

L'inaspettato riemergere dei temi e delle questioni del lavoro. Esperienze a confronto.

In uno scenario in continua evoluzione, dai mercati alle tecnologie, i temi e le questioni del lavoro hanno acquisito una nuova centralità. In base ai contesti e alle culture, impresa e sindacato possono riconoscere le reciproche esigenze e condividere obiettivi comuni, oppure misurarsi sul terreno della conflittualità. Raccontati e discussi da protagonisti ed esperti, si prenderanno in esame accordi di diversa natura: aziendali di un grande gruppo (la multinazionale Ferrero), territoriali (il distretto agro-alimentare veronese) e settoriali (auto a Detroit, Usa).

Lunedì 11 dicembre 2023, Aula 5, ore 17.00-19.00

Una contrattazione aziendale per un'economia globale: sindacato e impresa nel nuovo accordo di gruppo Ferrero

Franco Ferria, Segretario generale Fai-Cisl Piemonte

La libertà difficile: contesto, vicende e prospettive dei recenti accordi auto a Detroit (Usa)

Gianni Alioti, già responsabile internazionale FIM-CISL e dirigente IndustriALL

Mercoledì 13 dicembre 2023, Aula 5, ore 15.00-17.00

Un lento, positivo, cammino comune "alla portata di tutti": storia, attività e prospettive dell'Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese

Luigi Bassani, Direttore Confagricoltura Verona, Presidente di Agri.Bi Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese

Daniele Mirandola, Segretario generale UILA Verona

La partecipazione è aperta agli studenti e a tutti gli interessati

La libertà difficile: contesto, vicende e prospettive dei recenti accordi auto a Detroit (Usa)

appunti relazione di Gianni Alioti

Introduzione

Anche il Financial Times¹, a fine ottobre, ha dedicato un lungo e documentato articolo su come, nell'ultimo anno, i sindacati americani abbiano acquisito un efficace potere contrattuale, attraverso una rinnovata capacità di coinvolgimento e solidarietà tra i lavoratori e una ritrovata attitudine all'azione diretta.

Chi si occupa a diverso titolo di sindacato, ma anche chi come voi studia la storia del lavoro e delle relazioni industriali, non può non rivolgere lo sguardo a quanto succede di nuovo negli Usa. A maggior ragione per i risultati contrattuali 'fuori dal comune' prodotti dalla straordinaria e contemporanea azione diretta della *United Auto Workers* nelle tre Big di Detroit: Chrysler [prima FCA, ora Stellantis], Ford e GM, con scioperi crescenti iniziati il 15 settembre 2023 e conclusi dopo sei settimane.

L'America, come tante altre volte nella storia, sembra tornare al bivio dei rapporti tra capitale e lavoro. L'America è nel mezzo della più grande impennata di attivismo sindacale nell'ultimo quarto di secolo.

Al punto che alcuni analisti stanno parlando, per la prima volta dopo il progressivo declino dei sindacati in Usa e in Europa iniziato negli anni '80 (con le politiche neoliberiste della triade Reagan, Thatcher, Deng Xiaoping), di *Great Reset* del potere dei lavoratori.

Non sono pochi, tra gli esperti di relazioni industriali che si stanno interrogando "se il pendolo del potere oscilla [di nuovo] verso i sindacati americani" e se "siamo [entrati] in un periodo di nuovo attivismo sindacale". E, altri, che non hanno dubbi sul fatto che "i sindacati statunitensi stanno attraversando una [nuova] fase di movimento", che siano "i più forti degli ultimi decenni" e che "i lavoratori in sciopero della UAW [contro le tre Big di Detroit] abbiano ottenuto una vittoria storica e trasformativa".

¹ Eva Xiao and Nicole Rogers, *Union workers score big pay gains as labour action sweeps US*, Financial Times 27 October 2023

E, nonostante, organizzarsi sindacalmente negli Usa, a causa di un sistema legislativo avverso e di un contesto politico ostile, sia difficilissimo e sia una lotta costante, sempre più lavoratori hanno ottenuto, dal 2022, una “*union*” in azienda.

Non in settori tradizionali del manifatturiero o della funzione pubblica, ma in Apple, in Starbucks, in Amazon, in Google... nelle catene dei negozi al dettaglio o della grande distribuzione, nella logistica, nella sanità privata... e anche tra gli studenti-lavoratori del mondo universitario, tra gli insegnanti, gli attori, gli scrittori ecc.

Il *National Labor Relations Board* [un'agenzia federale indipendente] riferisce che le petizioni per sottoporre al voto il diritto a organizzarsi sindacalmente nel proprio luogo di lavoro sono aumentate del 56% rispetto al 2021.

Un'inversione di tendenza rispetto a una decrescita continua del tasso di sindacalizzazione sceso al 10,3% sul totale dei lavoratori [6% nei settori privati] contro il 35% del 1954 e al 30% degli anni '70. Significa che i risultati di diverse ricerche empiriche, da cui emerge che 6 lavoratori su 10 sono favorevoli alla sindacalizzazione della propria azienda, iniziano a tradursi in un nuovo attivismo sindacale, specie da parte dei giovani della nuova generazione Z.

Sono sempre di più le persone, tra la classe media e tra i giovani, convinte che il declino della sindacalizzazione abbia alimentato la crescente disuguaglianza sociale, la più alta mai registrata nella storia degli Usa.

Contesto

- negli Usa durante la pandemia del Covid 19 ben 14 milioni e 400 mila persone hanno perso il lavoro (quasi il doppio della crisi finanziaria del 2008)
- durante e dopo il Covid 19 si è allargata la frattura tra capitale e lavoro
- amarezza e rabbia crescente dei lavoratori perché da decenni i salari sono aumentati appena, mentre i profitti aziendali sono stratosferici [non è un caso che lo slogan principale della campagna di UAW è “profitti record, contratti record”]
- i guadagni dei manager aziendali sono sempre più scandalosi [nel 1965 gli amministratori delegati delle più grandi aziende americane venivano pagati 20 volte la retribuzione media dei lavoratori, oggi il rapporto è di 400 a uno]
- i sindacati ritornano al centro del dibattito sul lavoro
- sostegno crescente dell'opinione pubblica verso l'azione dei sindacati [l'arroganza e l'avidità padronale contro i diritti collettivi è sempre meno sopportata]
- clima politico-istituzionale più favorevole verso i lavoratori
- ripresa economica nel 2022: bassa disoccupazione [minimo storico al 3,6%] e il più rigido mercato del lavoro degli ultimi decenni
- processo di democratizzazione dal basso di importanti sindacati americani tra cui la UAW

Vicende

La vertenza per il rinnovo dei contratti collettivi con le tre Big di Detroit del settore auto si inserisce nell'estate calda americana. Solo nel mese di agosto più di 4,1 milioni di giornate lavorative sono andate perdute per gli scioperi in altri settori, il massimo dal 2000. E nonostante i *Teamsters* fossero riusciti a concludere un ottimo accordo per i 340 mila iscritti alla *United Parcel Service* - UPS, senza dover entrare in sciopero, ma solo minacciandolo...

Il 14 settembre scadeva il contratto firmato quattro anni prima e il giorno dopo, i lavoratori dell'auto sono entrati in sciopero. Lo avevano promesso. Oltre il 95 per cento dei 146 mila lavoratori iscritti a UAW di GM [46 mila], Ford [57 mila] e Stellantis [43 mila] aveva votato per scioperare se le richieste avanzate dal sindacato non fossero state accolte. Le rivendicazioni sindacali erano «audaci e

ambiziose», come le aveva definite il nuovo presidente, Shawn Fain eletto direttamente dai 400 mila iscritti tra i lavoratori attivi e dai 580 mila pensionati.

Shawn Fain, distaccato dalla Chrysler e membro dello staff sindacale [ex leader locale UAW di Kokomo, nell'Indiana], si è candidato alla presidenza in una lista di opposizione chiamata *Uaw Members United*. La lista è stata sostenuta da *Unite All Workers for Democracy*, un gruppo di dissenso interno, formatosi nel 2019 per chiedere elezioni dirette e una democratizzazione della gestione del sindacato, dopo che i casi sanzionati di corruzione avevano coinvolto ? funzionari sindacali e gli ultimi due presidenti.

La prima mossa simbolica di Shawn Fain sul piano contrattuale è stata quella di disertare le tre “consuetudinarie” cerimonie di apertura dei negoziati a Detroit, con Ford, GM e Stellantis e partecipare, in modo itinerante, ai picchetti di sostegno allo sciopero ad oltranza nelle tre fabbriche scelte [una ciascuna delle tre Big]. La decisione di individuare le tre fabbriche in Michigan, Ohio e Missouri, tre stati diversi del vecchio *Midwest* colpito dalla de-industrializzazione, faceva parte di una narrazione retorica. Ma non solo. In questi tre Stati vivono ancora gran parte dei 580 mila pensionati della UAW, per cui se la lotta si fosse prolungata nel tempo, questi avrebbero fatto da retroterra solidale per gli scioperanti e le loro famiglie.

Per la prima volta nella storia della UAW lo sciopero per il nuovo contratto ha colpito contemporaneamente tutte tre le “Grandi”. La lotta è iniziata scegliendo uno stabilimento per ciascuna azienda, coinvolgendo circa 13 mila persone. In base all'andamento dei negoziati si allargava settimanalmente il numero delle fabbriche [e dei magazzini di ricambio] da bloccare con lo sciopero, giocando sull'effetto sorpresa e aumentando la pressione sulle singole aziende. Anche questo modo di pianificare gli scioperi è stata una novità, in modo da limitare al minimo il danno economico per i lavoratori, ma producendo un danno economico maggiore per le aziende bloccando le produzioni più richieste e i flussi più critici.

Il 25 ottobre, dopo 41 giorni di scioperi che hanno colpito la produzione e ridotto la redditività della multinazionale [costo di 1,3 miliardi di dollari in utili operativi e meno 80.000 veicoli prodotti], è stata firmata l'ipotesi di accordo con la Ford. Il 28 e il 30 ottobre è stato il turno di Stellantis e di GM firmare, dopo rispettivamente 44 e 46 giorni di scioperi, l'ipotesi di accordo.

Le tre ipotesi di accordo sono sostanzialmente identiche nei punti principali, pur innestandosi in contratti di lavoro aziendali e in contesti in parte diversi.

Contenuti dei rinnovi contrattuali firmati da UAW con Ford, GM e Stellantis

1. aumento salariale del 25% nei quattro anni e mezzo di vigenza contrattuale (+11% da subito), considerato “storico” se teniamo conto che dal 2001 al 2022 gli aumenti salariali accumulati erano stati del 23%. La posizione contrattuale iniziale della Ford [l'azienda più aperta al negoziato] su questo punto era la metà del risultato finale.
2. reintroduzione del *Cost Of Living Adjustment* [COLA], il sistema di adeguamento automatico, su base annuale, delle paghe orarie in relazione alla variazione del costo della vita. Il *Cost Of Living Adjustment* [cancellato nei contratti collettivi del 2008 durante la crisi finanziaria e il rischio di bancarotta di Chrysler e GM] per il 2024 garantirà una crescita del 3,2%.
3. bonus *una tantum* di 5 mila dollari.
4. totale cancellazione del sistema di 9 fasce salariali, nell'ambito dello stesso livello professionale e a parità di lavoro, introdotto per i nuovi lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 2008. Con questo sistema, un operaio in produzione alla Stellantis, guadagnava nel primo anno di lavoro 18,04 dollari contro i 31,77 dollari della paga di livello che raggiungeva dopo otto anni [salendo ogni anno un gradino salariale alla volta]. Con il nuovo contratto il 100% della paga di livello si raggiunge con tre anni di lavoro. I nuovi assunti la raggiungeranno gradualmente in tre anni iniziando con il 70%, passando al 75% dopo un anno e all'85% dopo due... E nella vigenza contrattuale questo sistema ingiusto e fortemente penalizzante per i lavoratori giovani sarà superato. Quando era stato accettato dalla UAW doveva avere una natura temporanea legata all'emergenza e non diventare strutturale come volevano le aziende.

Il valore notevole della lotta sindacale della UAW [come di altri sindacati americani] e dei risultati degli accordi con le tre Big di Detroit è questa attenzione ai lavoratori meno retribuiti [e quasi sempre i più giovani] con l'obiettivo di ricomporre un'unità contrattuale e di tutele, che la precarietà e la destrutturazione del diritto del lavoro ha fatto saltare. Nell'accordo Stellantis, ad esempio, i lavoratori temporanei meno retribuiti vedranno, nella durata del nuovo contratto con scadenza 30 aprile 2028, un aumento salariale del 165%. Inoltre, dopo novanta giorni di lavoro tutti i lavoratori temporanei diventeranno automaticamente a tempo pieno.

5. gli accordi Ford e Stellantis prevedono che il sindacato avrà il diritto di scioperare [finora escluso] nei casi di chiusure di impianti, riorganizzazione dei processi produttivi e per gli investimenti in nuovi prodotti. L'idea che i sindacati dei lavoratori possano affermare il potere sulle decisioni di investimento del capitale era fuori discussione. La UAW sta dimostrando che bisogna recuperare questa prerogativa dei lavoratori, se si vuole affrontare in modo pro-attivo la transizione ecologica ai veicoli elettrici, evitando che siano i lavoratori a pagarne i costi sociali. Ad esempio i lavoratori in sciopero hanno costretto Stellantis ad accettare non solo di riaprire il suo stabilimento di assemblaggio di Belvidere in Illinois, ma anche di investire in un nuovo impianto di batterie per veicoli elettrici (EV). E l'intesa prevede, inoltre, di mantenere aperto l'impianto di motori a Trenton, in Michigan, e di produrre una nuova vettura nello stabilimento in Illinois.
6. l'accordo General Motors prevede che gli stabilimenti di batterie per veicoli elettrici realizzati attraverso joint venture con produttori cinesi e coreani, saranno inseriti nell'accordo quadro UAW.
7. infine tutti gli accordi hanno introdotto diversi miglioramenti nelle coperture assistenziali di natura sanitaria e pensionistica.

Tra le rivendicazioni ambiziose la UAW aveva inserito la settimana lavorativa di 32 ore pagate 40. Sebbene in materia di riduzione dell'orario di lavoro non si sia portato a casa alcun risultato, il merito della UAW è di aver reintrodotta la questione del rapporto tra tempo di lavoro e tempo di vita come questione centrale della prossima tornata contrattuale, con l'impegno da subito di ridurre l'eccessiva dipendenza dagli straordinari delle aziende del settore auto... [allo stabilimento della Mercedes in Alabama si è arrivati a programmare turni di 10 ore al giorno x 6 giorni lavorativi].

Tutte e tre le ipotesi di accordo sono state sottoposte, attraverso un processo democratico e trasparente, all'approvazione dei sindacati locali e di tutti i lavoratori iscritti. Nonostante la UAW abbia ottenuto una vittoria importantissima e siano state ottenute *“cose che nessuno pensava fosse possibile”* [come ha dichiarato Shawn Fain] i rinnovi contrattuali sono stati ratificati con il 70% di Sì in Stellantis, il 68% in Ford e solo il 55% in GM. In 12 stabilimenti della GM l'ipotesi di accordo è stata respinta. A dimostrazione sia delle altissime, ma anche delle diverse aspettative² esistenti tra gli iscritti al sindacato, quando gli si dà la parola. ma anche del potere reale che si mette in campo nelle aziende e nella società esercitando la libertà difficile e costruendo la democrazia sindacale.

Prospettive

La vittoria della UAW nel cuore della sua storica rappresentanza, le 3 Big di Detroit, è parte di una tendenza verso una maggiore crescita salariale tra i lavoratori sindacalizzati negli Stati Uniti nell'ultimo anno.

I recenti scioperi e le minacce di sciopero da parte dei sindacati hanno portato a guadagni salariali molto più elevati rispetto alle tendenze precedenti. In questi mesi anche i datori di lavoro delle compagnie aeree e delle ferrovie hanno concordato nuovi contratti con forti aumenti salariali.

Ecco perché l'attivismo dei *Teamsters*, della UAW, della *Writers Guild*, di Sag-Aftra, degli assistenti di volo, dei magazzinieri di Amazon e dei lavoratori di Starbucks è così importante. In questi mesi si è assistito a bellissimi esempi di solidarietà. Attori e scrittori di Hollywood che partecipavano ai picchetti di prova dei *Teamsters*. I *Teamsters* che decidono di non trasportare auto per la Ford, la GM e la

² Ad esempio tra i lavoratori più giovani e quelli più anziani. Una chiave interpretativa del minore consenso all'accordo alla GM, rispetto a Ford e Stellantis, è l'anzianità di lavoro più alta in questa azienda, quindi, meno interessata direttamente al superamento delle fasce salariali.

Stellantis durante lo sciopero della UAW. L'UAW che organizza il suo sciopero guardando all'intero settore dell'auto e oltre i confini degli Stati Uniti e, al contempo, sostiene altre lotte sindacali come quella dei lavoratori di Starbucks. Questa è la pratica della solidarietà. In senso reale, questi lavoratori rappresentano tutti i lavoratori americani [e non solo].

Vincendo, trasmettono energia agli altri lavoratori, anche a quelli non sindacalizzati. Mobiliteranno alcuni per formare o aderire a sindacati. Spingeranno i datori di lavoro delle aziende non sindacalizzate ad aumentare salari e benefit per paura, se non lo fanno, che i loro lavoratori si organizzino sindacalmente. Galvanizzeranno altri lavoratori a promuovere scioperi per ottenere una migliore retribuzione e migliori condizioni di lavoro.

Questo è l'effetto domino della solidarietà. Quando agiamo per sostenere gli altri, impariamo che non siamo soli. Le aziende possono ancora estendersi oltre i confini, ma anche la classe lavoratrice si estende oltre i confini, e costruire legami di solidarietà a lunga distanza è un altro modo ancora in cui possiamo costruire un contrappeso allo strapotere delle Corporation multinazionali.

Il presidente di UAW, Shawn Fain appena conclusa la vertenza contrattuale con le Big Three ha dichiarato: "quando torneremo al tavolo delle trattative nel 2028, non sarà solo con le Big Three, ma con le Big Five o Big Six".

Non appena UAW ha annunciato i consistenti aumenti salariali e previdenziali ottenuti dai lavoratori nelle 3 Big di Detroit, Toyota, Honda e Hyundai si sono precipitate ad aumentare le retribuzioni, dimostrando in qualche modo il potere dei sindacati di innalzare gli standard in tutto il settore. La Honda ha annunciato aumenti salariali dell'11%; la Hyundai ha detto che aumenterà lo stipendio del 25% nell'arco dei prossimi quattro anni e la Toyota ha offerto ai suoi lavoratori un aumento subito del 9% per dissuaderli dall'organizzare un sindacato.

La UAW ha reagito rivolgendosi direttamente ai lavoratori e dimostrando come la Toyota [la più grande Corporation al mondo nel settore auto] avesse realizzato profitti per 250 miliardi di dollari negli ultimi dieci anni. Un aumento del 30% dei profitti aziendali al quale è corrisposta una crescita retributiva dell'amministratore delegato del 125%.

L'obiettivo di UAW è esplicito. Organizzare, simultaneamente, campagne di sindacalizzazione in tutte le aziende del settore auto negli Usa. Mutuando l'approccio settoriale, anziché per unità produttiva, sperimentato nella sindacalizzazione di Starbucks. I lavoratori non sindacalizzati che vogliono unirsi alla spinta organizzativa possono firmare elettronicamente le deleghe sindacali su un sito web dedicato... E migliaia di loro, in realtà, sin dall'inizio degli scioperi si stanno già organizzando nelle dieci aziende di proprietà straniera, tra cui Toyota, Hyundai e Mercedes, nonché nei produttori di veicoli elettrici (EV) presso Tesla, Rivian e Lucid. Nel complesso, l'azione organizzativa di sindacalizzazione coprirà 150 mila lavoratori di tredici aziende automobilistiche, più o meno lo stesso numero di quelli coperti dai contratti delle Big Three di Detroit.

Nello stabilimento di Rivian per veicoli elettrici a Bloomington, Illinois, i lavoratori hanno già costituito un comitato organizzatore, intervistato un migliaio di colleghi sui principali miglioramenti lavorativi e lanciato petizioni per chiedere pause più lunghe. Nello stabilimento lavorano circa cinquemila lavoratori operai. Anche i lavoratori dello stabilimento Tesla di Fremont, in California, hanno già formato un comitato organizzatore della UAW.

Non è ancora del tutto chiaro se stiamo assistendo alla rinascita del lavoro organizzato negli Stati Uniti. Ma, chiaramente, il sindacalismo [negli Usa] sta vivendo una fase di movimento, con uno spirito di speranza che non si vedeva da decenni. La chiave ora è sfruttare al massimo questa opportunità prima che scivoli via.