

DEAL Centro Studi Internazionali e Comparati
Diritto Economia Ambiente Lavoro

ADAPT
www.adapt.it

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA MARCO BIAGI
UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA



Filo diretto con il Centro
Marco Biagi / 274

Il caso Uaw: provocazioni da oltreoceano

Venerdì 14 febbraio 2014 i lavoratori dell'insediamento Volkswagen di Chattanooga, in Tennessee, hanno rifiutato la protezione del sindacato. Il 53% dei lavoratori, infatti, si è espresso negativamente nel referendum che avrebbe potuto stabilire l'ingresso del "United Auto Workers Union", nello stabilimento. Il successo al voto avrebbe rappresentato un'importante breccia per il sindacato americano, che da anni tenta di penetrare nel settore degli stabilimenti di produzione di autoveicoli di origine straniera: l'attenzione da parte di media e forze politiche era alta e le aspettative dell'associazione, negli scorsi mesi, piuttosto rosee. All'indomani del referendum, invece, Chattanooga rimane l'unico stabilimento Volkswagen del mondo in cui mancano le condizioni per la costituzione di un comitato aziendale, sul modello delle relazioni industriali tedesche. Tanti i fattori intervenuti nella vicenda che hanno portato a questo risultato.

Il primo elemento da sottolineare è legato al peso che le interferenze esterne sembrano avere avuto sull'esito del voto. Interferenze costituite, in primo luogo, dagli interventi di alcuni esponenti politici di estrazione repubblicana secondo i quali la sinda-

calizzazione dello stabilimento avrebbe avuto effetti di grave destabilizzazione sulla competitività dello Stato, al punto tale da influenzare anche le future scelte dell'azienda.

Oltre ad un'azione politica di simile portata, sono da citare altri fattori quali l'azione di opposizione del management di medio livello, la proliferazione di campagne e comitati anti-unionism guidati dagli stessi operai dello stabilimento, il declino del settore che ha caratterizzato altre zone degli USA (in particolare Detroit, Michigan, in cui la manodopera è sindacalizzata) ed il malcontento dei lavoratori legato ad alcune azioni del sindacato, quali ad esempio l'introduzione della clausola di "moderazione salariale" nella contrattazione collettiva del settore tra la fine degli anni '90 ed i primi anni del 2000, la cui applicazione nei confronti degli operai di Chattanooga avrebbe comportato significative perdite di reddito. Dall'altro lato, l'atteggiamento dell'azienda che aveva espresso in più occasioni la volontà di esportare il modello di relazioni sindacali aziendali tedesco anche in America, seppure con gli adattamenti necessari a renderlo compatibile con la normativa interna, e che non aveva opposto alcuna resistenza alle azioni portate

avanti dal sindacato negli scorsi mesi in preparazione della giornata di venerdì scorso.

Uno scenario particolare, quindi — complicato da peculiarità di origine sociale, economica e legata all'ordinamento giuridico dello Stato — che ci dà l'opportunità di sviluppare qualche riflessione utile anche all'analisi della situazione italiana. Recentemente infatti si è spesso parlato dell'opportunità di sistema tedesco anche nel nostro Paese. Un sistema che, come è noto, si caratterizza per la separazione fra rappresentanza sindacale, associativa e volontaria, e rappresentanza dei lavoratori all'interno delle organizzazioni produttive, affidata interamente ad organismi elettivi che operano secondo un modello partecipativo di relazione che implica l'attribuzione di grande valore a meccanismi basati sulla cogestione e la codecisione.

La vicenda impone di concentrare l'attenzione sul fatto che non è possibile esportare un modello se non esistono le condizioni culturali necessarie al suo sviluppo. Il concetto pare scontato, ma è tutt'altro che tale.

Finché in Italia mancherà una mentalità diffusa capace di pensare alle relazioni fra sindacati ed imprese in termini differenti da quelli del conflitto, tutte le parole che abbiamo letto e sentito

negli ultimi tempi rimarranno lettera morta.

Non è, in questo settore, la legge a portare il cambiamento. È infatti necessaria, almeno quale punto di partenza, la presa di coscienza, da parte delle parti sociali, delle opportunità legate alla scelta di puntare ad un'evoluzione delle relazioni sindacali che passi attraverso il dialogo e la partecipazione. La Cisl si è peraltro dimostrata piuttosto attiva su questo fronte e pare già avere acquisito la consapevolezza che l'evoluzione auspicata si realizzi attraverso una costanza di relazioni, di accordi collettivi ed attraverso politiche di ripensamento della concezione stessa della tutela collettiva, che va modulata in relazione alle esigenze personali e familiari dei lavoratori, le cui domande e aspettative di tutela sono oggi sempre più diversificate e disomogenee.

In questo percorso, il ruolo del protagonista spetta infatti proprio al sindacato che oggi, come è noto, si trova in Italia come altrove (negli Stati Uniti, solo il 6,6% dei lavoratori del settore privato è sindacalizzato) ad affrontare un momento di grave crisi delle dinamiche della rappresentanza e per il quale il caso di Chattanooga potrà costituire un ulteriore spunto ad accettare le spinte evolutive che il sistema pare suggerire.

Giulia Tolve