

Lavoro e rappresentanza, come cambiano nell'automotive tedesco

di Volker Telljohann*

Oggi i costruttori di autoveicoli e i fornitori si vedono di fronte a nuove sfide come la e-mobilità, il cambiamento climatico e la digitalizzazione. Visto che l'industria 4.0 cambierà le catene di valore, secondo il sindacato del settore metalmeccanico IG Metall anche la contrattazione così come i diritti di codeterminazione dovrebbero essere adattati e sviluppati ulteriormente per tutelare i lavoratori di fronte a queste trasformazioni strutturali. Uno degli strumenti che il sindacato ritiene indispensabile è il cosiddetto part-time formativo per i lavoratori che dovrebbe contribuire a garantire lo sviluppo delle qualificazioni necessarie.

Per quanto riguarda invece le strategie di riduzione dei costi il sindacato dei metalmeccanici deve far fronte alle strategie di delocalizzazione e esternalizzazione. Il sindacato si oppone a delocalizzazioni arbitrarie verso i paesi con un costo del lavoro più basso perché secondo il sindacato l'efficienza dei cluster produttivi e i partenariati per lo sviluppo e l'innovazione sono i veri punti di forza dell'industria automobilistica tedesca.

Un'altra sfida che il sindacato deve affrontare riguarda la riorganizzazione della catena di fornitura nell'industria automobilistica tedesca che implica una continua pressione sui prezzi che le case automobilistiche esercitano sui fornitori e subfornitori lungo la catena del valore.

LA RIORGANIZZAZIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

Fin dall'inizio degli anni novanta, nell'industria automobilistica c'è stata una tendenza generale nelle ristrutturazioni industriali verso una concentrazione sul cosiddetto core business e un'esternalizzazione di un'ampia gamma di altre funzioni aziendali. Oltre ai costi, questi processi sono motivati da considerazioni relative alle capacità manageriali, alla forza lavoro e alla gestione delle conoscenze e degli aspetti riguardanti la qualità di prodotto.

Le esternalizzazioni e l'emergere di catene del valore a livello globale hanno intensificato la segmentazione del mercato del lavoro e portato ad una frammentazione dell'occupazione. Inoltre, la crescente complessità della governance e del controllo delle nuove relazioni organizzative ha come risultato una crescente instabilità, imprevedibilità e insicurezza nelle relazioni di potere a livello della catena del valore, nei network, nelle organizzazioni, nei luoghi di lavoro e per gli individui. I subappaltatori e le aziende di fornitura sono spesso delle PMI che sono in una posizione subordinata nei confronti dei loro clienti. L'esternalizzazione che è parte del cambiamento strutturale dell'economia è, infatti, dominata da produttori finali o grandi fornitori a livello globale.

Nell'industria automobilistica come anche in altri settori a livello delle relazioni industriali i processi sopra menzionati hanno comportato una disintegrazione verticale dei gruppi multinazionali contribuendo alla destrutturazione della contrattazione a livello aziendale e settoriale. Nelle aziende subappaltatrici, nelle aziende di fornitura e nelle agenzie di somministrazione di lavoro spesso la contrattazione collettiva non viene effettuata, vengono firmati accordi deboli a livello aziendale o applicati diversi contratti collettivi. Le imprese focali, trasferendo il lavoro alle aziende sopra menzionate, determinano nuovi confini organizzativi lungo la catena del valore e la frammentazione delle tradizionali strutture della contrattazione. In alcuni casi i rappresentanti dei lavoratori stanno sviluppando nuove campagne e stanno usando il potere residuale nelle grandi imprese per istituire nuove forme di rappresentanza in nuove aziende e nuovi settori, ma questi non hanno dato una risposta alla necessità di ricostruire una contrattazione coordinata.

TENTATIVI DI RICOSTRUZIONE DI UNA CONTRATTAZIONE COORDINATA

Oggi nell'industria automobilistica tedesca il 40% del valore aggiunto nell'ambito della ricerca e sviluppo è generato dai fornitori e la tendenza è crescente. Perciò le prospettive di sviluppo dei fornitori sono decisive per il futuro dell'intero settore automobilistico. Secondo il sindacato c'è il rischio che, in seguito alle strategie dei gruppi automobilistici di riduzione dei costi, manchino le risorse necessarie ai fornitori per poter gestire i processi di trasformazione strutturale minando così anche la loro carica innovativa.

Per i dipendenti dei fornitori l'estrema pressione sui costi implica il rischio di un peggioramento delle condizioni di lavoro e salariali. L'IG Metall si sta infatti opponendo alle richieste del management di un maggiore rendimento dei lavoratori e alla pressione sui salari.

In questo contesto, il primo obiettivo strategico del sindacato consiste nel contrastare ulteriori processi di esternalizzazione. Inoltre, si intende ridurre il divario importante fra i livelli salariali dei dipendenti delle case automobilistiche e i dipendenti dei fornitori e subfornitori. Per fermare le pratiche di dumping salariale legate ai processi di esternalizzazione l'IG Metall si sta impegnando ad estendere di più la contrattazione collettiva alle aziende che fanno parte della catena di fornitura.

Si pone quindi la necessità di sviluppare delle strategie di rappresentanza degli interessi e di contrattazione collettiva orientate a superare i rischi e i problemi collegati ai processi di scomposizione del settore automobilistico e delle

imprese che ne fanno parte.

Dall'inizio di questo decennio in Germania l'IG Metall sta sperimentando nuove strategie di contrattazione collettiva e di rappresentanza dei lavoratori nelle aziende di fornitura nel settore automobilistico. Per quanto riguarda i diversi tentativi di ricostruire le relazioni industriali lungo la catena del valore particolare attenzione è stata dedicata alle strategie di:

- ricostruzione di una contrattazione coordinata;
- ricomposizione delle strutture di rappresentanza degli interessi.

LA RAPPRESENTANZA LUNGO LA CATENA DEL VALORE

La strategia di migliorare le condizioni di lavoro e salariali attraverso l'estensione della contrattazione collettiva riguarda in particolar modo le aziende del settore della logistica. In Germania la differenza tra il salario dei metalmeccanici e quello del settore dei servizi è più accentuata che in altri paesi dell'Unione Europea. Nel 2013 il costo del lavoro orario nel settore manifatturiero era di 36,20 Euro all'ora, mentre nel settore dei servizi privati si aggirava sui 28,70 Euro ed era, quindi, del 21 % più basso.

L'IG Metall ha deciso di opporsi a questo trend e imporre salari più alti per i fornitori di servizi industriali. In questo modo, l'IG Metall entra in concorrenza diretta con il sindacato del settore dei servizi Ver.di che in genere organizza le aziende di logistica. Visto che le imprese esternalizzano non più solo il servizio della mensa o il servizio delle pulizie, bensì anche il premontaggio, la manutenzione e servizi delle tecnologie dell'informazione il sindacato dei metalmeccanici intende rappresentare anche i dipendenti di queste imprese. La strategia dell'IG Metall è quindi quella di dichiararsi responsabile per tutta la catena del valore. L'obiettivo non è solo quello di estendere la copertura della contrattazione collettiva nel settore della logistica ma anche di firmare contratti collettivi migliori di quelli firmati da Ver.di.

PRIMI RISULTATI

Già nel 2011 l'IG Metall poteva registrare un primo successo riuscendo a sindacalizzare più dell'80% degli addetti dello stabilimento del gruppo multinazionale Schenker a Zwickau che opera nel settore della logistica. In questo caso il sindacato dei metalmeccanici è riuscito a concludere un contratto collettivo che sostituiva il contratto collettivo firmato da Ver.di. Il nuovo contratto firmato dall'IG Metall stabilisce soprattutto un orario di lavoro più vantaggioso.

Nel gennaio del 2013 l'IG Metall ha firmato un contratto collettivo anche per i 400 dipendenti



della Schnellecke di Lipsia. Il livello retributivo di riferimento è adesso di 1.800 Euro lordi. Questo significa che il sindacato è riuscito ad imporre aumenti ai vari livelli di inquadramento fra il 18 e 40%.

Nell'aprile del 2014 è stato firmato un contratto collettivo per i 1.500 dipendenti dei cinque stabilimenti della Schnellecke a Glauchau, Dresda e Lipsia nella regione Sassonia. In questo caso l'IG Metall è riuscita a negoziare un aumento salariale del 2,5% a partire dal 1° maggio 2014 e di ulteriori 3,2% per il periodo dal 1° febbraio al 31 ottobre 2015. Per fidelizzare i lavoratori qualificati e per rispondere alle sfide del cambiamento demografico sono state definite misure per facilitare la conciliazione tra lavoro e vita privata. Per quanto riguarda invece il ricorso alla somministrazione di lavoro sono stati definiti precisi diritti di codeterminazione per i consigli di fabbrica.

Nel caso della KWD, una controllata del gruppo Schnellecke che fornisce i suoi servizi alla Volkswagen di Wolfsburg, l'IG Metall era riuscita a firmare un contratto collettivo aziendale di primo livello già nel 2012. In quel caso per firmare il contratto era stato necessario uno sciopero che veniva sostenuto anche da dipendenti di altre aziende della filiera presenti a Wolfsburg. Oltre agli aumenti salariali e al miglioramento delle condizioni di lavoro il sindacato ha anche ottenuto che l'azienda aderisse all'associazione imprenditoriale. In questo modo viene garantito che i 100 dipendenti dell'azienda in prospettiva potranno beneficiare del contratto collettivo di categoria.

Nel 2012 l'IG Metall è anche riuscita a sindacalizzare l'80% degli 128 addetti dello stabilimento di Lipsia della Rudolph Automotive Logistik che è un'altra multinazionale operante nel settore della logistica e che fornisce servizi industriali allo stabilimento della BMW. Mentre il vecchio contratto collettivo firmato fra la Rudolph Logistik di Lipsia e Ver.di prevedeva per un lavoratore a tempo pieno circa 1.500 € il nuovo contratto collettivo firmato dall'IG Metall prevede dal 1° gennaio 2013 un salario di circa 1.800 € e una riduzione dell'orario di lavoro da 40 a 38 ore entro il 2016. Inoltre è stato stabilito che i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi all'anno. Questi risultati sono stati raggiunti anche grazie a sei scioperi organizzati dall'IG Metall che hanno avuto un impatto sull'organizzazione della produzione nello stabilimento della BMW di Lipsia. Per quanto riguarda questa vertenza contrattuale il management aveva prima provato a fare causa contro l'IG Metall, visto che l'azienda stava applicando un contratto collettivo di primo livello firmato con Ver.di. È stato invece il tribunale del lavoro a confermare che l'IG Metall è il sindacato competente per lo stabilimento di Lipsia.

IL RUOLO DEI CONSIGLI DI FABBRICA DELLE CASE AUTOMOBILISTICHE

Mentre i summenzionati successi nell'ambito della contrattazione collettiva sono il risultato di processi di sindacalizzazione e mobilitazione dei dipendenti delle aziende della logistica ci sono altri esempi in cui sono state le strategie di sostegno da parte dei consigli di fabbrica delle case automobilistiche a contribuire a un miglioramento delle condizioni salariali e di la-

voro nelle aziende della logistica.

Un esempio recente riguarda la BMW. Nel marzo 2015 il consiglio direttivo della BMW insieme ai rappresentanti dei lavoratori ha introdotto una fondamentale modifica per quanto riguarda i rapporti con le aziende della logistica. Su pressione del sindacato e del consiglio di fabbrica la BMW ha infatti deciso di utilizzare in futuro solo fornitori di servizi logistici che applicano il contratto collettivo per il settore metalmeccanico che è considerato un contratto che stabilisce livelli retributivi relativamente elevati. Per il sindacato questa nuova prassi alla BMW rappresenta un modello da estendere anche ad altre case automobilistiche.

Un altro esempio riguarda l'applicazione di accordi aziendali transnazionali firmati dalle case automobilistiche. Nel caso del Gruppo Volkswagen sono stati firmati vari accordi transnazionali, fra cui la Carta sui rapporti di lavoro, la Dichiarazione sui diritti sociali e le relazioni industriali nel Gruppo Volkswagen, la Dichiarazione sulla sostenibilità nei rapporti con i fornitori, la carta sul lavoro a termine, la carta sulla formazione professionale e la carta su salute e sicurezza. Alcuni di questi accordi prevedono la possibilità di applicazione non solo all'interno del Gruppo Volkswagen ma anche nelle aziende di fornitura di primo livello. Un esempio è la Dichiarazione sui Diritti Sociali e le Relazioni Industriali alla Volkswagen (Carta Sociale). Questa Dichiarazione del 2002 fa riferimento alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. L'ambito di validità di questo accordo è costituito da tutti i paesi e le regioni rappresentate nel Comitato aziendale mondiale del gruppo Volkswagen. I diritti sociali fondamentali e i principi descritti in questa dichiarazione rappresentano la base della politica aziendale di Volkswagen. Una versione rivista della Carta Sociale è stata siglata l'11 maggio 2012: anche in questa versione si invitano le aziende che collaborano con il gruppo a prendere in considerazione la Dichiarazione sui Diritti Sociali e le Relazioni Industriali.

Poi nel 2006 è stata sottoscritta una Dichiarazione sui Requisiti per uno sviluppo sostenibile in rapporto alle relazioni con i partner in affari: in questo caso l'ambito di riferimento è rappresentato da tutti i fornitori di primo livello del Gruppo Volkswagen. L'accordo prevede che i fornitori abbiano l'obbligo di garantire misure adeguate di protezione ambientale e degli standard riguardanti i diritti dei lavoratori. Il contenuto di questi requisiti per i fornitori, relativi a uno sviluppo sostenibile, è basato sulle linee guida interne al Gruppo, sulle politiche ambientali e sui conseguenti obiettivi ambientali, sulla politica in materia di salute e sicurezza e sulla Dichiarazione sui Diritti Sociali e le Relazioni Industriali.

Queste dichiarazioni hanno trovato applicazione anche in diverse aziende della logistica che lavorano per il Gruppo Volkswagen in Germania. In particolare ha riguardato delle aziende della logistica presenti nel parco fornitori presso la Audi di Ingolstadt e altre aziende della logistica che lavorano per lo stabilimento della Volkswagen a Kassel.

Facendo riferimento alla clausola che prevede che le retribuzioni dovrebbero corrispondere ai salari generalmente corrisposti a livello di categoria in un determinato contesto regionale è

stato possibile ottenere aumenti salariali del 30%. In altri casi gli accordi transnazionali sono stati utilizzati per garantire il diritto di costituire un consiglio di fabbrica. Questi risultati potevano essere raggiunti solo perché, da un lato, il sindacato era riuscito a raggiungere un tasso di sindacalizzazione di circa il 60% e, dall'altro lato, perché la strategia sindacale si basava su un coordinamento molto stretto fra i consigli di fabbrica delle case automobilistiche e i consigli di fabbrica delle aziende della logistica.

CONCLUSIONI

Con la loro offensiva nel settore della logistica l'IG Metall mira a contrastare il dumping salariale che spesso è legato ai processi di esternalizzazione. L'obiettivo del sindacato consiste nella ricomposizione della rappresentanza e della contrattazione collettiva lungo la catena del valore. La strategia del sindacato non si riferisce più solo alla singola azienda ma invece all'insieme delle aziende che fanno parte della catena di fornitura. In genere si pone come prima esigenza la sindacalizzazione dei lavoratori delle aziende della logistica e delle altre aziende in appalto per poi passare alla costituzione di un consiglio di fabbrica. Un altro passaggio importante riguarda la cooperazione e il coordinamento fra i consigli di fabbrica delle aziende che fanno parte della catena del valore. Nell'ambito del coordinamento il consiglio di fabbrica della casa automobilistica assume un ruolo fondamentale. Una volta garantita la capacità di mobilitazione e di coordinamento il prossimo obiettivo consiste nell'applicazione di un contratto collettivo.

Visto che spesso le imprese sono uscite dalle associazioni imprenditoriali il primo passo riguarda la conclusione di un contratto collettivo aziendale di primo livello. Un ulteriore passo può riguardare la (ri)affiliazione dell'azienda all'associazione dei datori di lavoro e l'applicazione del contratto collettivo di categoria.

Come dimostrano i casi presentati sopra, l'estensione della contrattazione collettiva alle aziende del settore della logistica può contribuire a ridurre il divario per quanto riguarda le condizioni salariali e di lavoro fra le imprese focali e le aziende in appalto. Questa strategia di organizzare le aziende della catena di fornitura è stata applicata per la prima volta nel settore automobilistico perché è il settore con il più elevato tasso di sindacalizzazione. Questo vale in particolar modo per le case automobilistiche. Perciò il sindacato cerca di coinvolgere i consigli di fabbrica delle case automobilistiche per sostenere i tentativi di sindacalizzazione e contrattazione nelle aziende della logistica. I consigli di fabbrica delle case automobilistiche sono infatti interessati a disincentivare il più possibile i processi di esternalizzazione.

Le strategie di ricomporre la rappresentanza sono quindi anche un tentativo di fermare ulteriori processi di esternalizzazione che rischiano di ridurre ulteriormente il nucleo delle maestranze delle case automobilistiche che rappresentano per il sindacato la principale risorsa di mobilitazione. È prevedibile che questa strategia orientata a ricomporre la rappresentanza sarà in futuro estesa anche ad altre filiere come per esempio quella delle macchine e apparecchiature meccaniche.

*Ires Emilia Romagna