

Visto da Auburn Hills

Bonus di performance fino a 2.000 \$ all'anno
«Cassa integrazione» a carico dell'azienda

Visto dalla Campania

Ottocento milioni investiti per rinnovare
in chiave hi-tech lo stabilimento della Panda

«L'altro mondo» di Chrysler

Il confronto con il contratto Usa: salari d'ingresso dimezzati e premi più alti

Francesco Gaeta
MILANO

Se come dice Marchionne il mondo Fiat-Chrysler è un «mosaico» tra due mondi, a guardare le cose da Torino sembra essere quella di Auburn Hills la tessera che misura le altre. Almeno dal punto di vista dei contratti di lavoro. A studiare l'accordo firmato il 12 ottobre dal Lingotto e dalla Uaw di Bob King, e ratificato dal 55% dei 26 mila uomini Chrysler, potremmo riassumere la questione più o meno così: investimenti in cambio di flessibilità. Si dirà: non è che il «modello Pomigliano». Vero solo a metà. Perché quello di Auburn Hills è appunto un altro mondo. Diversi sono i sistema Paese, il quadro delle relazioni industriali, compiti e regole di ingaggio del sindacato. Prima spia della distanza: salari e costo del lavoro.

Salari minimi e anzianità

In cambio di 4,5 miliardi di dollari di investimenti, Torino ha ratificato nel suo contratto statunitense il doppio canale del salario d'ingresso già avviato a partire dal 2009, al momento dell'uscita di Chrysler dall'amministrazione controllata. I nuovi assunti percepiranno un salario di 15,78 dollari, che aumenta a 19,28 a fine vigenza, nel 2015. La differenza rispetto ai vecchi operai è di quasi il 50%: per questi ultimi infatti il minimo orario è di 28 dollari, che arrivano a 33 per gli specializzati (elettricisti e idraulici, per esempio) e toccano quota 50 comprendendo i benefit. Se tra quattro anni saranno davvero 2.100 le nuove assunzioni, come programmato dall'azienda, il

«secondo canale» riguarderà circa il 20% degli addetti. Una quota molto alta. Non a caso Marchionne, par-

lando a fine novembre a Toronto, ha chiesto ai lavoratori degli stabilimenti canadesi - costo medio del lavoro di 60 dollari all'ora, 10 in più che negli Usa - «sacrifici per diventare competitivi» come i colleghi statunitensi. Come dire: anche per Toronto, come per Pomigliano, è Auburn Hills la frontiera.

Il peso della quota variabile

In un sistema di relazioni industriali in cui il contratto nazionale non esiste, non c'è vincolo a derogare al ribasso sui minimi salariali, e sulla turnistica - che tanto ha fatto penare azienda e sindacati nel caso di Pomigliano - si fissa un minimo annuo di 1.850 ore lasciando alla contrattazione individuale (quasi) tutto il resto, è anche naturale che molte pagine di un contratto siano dedicate ai bonus. Per le tute blu di Chrysler sono 3.500 i dollari di una tantum, divisi in due tranche da 1.750: la prima al momento della ratifica dell'accordo, la seconda al raggiungimento della «stabilità finanziaria dell'azienda». Ammonta poi a 2.000 dollari il monte-premi annuale per il periodo 2012-2015 così suddiviso: 500 dollari in «bonus di performance»; altri 500 in «premio qualità» da calcolare su parametri definiti con il sindacato; fino a 1.000 dollari con riferimento agli «standard del World Class Manufacturing», la metodica di lavoro volta a ridurre gli sprechi e innalzare la produttività nei singoli stabilimenti. Se si ag-

giunge il piano di profit sharing, legato al fatturato e ai profitti della casa statunitense, si ottiene un variabile legato alle performance ben superiore al 3/5% del modello italiano.

Nel contratto Chrysler non c'è traccia del recupero d'inflazione che il nostro sistema assegna alla contrattazione nazionale. Negli Usa tutto si gioca a livello aziendale sulla produttività, attraverso una rilevante quota variabile del salario modulabile in base alla prestazione e alla congiuntura.

Il welfare formato azienda

Ma un dato più di ogni altro misura la distanza tra il modello Pomigliano e quello Auburn Hills. Sono le pagine che nel contratto Usa vengono dedicate alle prestazioni sanitarie, da noi totalmente assenti. Il primo obiettivo dell'Uaw è stato infatti garantire una copertura sanitaria a tutti i dipendenti al minor costo possibile. Un esempio che spunta tra le clausole è il costo standard, cofinanziato da impresa e dipendente, di 25 dollari per ogni visita medica (per il lavoratore o familiare a carico). «In un sistema Paese a Welfare minimo - spiega Stefano Liebman, docente di diritto del Lavoro all'università Bocconi di Milano - è il contratto aziendale a farsi carico di versanti assistenziali che nel contesto europeo sono di competenza pubblica».

In Chrysler come in altre grandi aziende Usa, lo stesso vale per la Cassa integrazione, espressione che a dire il vero negli Usa non esiste ma che di fatto compare tra le righe del contratto del 16 ottobre. L'azienda stabilisce che il lavoratore

riceverà dall'azienda una somma pari al 74% del salario settimanale normale, ridotto di 30 dollari in caso di sospensione della lavorazione per riduzione di commesse. La durata massima del sussidio varia tra le 13 settimane per i neo assunti e le 52 per i lavoratori con più di 20 anni di anzianità. Anche qui, come per il salario orario, un doppio «mercato interno» che è un ulteriore effetto collaterale, e per tanti aspetti problematico, dell'assenza di contrattazione collettiva nazionale.

Esigibilità non pervenuta

Infine la voce assenteismo. Qui il confronto tra il travaglio tutto italiano del contratto Fiat - con le parti tese a dosare nel dettaglio sanzioni e verifiche - e la realtà di Chrysler diventa impossibile. Negli Stati Uniti la quasi totale mancanza di copertura economica da parte degli organismi assistenziali locali minimizza l'impatto dell'assenteismo. Recenti studi dell'Unione industriali di Torino mostrano che l'assenteismo medio negli Usa è complessivamente inferiore al 5% con un impatto della malattia di circa 2 punti percentuali. In Italia su 8 punti di assenteismo, la metà circa sono imputabili a questa causale. Il contratto Chrysler non fa menzione di sanzioni sul tema. Né si pone il problema dell'esigibilità degli accordi. Con la sua firma in calce al contratto il sindacato partecipa alle sorti dell'azienda. E il lavoratore - che ha l'obbligo di iscrizione al sindacato perché «paga» così il «servizio della contrattazione» - partecipa alle sorti del sindacato. Può piacere o no, ma è di certo un altro mondo.

francesco.gaeta@ilsole24ore.com

PUNTI SALIENTI

Per i 2.100 assunti da qui al 2015 paghe più basse del 50%, visite mediche a 25 \$ anche per i familiari, niente copertura per le assenze

L'accordo Chrysler del 12 ottobre

L'intesa tra il Lingotto e il sindacato Usa ratificata dal 55% dei dipendenti

ORARIO DI LAVORO ANNUALE

1.850 ore
 (232 giorni ad 8 ore circa)



Superiore di oltre 100 ore rispetto a quella teoricamente consentita dalle normative italiane

+100

RETRIBUZIONE

Prima del 2007 2007 dopo il 2007



28 \$/h



33 \$/h
 Per specializzati come elettricisti e idraulici



Fino a 50 \$/h
 calcolando i benefit



15,78 \$/h



19,28 \$/h
 dopo 4 anni

PREMI

UNA TANTUM

1.750 \$
 alla ratifica del contratto

1.750 \$
 al raggiungimento della stabilità finanziaria dell'azienda

ANNUALI (dal 2012 al 2015)

500 \$
 di bonus di performance

500 \$
 di bonus qualità da calcolare su parametri definiti con il sindacato

Fino a 1.000 \$
 di bonus al raggiungimento degli standard del WCM più elevati in base a parametri valutati stabilimento per stabilimento

AMMORTIZZATORI SOCIALI

In caso di sospensione per riduzione di commesse, il 74% del salario settimanale normale, ridotto di 30\$

Durata del sussidio: tra 13 settimane per i neo assunti e le 52 settimane per i lavoratori con più di 20 anni di anzianità

