

## A tu per tu con il sindacato – Speciale

a cura di Silvia Stefanovichj

# A colloquio con Stefano Faiotto

## Segretario nazionale FAI-CISL

Veneziano, 55 anni, Segretario nazionale FAI-CISL. Ha la responsabilità per la contrattazione di categoria, che vede come due settori maggiormente rilevanti quello agricolo, con più di un milione di lavoratori, e la trasformazione e l'industria alimentare, con circa 450 mila addetti nel Paese.

**Stefano Faiotto, Lei ha seguito in prima persona la contrattazione di primo livello per l'industria del settore agricolo e alimentare. Come vede il settore e come valuta la sua contrattazione?**

I due contratti nazionali di cui mi occupo, quello agricolo a quello dell'industria alimentare, riguardano settori importanti, anche per Pil e per export, nel nostro Paese. Oggi l'export alimentare ha superato il settore metalmeccanico e, in questa fase di crisi, è il primo settore nelle dinamiche internazionali e nel commercio internazionale. Rappresenta quello che chiamiamo il "made in Italy". In questi anni di crisi, il nostro dimostra di essere un settore particolarmente importante anche perché è un settore anticiclico: risente molto meno delle crisi ordinarie, e questo vale anche per quella che stiamo

passando adesso, una crisi più profonda. Dopo però diversi anni anche il nostro settore è stato colpito e, anche se non è in crisi, incomincia a sentirne gli effetti. Ed è chiaro che le dinamiche contrattuali risentono del contesto delle performance, delle caratteristiche del nostro settore.

**L'ultimo CCNL dell'industria alimentare quando è stato siglato? Com'è la struttura contrattuale del settore?**

L'ultimo rinnovo del contratto dell'industria alimentare è quello siglato nel 2012. Con questo semestre, il secondo semestre dell'anno, è partita anche la fase di rinnovo della contrattazione aziendale. Abbiamo, infatti, una struttura contrattuale che negli ultimi due rinnovi - quello del 2009 e quello del 2012 - ha visto un ulteriore incremento della possibilità di fare contrattazione di secondo livello, non solo aziendale ma anche di tipo territoriale e settoriale. Perché abbiamo verificato che a fronte del contratto nazionale che copre l'intera platea dell'organizzazione del lavoro in Italia, poi in realtà la contrattazione di secondo livello interessava

solamente le grandi aziende, i grandi gruppi, le realtà significative del mondo alimentare, ma non incrociava tutte le realtà medie e piccole. Visto che fino ad oggi non siamo riusciti ad incrementare il numero delle aziende coinvolte dalla contrattazione aziendale, abbiamo capito che dovevamo trovare forme nuove e diverse che incrocino queste aziende. E abbiamo contrattualmente scelto la via della contrattazione territoriale di distretto – intendendo come distretto il distretto alimentare – e settoriale.

### **Ci può fare qualche esempio di accordi di distretto e di settore? Esistono anche in altri comparti?**

Alcuni esempi concreti li abbiamo ad esempio a Parma, con la contrattazione territoriale per i prosciutti, dove abbiamo, poi, la contrattazione territoriale per le conserve vegetali e la lavorazione del pomodoro. Stiamo tentando, con le nostre controparti, di fare un lavoro che vada oltre e che quindi veda rappresentanze di settore a livello nazionale. Crediamo che negli altri settori industriali non ci siano esempi di questo tipo. Non c'è nella struttura nazionale della contrattazione e rappresenta un salto culturale che il mondo dell'industria deve ancora fare. E che oggi non possiede.

### **Che tipo di tematiche si affrontano della contrattazione di secondo livello?**

Nella contrattazione aziendale territoriale o di settore, e quindi in tutta la contrattazione di secondo livello, noi intendiamo affrontare le questioni più vicine al mondo in cui si produce o più specifiche, come nel caso del settore. Perché se faccio la contrattazione per il mondo della lavorazione della carne piuttosto che del pomodoro, faccio un esempio, ci sono delle specificità. Quindi nella contrattazione di secondo livello si possono cogliere più facilmente le specificità. Cogliendo le specificità, siamo maggiormente in grado di discutere anche di produttività, tema su cui come Cisl in modo particolare abbiamo posto attenzione. Con il secondo livello riusciamo a cogliere a quel livello le specificità che il contratto nazionale non può intercettare. Con il contratto nazionale, l'industria alimentare segue 18 Settori, che vanno dal vino, alla pasta, all'olio, alle marmellate, alla carne. E quindi il

contratto nazionale per definizione non può cogliere le specificità produttive, lavorative e le dinamiche di organizzazione del lavoro di tutti i 18 settori. Allora, dove possiamo, implementiamo il secondo livello aziendale, che è l'ideale, e se non è possibile quello aziendale implementiamo quello territoriale o settoriale. Perché il nostro Paese in molti casi è caratterizzato da territori di produzioni omogenee: c'è la zona dove si fa prosciutto, la zona dove si fanno i pomodori, la zona dove si lavorano le carni. Ci sono molti distretti alimentari.

### **E nella contrattazione di secondo livello Le è capitato di incontrare il tema della disabilità sia di lavoratori disabili che di lavoratori che assistono familiari non autosufficienti?**

Abbiamo diversi contratti di secondo livello di tipo aziendale con grandi gruppi alimentari: si va dalla Ferrero, alla Barilla, alla Parmalat, Granarolo, Aia, Amadori... Abbiamo grossi gruppi alimentari che contano diverse migliaia di lavoratori, in alcuni casi anche con realtà industriali molto forti. La Ferrero, da sola, in un unico stabilimento ad Alba ha 4000 dipendenti. Parliamo dunque di dinamiche importanti. Facciamo contrattazione di tipo aziendale in una trentina di casi, di grandi Gruppi italiani o multinazionali. I Gruppi italiani sono tendenzialmente gruppi familiari, con una tradizione di radicamento sul territorio. Il panorama italiano si caratterizza per questo: la famiglia Ferrero, la famiglia Barilla, la famiglia Amadori, la famiglia Zoppas con San Benedetto. Sono famiglie che nel tempo hanno costruito queste grandi imprese, e si sono caratterizzate anche per una produzione molto sentita nel territorio circostante. E quando abbiamo fatto contrattazioni in queste aziende, siamo sempre riusciti a cogliere delle sensibilità che, secondo il mio punto di vista, provengono da due origini: una è il tipo di lavorazione di cui ci occupiamo, l'altra è la natura familiare delle aziende. Innanzitutto, dunque, noi produciamo prodotti alimentari. E per il fatto che si produce per l'uomo, questo già di per sé genera un'attenzione alle dinamiche del produrre, e quindi anche del contrattare, che probabilmente in altri settori sono meno sentite. Proprio come atteggiamento di fondo: la sensibilità delle aziende alimentari è più attenta alle persone, perché produce per le persone. E poi c'è la seconda caratteristica: sono realtà familiari collegate con il

territorio. Ferrero è molto collegata ad Alba, Barilla a Parma, il gruppo Veronesi che arriva a quasi 7000 dipendenti è molto collegato a Verona, Amadori all'Emilia-Romagna. Tanzi era molto collegato a Parma. E, in quanto famiglie, sono normalmente più attente alle dinamiche relazionali. Lo notiamo un po' meno nei Gruppi che dal Gruppo familiare sono state acquisite, ad esempio, da grandi Gruppi multinazionali, che hanno invece dinamiche totalmente diverse. In cui ciò che conta non è tanto l'identità di riconoscimento della produzione, di chi produce, ma del prodotto in se. Perciò il prodotto si può fare in qualunque luogo al mondo. E' indifferente che si faccia a Parma, Cuneo, Alba, piuttosto che in Svizzera o in Turchia, purché risponda a standard che loro chiedono a garanzia di sicurezza e qualità. Quindi meno collegati al territorio, meno collegati anche ad una presenza relazionale con il territorio. Trovi subito meno sensibilità su alcuni temi. A quel punto l'unica cosa che interessa è essere a posto con la legge, con gli standard che vengono definiti. Con i Gruppi familiari, invece, c'è una tradizione sia familiare e di radicamento sul territorio. La sensibilità che oggi si trova nei contratti, talvolta ha anche un'origine che è aziendale, di presenza, assistenza. La Ferrero ha creato la "Fondazione Ferrero" da moltissimi anni, e già la Fondazione Ferrero era attenta ad avere l'asilo nido, a dare qualche servizio, ad avere una presenza di tipo sociale. Noi partendo da lì, contrattualmente, abbiamo costruito. Ad esempio dentro il contratto della Ferrero abbiamo tutto un capitolo che si chiama "la persona in Ferrero" che contiene asili nido, contributi per chi si diploma e si laurea, stage all'estero per gli specializzandi a tantissime altre cose che la Ferrero fa in termini di attenzione sociale, assistenziale. C'è una sensibilità complessiva che vuol dire anche una maggiore attenzione alla disabilità.

**Quindi la nuova attenzione posta alla contrattazione aziendale di secondo livello Si aspetta che porti ancora maggiore attenzione ai temi delle disabilità?**

La contrattazione aziendale è un "luogo" che aiuta molto ad avere un'attenzione a questi aspetti, anche perché un filone importante potrebbe essere, paradossalmente, quello della produttività. Abbiamo, in generale, un approccio alla produttività intesa co-

me "lavorare di più", ma la produttività non è lavorare di più. Come stiamo leggendo in questi giorni anche sui giornali, gli italiani sono un popolo che lavora di più dei tedeschi e dei francesi, però con un indice di produttività molto più basso. Quindi il problema non è lavorare di più, ma lavorare meglio. E quindi lavorare di più sull'organizzazione del lavoro, sul come si fa un certo prodotto, sull'innovazione di tecnologia, sulla ricerca, sulla formazione. Dentro l'organizzazione del lavoro, secondo me, dal mio punto di vista, c'è uno spazio anche per le disabilità. Perché non tutto il lavoro ha bisogno di performance fisiche. Posso avere dei limiti oggettivi su una certa dimensione del lavoro, ma potrei essere bravissimo a produrre, e quindi a rendere in termini di produttività, in altre dimensioni che rispondono invece alle mie caratteristiche. Piuttosto che a miei eventuali limiti.

**Il tema della produttività è oggi più che mai al centro del dibattito. Come viene affrontato nella contrattazione di secondo livello? Riesce a coniugarsi con la tutela dei lavoratori disabili o che assistono familiari non-autosufficienti? Pensa, ad esempio, al calcolo dei permessi ex legge 104.**

Noi, nei grandi Gruppi, i permessi ex legge 104 siamo sempre riusciti a tenerli fuori dal calcolo delle assenze. Chiariamo: le aziende, all'interno della dinamica contrattuale legata alla produttività pongono con forza la tematica della presenza o dell'assenteismo. E noi, soprattutto Cisl, siamo culturalmente interessati a discutere di assenteismo. Ma ad una condizione: che non si penalizzi chi è nelle condizioni di doversi assentare per giusti motivi di cura. Ecco, quindi noi siamo interessati che la questione della produttività sia affrontata in termini seri e veri all'interno dell'azienda. Ed è un problema culturale, che non riguarda solo il datore di lavoro, ma l'impresa nel suo complesso, quindi anche i lavoratori. Il lavoratore deve capire che è suo interesse poter lavorare bene, e pretendere poi di essere riconosciuto perché ha lavorato bene. E quindi noi affrontiamo con interesse il tema della presenza legata alla produttività. Però con questa condizione, la condizione che non ci siano penalizzazioni per le assenze date dai carichi di cura. Affrontiamo il tema dell'assenteismo in una logica più di premialità, che di riduzione del premio. E i

permessi ex legge 104, le assenze per infortuni tendiamo a tenerli fuori. Ed abbiamo aziende che rispondono molto bene a questa logica, a questa impostazione. Ad esempio, nel caso della Ferrero, noi abbiamo che non c'è una limitazione immediata legata alla presenza, ma ogni anno lo stabilimento che ha dato le performance peggiori nel versante dell'assenteismo viene messo sotto osservazione per l'anno successivo. Quindi non viene immediatamente penalizzato, ma gli viene detto: guarda che quest'anno teniamo sotto osservazione il tuo stabilimento sul tema dell'assenteismo. E quindi c'è una tendenza a far rispondere positivamente lo stabilimento, non penalizzando ma monitorando.

**Molte indagini dicono che la richiesta di servizi di welfare da parte dei lavoratori è in forte crescita, e che, tra i vari settori, quello legato ai servizi per la non-autosufficienza risulta essere il maggiormente sentito. Ha mai incontrato in una contrattazione di secondo livello questa richiesta?**

Devo dire che, nello specifico, non l'abbiamo incontrata. Pur avendo colto questo tipo di problematiche e avendo creato delle disposizioni contrattuali, in realtà grandi problemi non ne abbiamo rintracciati dal punto di vista individuale. Pensandoci, reagendo alla domanda, viene da pensare che probabilmente esiste una capacità di risposta al problema, che consente di affrontarlo prima che giunga all'attenzione del nostro tavolo. Quand'è, infatti, che un problema arriva da noi? Quando incrocia una risposta che non è adeguata. Il fatto che non ci siano arrivati particolari segnalazioni potrebbe significare che probabilmente nella gestione dell'organizzazione del lavoro, attraverso le RSU, i nostri delegati sono in grado di fornire elementi di risposta. Probabilmente anche perché c'è una disponibilità di fondo da parte delle aziende alimentari. Certo, sono tutti imprenditori e l'obiettivo che hanno comunque quello di fare profitto con i minori costi possibili. Non stiamo parlando di opere pie. Però c'è comunque questa sensibilità di fondo che probabilmente fa sì che soprattutto i grandi Gruppi siano interessati che l'impresa in sé, al di là dei singoli prodotti, venga vista come un'impresa che sa rispondere alle esigenze delle persone che lavorano. Quindi non solo del consumatore ma anche dei propri dipendenti.

**Se, come dagli esempi che ha fatto sinora pare di capire, i grandi Gruppi hanno una collocazione soprattutto al Centro-Nord, potrebbe significare anche che ricevono risposte sufficienti dalla rete dei servizi presenti nel territorio...**

I grandi Gruppi hanno stabilimenti un po' dappertutto. Facciamo un esempio: la Ferrero ha stabilimenti in Piemonte, in Lombardia ma anche in Campania ed in Basilicata; la Parmalat ha stabilimenti fino in Sicilia; la Barilla in Emilia, ma anche in Puglia, Basilicata, Campania, nelle Marche. Anche se la sede centrale è al Centro Nord, gli stabilimenti sono stabiliti un po' su tutto il territorio nazionale e in questi casi gli accordi di Gruppo riguardano l'insieme degli stabilimenti.

**Mi interessa molto l'Ente bilaterale di Settore (EBS), previsto dal CCNL con diverse competenze tra cui «le problematiche concernenti le barriere architettoniche» e le problematiche connesse all'inserimento [...] dei lavoratori disabili, intendendosi per tali quelli la cui capacità lavorativa sia stata accertata ai sensi della L. 104/1992», nonché il tema della responsabilità sociale di impresa. Come sta lavorando questo ente? Quando è stato creato? Quali analisi sono state fatte in questi settori sino ad oggi?**

Il nostro Contratto Nazionale è un contratto che a nostro avviso è abbastanza innovativo, soprattutto per due dimensioni. La prima è quella della bilateralità, nel senso più ampio. Perché è innovativo rispetto al mondo dell'industria alimentare? Perché nel mondo Confindustria la bilateralità è quasi assente. Se togliamo l'esperienza dell'edilizia, che però ha un percorso tutto suo, gli altri settori non hanno grandissime esperienze di bilateralità soprattutto nazionale. Siamo stati un po' il settore che ha "sfondato". Negli ultimi due rinnovi contrattuali abbiamo creato tre realtà bilaterali che danno prestazioni nazionali. La "Cassa rischio vita", che è una cassa che assicura gli eredi di lavoratori che muoiono in costanza di rapporto di lavoro; è una cassa che mediamente da dai 20.000 ai 30.000 € a seconda dell'età. Chiaramente più giovane è il lavoratore defunto, più alta è l'indennità. E' una forma di integrazione che evidenzia la volontà di attenzione alle persone del mondo alimentare. Poi abbiamo creato il FASA, il fondo sanitario, che



offre prestazioni sanitarie integrative ai lavoratori. Infine, attraverso l'ente bilaterale di settore EBS, abbiamo creato una prima esperienza, ma pensiamo nei prossimi contratti di allargarla, di Welfare contrattuale attraverso l'integrazione alla maternità facoltativa. Una lavoratrice o un lavoratore o che godono della maternità facoltativa, retribuita normalmente al 30%, riceve un'integrazione fino al 70% del reddito. Abbiamo contrattato nel giro di due rinnovi contrattuali (2009 e 2012), queste strutture. Tre forme bilaterali importanti, la cassa rischio vita, FASA, l'integrazione alla maternità facoltativa. Prestazioni nazionali che vengono date a tutti lavoratori. Per la precisione, il fondo sanitario si rivolge a tutti lavoratori tranne quelli che già ce l'avevano, perché esistevano realtà aziendali con contratti che già prevedevano fondi sanitari di tipo aziendale o di gruppo. Siamo partiti dall'esperienza di alcune aziende, che avevano un fondo sanitario, per poi allargarlo a tutti attraverso un fondo nazionale. C'è poi anche il caso in cui il contratto nazionale stimola la nascita di esperienze a livello aziendale, è un percorso a doppio senso. Siamo riusciti con due rinnovi a creare queste esperienze bilaterali di aiuto alle persone, molto interessati. Lo abbiamo fatto in un mondo in cui la sensibilità bilaterale era equivalente a zero, se non quasi un disturbo. Perché culturalmente, e anche dal punto di vista organizzativo, non erano preparati a mettere in piedi fondi e tutte le dinamiche che questo comporta: nominare il consiglio di amministrazione, garantire la gestione etc., Siamo riusciti a creare una sensibilità, a creare un ente bilaterale di settore, realizzando quindi non solo dei fondi che incassano e danno prestazioni, ma proprio un vero e proprio ente bilaterale. Che però non è ancora operativo. Per cui l'operatività oggi è in mano al fondo sanitario. C'era il rischio che finché non si creava l'ente bilaterale, i lavoratori avrebbero perso i propri diritti. L'EBS è un luogo pre-contrattuale, non è un luogo dove si contratta; è il nuovo dove si governa, si gestisce insieme, si colgono le sensibilità, che poi la contrattazione può, attraverso varie forme, regolare. L'idea è quella di costituire l'ente bilaterale di settore che affronti un po' tutti i temi, compresi quelli di tipo sociale, e quindi anche le azioni positive che bisogna mettere in campo anche per la disabilità. L'ente potrebbe essere il luogo dove noi cogliamo, costruiamo idee e soluzioni, che poi contrattualmente potremmo definire come novità.

**Parliamo del primo livello. Nel CCNL l'attenzione alle necessità del lavoratore disabile e all'assistenza a parenti non-autosufficienti trapela in diversi punti. Nella priorità al part-time e nella comunicazione di revoca delle clausole flessibili ed elastiche (articolo 20), in malattia e infortunio non sul lavoro (articolo 47), nella priorità nell'anticipazione del TFR (articolo 73), nei permessi per eventi e cause particolari (articolo 40 bis lettera A) e nei permessi per i portatori di handicap grave ed i loro assistenti (lettera B). In quest'ultimo articolo siete intervenuti anche in occasione dell'ultimo rinnovo per puntualizzare la tutela delle "improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile motivate da idonea certificazione medica". Come si spiega questa sensibilità così spiccata? Che dibattito c'è attorno a questi temi, nella contrattazione di primo livello? Come nascono tali previsioni?**

Mi sono interrogato su questa cosa. Siamo stati capaci, contrattualmente, ogni volta che dovevamo affrontare un tema, un articolo di un contratto, un rinnovo di inserire anche un'attenzione al mondo della disabilità. Certo, abbiamo incrociato anche una disponibilità da parte della nostra controparte. Che nel caso nostro, come dicevo, è abbastanza complicata perché al tavolo delle trattative abbiamo tutti e 18 i settori, quindi non abbiamo uno che fa sintesi di tutti 18 e la mediazione tra loro è più complicata perché va costruita lì al tavolo. Vuoi perché il nostro settore tutto sommato sente meno la crisi, ha minori problemi; vuoi perché c'è questa generale sensibilità del settore, perché è un settore che produce per le persone e ha naturalmente una sensibilità, anche perché se la stampa dovesse denunciare una situazione diversa verrebbe a danno del settore stesso. Abbiamo sempre trovato una certa disponibilità su queste cose. Poi, probabilmente, la dinamica della presenza delle persone disabili viene sempre governata all'interno dell'azienda. Non abbiamo avuto nel tempo momenti a mia memoria in cui abbiamo dovuto ad esempio fare causa ad una azienda, non siamo mai arrivati a quel punto. Vuol dire che c'è probabilmente una capacità dell'azienda, del settore dentro alle dinamiche anche aziendali di trovare le soluzioni in termini positivi. Questo non ha mai generato un punto di discussione specifico. Siamo stati capaci di inserire quelle norme, perché comunque

una sensibilità c'è. Quando costruiamo una piattaforma, la costruiamo con un percorso di consultazione e quindi nel percorso di consultazione raccoglii centinaia, migliaia di voci, di interventi, di contributi e quindi da questo lavoro di consultazione le sensibilità emergono. Emergono e trovano una risposta. Credo che il risultato contrattuale sia frutto di questa dinamica. Non tanto di un luogo specifico dove si è costruito e elaborato, ma da una dinamica che viene da un lavoro che si fa insieme. Da sensibilità che emergono e che trovano qualche risposta anche al tavolo contrattuale. Se non c'è in altri contratti è probabilmente perché questa sensibilità è meno presente. Mi sono interrogato: potremmo produrre di più se ci fermassimo con maggiore attenzione ad elaborare idee, progetti, sperimentazioni? Probabilmente sì. Un luogo potrebbe essere l'ente bilaterale. Per fare un esempio, quando noi abbiamo pensato di regolare le pari opportunità abbiamo pensato a donne e immigrati. Non ci è venuta in mente la disabilità. E il nostro settore potrebbe potenzialmente essere un settore capace di cogliere questa sensibilità anche da parte datoriale, non solo sindacale. E questo non è in contrasto con un'idea positiva di produttività. Perché l'idea è che il disabile rende meno. Non è vero! Rende meno rispetto all'idea fordista del lavoro. Ma il lavoro non è più così. Ci sono tante dimensioni dentro una fabbrica, soprattutto nelle grandi fabbriche che sono per natura più complesse, in cui la parcellizzazione del lavoro domanda specificità che non sono solo abilità manuali o fisiche. Il problema è discutere dell'organizzazione del lavoro. Potenziare tutti i tuoi luoghi bilaterali, i comitati pari opportunità, che consentono una riflessione comune delle due parti per promuovere la piena inclusione. Non il disabile a contattare da solo con il datore, ma creare un nuovo strumento e supportare tutti gli strumenti in essere.

**Quale potrebbe essere la via normativa per supportare un percorso di questo tipo, anche nell'ottica del recepimento dell'"accomodamento ragionevole" previsto dalla Convenzione ONU?**

Il problema è che noi che siamo avanzati nel settore industriale, avanzati come dinamiche relazionali e contrattuali, l'ente bilaterale ce l'abbiamo ma non è neanche operativo. Tutti gli altri settori sono ancora più indietro. Quindi è chiaro che c'è ancora

molto da fare. Poi dentro ad una visione positiva della produttività, credo che dal punto di vista normativo ci potrebbero essere una serie di incentivi che favoriscano questo tipo di soluzioni. Se io ho un salario detassato e decontribuito se risponde ai criteri di efficienza e di produttività, così come è oggi il salario di produttività, devo ragionare solo sull'orario di lavoro o ci possono anche essere esempi positivi e virtuosi di inserimento e organizzazione del lavoro attenta a queste dinamiche? Se contrattualmente fossimo in grado di trovare due o tre soluzioni che vadano in quella direzione, che provochino anche la legislazione in questo senso, potrebbe essere interessante. È un lavoro da costruire, questo sì.

**Nella "Dichiarazione su patologie di particolare gravità (...)" (Articolo 47) del CCNL si fa riferimento ad alcune patologie. Come sono state selezionate? Vi sono difficoltà, che Lei sappia, nel riconoscere come adeguata la certificazione prodotta dai lavoratori, per rientrare nelle fattispecie? L'attenzione in questo caso è a non discriminare le patologie non nominate dal contratto o non diagnosticate...**

Sinceramente non lo so, si perde nella notte dei tempi. Nel prossimo rinnovo potremmo sviluppare un'attenzione proprio su questo. Ne terremo conto.

**Per ultimo, una nota biografica. Nella Sua vita da contrattualista, c'è stata un'occasione che ha particolarmente colpito la tua attenzione e pensi possa essere interessante per degli studenti di dottorato?**

Ho iniziato nel settore agricolo perché la FAI è il frutto dell'unificazione tra la FISBA, la federazione che seguiva l'agricoltura e l'ambiente, e la FAT, la federazione dell'alimentazione. Nella contrattazione agricola, un momento straordinario per me è stata la svolta del contratto del '95, quando abbiamo decentrato grossa parte della contrattazione, del valore del contratto, dal livello nazionale al livello provinciale. In agricoltura si fanno 90 contratti provinciali, che hanno di fatto un valore pari al contratto nazionale; ed è una anomalia specifica del settore agricolo, ma è anche una realtà straordinaria, perché permette di fare contrattazione in tutto il

territorio nazionale, in tutte le novanta province. Quel momento è stato straordinario, perché si è cambiata la natura della contrattazione in agricoltura. Quando, invece, sono arrivato al nazionale, un momento in cui abbiamo dato una svolta, dal mio punto di vista, è stato con il rinnovo del CCNL dell'industria alimentare del 2009, questo che è scaduto a settembre del 2012. Perché noi come CISL avevamo due visioni: quella della contrattazione di secondo livello, dal punto di vista della struttura del contratto, avversata ancora oggi ideologicamente anche da Confindustria; e la bilateralità. Questi erano i nostri due fari. E siamo riusciti a "obbligare" un tavolo con 18 federazioni a inserire dentro questo contratto un'idea di contrattazione di secondo livello, non solo aziendale. Prima del 2009 c'era contrattazione solo aziendale, come previsto anche da un articolo del contratto nazionale. Siamo riusciti attraverso una dichiarazione a verbale, che poi nel secondo contratto è diventata norma, ad inserire il principio che la contrattazione di secondo livello è territoriale, settoriale e aziendale. Siamo quindi riusciti ad inserire questo virus e ad aprire un varco, che purtroppo non è ancora diventato malattia diffusa. Però è stato un momento straordinario. Anche grazie alla creazione dell'ente bilaterale. Abbiamo cambiato le dinamiche e la struttura della contrattazione, introducendo la contrattazione diffusa, e abbiamo introdotto il secondo virus, quella della bilateralità, che nel mondo confindustriale ancora oggi non c'è. Però questo secondo virus ha preso corpo nel giro di due anni e oggi i tre fondi sono pienamente operativi. Perché queste dinamiche sono interessanti? La prima corrisponde a una visione tutta Cisl della contrattazione. La contrattazione si realizza lì dove si produce. Non è una dinamica istituzionale, ma reale sociale diffusa. Invece la Cgil ha un'idea diversa che predilige la centralità del contratto nazionale di lavoro, ha bisogno di un luogo centrale che regoli il tutto. Il resto è accessorio. La nostra visione è capovolta. La seconda è quella della bilateralità. Mantiene acceso un lumicino, purtroppo molto piccolo ma c'è, che è l'idea di mutualità e solidarietà. Perché ormai dentro la struttura contrattuale l'idea di solidarietà, se non in queste dinamiche di tipo sociale e di attenzione per le pari opportunità, si è persa. Comunque nei fondi pagano tutti e il beneficiario è chi ha la condizione di disagio. C'è ancora un barlume di idea di solidarietà. Per esempio, per l'integrazione alla maternità facoltativa, il datore

paga due euro mensili, ventiquattro annuali. E' chiaro che così pagano tutti, ma il diritto lo utilizzeranno sono alcuni. Nello specifico, i lavoratori in questo caso non contribuiscono direttamente, ma concettualmente, perché quando fai il rinnovo di contratto tu definisci quello che è il costo contrattuale. Per cui se io dei soldi li metto qui, poi non li metto nella retribuzione. Quindi concettualmente contribuiscono tutti. E nelle assemblee te lo ricordano. Nel 2009 abbiamo creato il fondo sanitario, dieci euro, e due euro dell'ente bilaterale di settore per il congedo parentale, quindi sono 12 euro al mese ed è chiaro che se sono lì non sono nella retribuzione. Tutti i lavoratori sanno che sono stati messi lì. E anche che alcuni di loro non li utilizzeranno mai. Perché c'è dietro un'idea di solidarietà.