Appunti di viaggio /1. Lo scenario bresciano delle relazioni industriali

"Appunti di viaggio" è il diario di un percorso di studi sulla evoluzione del sistema di relazioni industriali nella provincia di Brescia avviato da ADAPT nell'ambito di una collaborazione con FIM-CISL Brescia di cui si è dato atto nell'intervento "A Brescia un nuovo ponte tra ricerca e sindacato" che potete trovare qui.

* * * * *

Nelle valli intorno a Brescia, le mura geometriche degli impianti siderurgici e meccanici si alternano ai contorni morbidi delle montagne prealpine. Intervengono le statistiche a confermare ciò che il paesaggio lascia presagire: sul suolo bresciano c'è un'impresa ogni 8 abitanti e la percentuale di occupati nell'industria tocca il 34%, superando ancora oggi la media italiana (*). Il lavoro in fabbrica caratterizza la quotidianità di molte persone, impiegate in varie aziende che non di rado portano uno stesso nome. A Lumezzane e in Val Trompia si producono armi e posate, in Val Sabbia sono spesso le maniglie e i prodotti termoidraulici l'output del processo produttivo, mentre nella Bassa si realizzano macchinari per l'agricoltura e presse per l'automotive. Moltissime a Brescia e dintorni sono le fonderie, acciaierie e i tubifici.

Gli stravolgimenti internazionali del settore manifatturiero non hanno risparmiato la provincia bresciana, che dagli anni Ottanta ha sperimentato lo smantellamento degli impianti, le chiusure degli stabilimenti e severe riduzioni di personale. Un processo, quello di deindustrializzazione, cui si sono aggiunte recentemente la crisi economica e finanziaria, l'aspra competizione internazionale e la sovrapproduzione di acciaio. L'impatto di questi fenomeni si misura oggi in numeri e percentuali: più 211 per cento la proporzione di disoccupati a Brescia dal 2008 al 2014; meno 30.000 le assunzioni a tempo indeterminato; meno 25.000 il numero di dipendenti nell'industria e meno 9,1 per cento le attività manifatturiere dal 2009 al 2015 (*). **Il motto "laúra, laúra" non è più sufficiente a reggere il passo delle evoluzioni strutturali e per sopravvivere ai capricci del mercato, gli imprenditori bresciani hanno spesso scelto la via esterna delle delocalizzazioni o quella interna degli ammortizzatori sociali.** Da 1.000.000 nel 2008 a 17.000.000 nel 2009: l'entità dell'aumento delle ore di cassa integrazione (*).

Queste cifre rendono inequivocabile la partita che le forze sociali sono chiamate a giocare sul territorio bresciano e per cui si auspicherebbe l'unità di azione sindacale a rappresentanza e tutela dell'interesse collettivo. Al contrario, **la divaricazione tra i modelli sindacali dei metalmeccanici della Cisl e della Cigl costituisce l'essenza della cosiddetta "anomalia bresciana"**, laddove le intenzioni fimmine, incentrate sullo sviluppo della contrattazione aziendale, la flessibilità e la partecipazione dei lavoratori, non trovano condivisione tra le fila della Fiom. A contrapporsi sono l'ottica dell'investimento e quella della conservazione: un approccio teso a formalizzare momenti di confronto tra lavoratori e impresa per discutere obiettivi di competitività cui corrisponderanno, sulla base del grado di conseguimento, elementi retributivi variabili, e una linea volta all'ottenimento di maggiorazioni fisse per tutti i lavoratori, a fronte però della loro estromissione dalla organizzazione del lavoro. Una posizione quest'ultima che non di rado trova complicità in una classe imprenditoriale ancora molto paternalista, indisponibile a condividere l'esercizio di quelle che tradizionalmente erano prerogative datoriali, anche a costo di subire carenze logistiche, comunicative e inefficienze produttive.

Nella pratica delle relazioni industriali, questa anomalia si traduce in regole specifiche che gli agenti sindacali si sono dati nella provincia bresciana, dove le caratteristiche del tessuto sociale e culturale non permettono l'attuazione di quanto pattuito dalle grandi confederazioni a livello nazionale. È così che nella maggior parte delle aziende, anziché assistere alla presentazione di una piattaforma unitaria da parte delle Rsu, vengono avanzate piattaforme distinte dalla Fim e dalla Fiom, sottoposte alla valutazione dei lavoratori, che con un "sì" o con un "no" manifestano il proprio giudizio sui documenti sindacali. Se le piattaforme ottengono una maggioranza di voti favorevoli, vengono entrambe proposte all'azienda. La sintesi delle posizioni espresse non è mai semplice e dopo una trattativa che dura mesi e a volte anni, conduce a un'ipotesi di accordo su cui i lavoratori sono chiamati a esprimersi. Solo in caso di esito positivo – eventualità non scontata – le disposizioni contrattuali acquisiscono effettività. **Ci troviamo, quindi, all'interno di un modello di relazioni industriali diverso da quello delineato dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, per cui basterebbe la firma della maggioranza delle Rsu a convalidare l'accordo.** Non di rado, peraltro, la possibilità di rigetto dell'intesa da parte dei lavoratori induce gli operatori sindacali a consultare le maestranze in passaggi intermedi anche durante il negoziato, quando le resistenze datoriali costringono il sindacato a riconsiderare le proprie posizioni. Nelle intenzioni dei rappresentanti, tale misura cautelativa serve a contenere il rischio di vanificare gli sforzi negoziali a ipotesi siglata. Tutt'altro che banale è, infine, impedire che certi contenuti pattuiti spingano l'una o l'altra delle sigle più rappresentative a non sottoscrivere l'intesa e si giunga così ad accordi aziendali separati.

È in questo contesto regolatorio che si inseriscono l'esperienza bresciana e la peculiarità delle sue logiche di azione collettiva, che finiscono per esasperare il conflitto endosindacale, a sua volta suscettibile di contrarre il bacino di forza lavoro sindacalizzata e compromettere la legittimazione dei delegati nelle fabbriche, oltre a quella del sindacato al tavolo negoziale. La difesa dell'interesse collettivo appare quindi a Brescia ancor più complicata, in ragione della polarizzazione degli interessi divergenti dell'una o dell'altra organizzazione, e dei lavoratori che ad esse sono iscritti.

Non sappiamo, ad oggi, se l'urgenza di affrontare talune sfide globali (quali la disintermediazione e la crescente competitività internazionale) indurrà gli agenti sociali bresciani a rinnovarsi, uscendo dalle contrapposizioni per rinsaldare la dimensione collettiva a vantaggio dei lavoratori, della contrattazione e del potenziale produttivo del territorio. Solo il tempo ci dirà se un'evoluzione, che sembra oggi necessaria, avverrà preservando un certo grado di anomalia nelle relazioni industriali o piegando l'indole anarchica a favore di una maggiore effettività delle decisioni interconfederali. La sensazione è, più che mai, quella di trovarsi a un bivio.

(*) I dati riportati mi sono stati forniti dalla Fim-Cisl di Brescia e sono il frutto di una ricerca condotta nel 2015 dal titolo "Analisi di scenario dell'economia bresciana". Questa ricerca è stata commissionata dall'organizzazione sindacale a Raffaele Miniaci, Professore ordinario presso il Dipartimento di Economia e Management dell'Università degli Studi di Brescia.

Ilaria Armaroli

ADAPT Junior Research Fellow

@ilaria_armaroli

Appunti di viaggio /1. Lo scenario bresciano delle relazioni industriali

Scarica il **PDF**