

Territorio e regolazione sociale: il ruolo del sindacato

Sintesi della ricerca Fai del Nord

di Aldo Carera e Ivana Pais

L'attenzione alla regolazione sociale è da sempre un elemento caratterizzante il modello contrattuale Cisl. Negli ultimi anni, si è assistito a uno sforzo orientato sia alla riflessione teorica sia alla promozione di esperienze di regolazione sociale.

Tale concetto è sufficientemente generico da meritare qualche precisazione. Dal punto di vista politologico, per regolazione sociale si intende la produzione di rapporti tra gruppi sociali realizzati in modo continuativo cioè capaci di riprodursi e implementarsi nel corso del tempo. Questi rapporti consentono di gestire le limitate risorse disponibili senza ricorrere alla forza e al conflitto. Tale azione regolativa nel produrre norme che mediano tra interessi reali in potenziale conflitto contribuisce all'elaborazione di un ordine sociale che integra, con una propria, autonoma, dignità, le forme di governo politico. Nella sua specifica declinazione nel campo delle relazioni industriali essa si esplica nella forma propria della contrattazione collettiva. Ciò non toglie che le organizzazioni sindacali – soprattutto quelle più radicate sul territorio – possano essere protagoniste di rapporti con i soggetti locali, pubblici e privati, da cui può dipendere l'innalzamento della soglia del benessere di una comunità.

Su queste questioni, la Fai-Cisl (Federazione agroindustriale italiana) delle Regioni settentrionali ha promosso un'indagine realizzata attraverso la somministrazione di un questionario on-line ai propri dirigenti (83 risposte), i cui risultati sono stati discussi con gli intervistati in un seminario di 2 giorni sul ruolo del sindacato nella regolazione sociale. Il questionario è stato strutturato in tre sezioni, riguardanti:

- l'attenzione in sede di contrattazione aziendale ai problemi sociali del territorio;
- la contrattazione territoriale;
- la regolazione sociale in senso stretto (concertazione).

Interrogati sull'utilità di tali livelli di contrattazione, a fronte di giudizi mediamente positivi, gli operatori Fai mostrano particolare apprezzamento per la contrattazione territoriale (valutazione media 9, in scala da 1 a 10), seguita dalla regolazione sociale (8,3) e in ultimo dall'attenzione alle questioni sociali in sede di contrattazione aziendale (7,8). I contratti territoriali e quelli aziendali ottengono valutazioni particolarmente positive in termini di utilità ed esigibilità, inferiori per innovatività. Gli accordi di regolazione sociale, invece, valutazioni positive in termini di utilità e apprezzamento dei beneficiari, inferiori per quanto riguarda l'esigibilità.

Alla richiesta di indicare il contratto o l'accordo ritenuto più significativo nei tre ambiti, gli intervistati hanno selezionato prevalentemente contratti del 2008 per il livello territoriale e aziendale e del 2009 per la regolazione sociale. Anche i contratti ritenuti più rilevanti non sono caratterizzati da un clima negoziale partecipativo: in scala da 1 a 10 la valutazione media più alta interessa gli accordi di regolazione sociale (7,3), seguiti dai contratti territoriali (6,8) e da quelli aziendali (6,4). Le difficoltà nella gestione della conflittualità emergono in modo evidente dalla domanda relativa alle cause più frequenti di fallimento delle trattative: gli intervistati attribuiscono

maggiori responsabilità alla dialettica interna (sia alla parte sindacale che a quella datoriale) piuttosto che al confronto con la controparte.

A livello territoriale, tra i contratti segnalati prevale quello degli operai agricoli e florovivaisti, particolarmente apprezzato perché ha consentito di raggiungere un elevato numero di lavoratori caratterizzati da difficili situazioni sociali e da basso potere contrattuale a livello individuale o aziendale (stranieri e stagionali).

Tra gli accordi di regolazione sociale, i più apprezzati sono stati gli accordi anti-crisi, perché secondo gli intervistati hanno dato una risposta immediata a necessità urgenti: ammortizzatori in deroga, accordi per la detassazione del salario, fondi di solidarietà e di sostegno al reddito, accordi con le banche per l'anticipo degli ammortizzatori sociali. Questa opinione assume particolare rilievo se la si confronta con i risultati di una recente indagine SWG sugli operai, dalla quale emerge un generale apprezzamento dell'operato aziendale nel fronteggiamento della crisi e, viceversa, un giudizio duro nei confronti del sindacato.

Vengono poi segnalati numerosi accordi di sviluppo locale. Citando testualmente la risposta di un intervistato: «Ho scelto questo accordo perché è un patto che impegna tutte le parti firmatarie a contribuire concretamente allo sviluppo del territorio, ci permette di partecipare attraverso cabine di regia in modo attivo alla definizione di progetti innovativi di sviluppo sostenibile sul territorio locale. Ci permette di far conoscere le problematiche del mondo del lavoro ad altri attori sociali ed istituzionali presenti sul territorio, infine di far conoscere e valorizzare le esperienze di buone pratiche (welfare locale) già messe in atto dalle organizzazioni sindacali come contributo allo sviluppo sostenibile e welfare a livello locale».

Per quanto riguarda i contratti aziendali con impatto a livello sociale, sono stati segnalati prevalentemente accordi che hanno dato stabilità e tutele in territori con difficoltà occupazionali (in particolare, nelle aree pedemontane) rispetto a: salute e sicurezza sul lavoro, tutela dell'ambiente, qualità del lavoro e formazione, governo dell'*outsourcing*, flessibilità oraria, anticipazione delle ristrutturazioni e tutela dei lavoratori deboli.

Il caso Pedavena, analizzato durante il seminario, è emblematico. Pedavena è un paese in Provincia di Belluno dove, nel 1897, i Fratelli Luciani aprirono l'omonimo birrifico. L'azienda è stata acquisita nel 1974 da Heineken che, nel settembre 2004, ha deciso di chiudere il sito produttivo (60 addetti) e di vendere ad aziende operanti in altri mercati. Il sindacato ha avviato una trattativa durata più di un anno, che ha coinvolto le istituzioni e la società civile e – attraverso un sito internet – ha mobilitato i cittadini (raccolgendo quasi 30 mila firme). Come risposta, la Heineken ha posticipato la chiusura di un anno e si è dichiarata disponibile a vendere a produttori di birra. La fabbrica è stata chiusa nel settembre 2005 e nel gennaio 2006 è stata venduta al Gruppo Castello S.p.A. di Udine. Alla firma dell'accordo, tutte le campane dei Comuni della Valle del Feltre hanno suonato a festa. Oggi l'azienda è in costante crescita, per fatturato e occupazione. Un'esperienza eccezionale, soprattutto se la si confronta con la crisi silenziosa dell'occhialeria che ha investito il territorio in quegli stessi anni. Tra le "buone prassi" evidenziate dallo studio di caso, i protagonisti hanno sottolineato l'importanza di costruire alleanze con l'azienda che sta chiudendo.

Concludiamo citando testualmente una delle riflessioni di sintesi degli operatori che hanno partecipato al seminario: «Per noi della Fai vale l'affermazione che la contrattazione più è vicina al luogo di produzione, più tiene conto del contesto e delle esigenze specifiche dei lavoratori interessati, ma anche delle comunità coinvolte, più è buona contrattazione. Questo sarà sempre più il nostro compito perché il nostro obiettivo è sempre quello di fare buoni contratti e la contrattazione è il mestiere principale del sindacato nuovo».

Aldo Carera

Professore ordinario di Storia economica
Università Cattolica del Sacro Cuore

Ivana Pais

Ricercatrice in Sociologia dei processi economici e del lavoro
Università degli Studi di Brescia