

A tu per tu con la rappresentanza/28

Contrattare per il territorio: i temi del sociale

A colloquio con Mario Siviero, segretario generale provinciale FNP Cisl Vicenza

a cura di Anna Marchiotti

Quando e come ha capito che si sarebbe dedicato a tempo pieno al mondo delle relazioni industriali?

Ho cominciato nel sindacato circa quarant'anni fa, nella federazione dei tessili, che allora si chiamava Filta (ora Femca dopo l'accorpamento con la Flerica). In categoria ho svolto diversi ruoli, come segretario generale Filta e Femca a Vicenza e poi in Veneto, per poi diventare segretario nazionale Femca per il comparto Moda. A giugno 2019 sono stato eletto Segretario di Fnp Vicenza e "qui ho scoperto un mondo".

I pensionati rappresentano una piccola confederazione, piuttosto che una federazione di categoria. Di fatto, arrivano da tante federazioni della Cisl e la capacità della FNP è di mettere insieme tutte le esperienze diverse rispetto alla provenienza e trasformare la diversità in un unico progetto sociale. Nella Fnp ho scoperto il tema del sociale, e ho dovuto fin da subito capire cosa fosse la contrattazione sociale e come si svolgesse. Ho dovuto capire i contenuti e il valore dei confronti che si facevano con le amministrazioni comunali. In occasione dei primi incontri con i sindaci, ho avuto modo di osservare come la contrattazione sociale vada oltre l'individuazione di spese sul sociale e di bilanci di previsione.

Che cosa significa?

Io sono nato contrattualista e, grazie alla mia lunga esperienza nel sindacato, ho imparato che dovevo spostare l'attenzione da un modello rivendicativo

partecipativo - un aspetto della contrattazione che si svolge in azienda - a un livello di relazione e confronto esclusivamente partecipativo.

Il Comune non può infatti essere considerato controparte. In termini di rappresentanza, il Sindaco, nella sua carica elettiva, rappresenta di più i cittadini, che noi. Noi rappresentiamo gli iscritti - pensionati e lavoratori - di quel Comune, ma se dovessi contare sulla rappresentanza, rappresentiamo migliaia o centinaia di persone, a seconda del territorio. Il sindaco è invece il rappresentante che è stato eletto dalla maggioranza dei cittadini.

Un'ulteriore differenza rispetto alla contrattazione aziendale è che in azienda si parte dal presupposto che vi siano delle risorse economiche da ridistribuire ai lavoratori. Nella contrattazione sociale non è così. Nel sociale non ci sono delle risorse da ridistribuire - togliendole al Comune per darle ai cittadini - ma ci sono degli equilibri da rispettare, secondo norme e regolamenti. Mi sono chiesto: se il Comune decide di investire più risorse sui giovani anziché sugli anziani o sul contrasto alla povertà, è corretto o sbagliato?

Per poter rispondere è necessario innanzitutto non considerare il confronto sulle risorse sociali come una rivendicazione. Ciò che dobbiamo fare è invece cercare di riequilibrare Comune per Comune le diverse situazioni, fra i vari gruppi sociali e le tematiche (giovani, famiglie, anziani, povertà, istruzione, infanzia ecc.) e in modo etico e valoriale tutelare le condizioni di marginalità e di bisogno.

Un'altra attività che facciamo è contrattare i parametri dell'addizionale comunale, con un potenziale risparmio per le persone, innalzando la soglia dell'isee per fasce di reddito, raccogliendo risorse da investire in modo diverso, utilizzandole per promuovere progetti di sviluppo della cittadinanza e di contrasto alla povertà. Questi sono gli spazi di contrattazione.

Mi interrogo ancora oggi rispetto a numerose altre questioni. Per esempio, sulle spese sociali del Comune non abbiamo molti margini. Possiamo dare linee guida o puntare a realizzare un equilibrio, per evitare situazioni di marginalità di persone che non vengono tutelate e protette. Dall'altra parte, noi dobbiamo pensare di trovare ed individuare nuove risorse che ci permettano di fare attività locali che vadano oltre i vincoli di bilancio dei Comuni. Ci sono delle opportunità, per esempio, attingendo al Fondo Sociale Europeo, si potrebbero fare progetti di invecchiamento attivo, coinvolgendo i Comuni come Enti capofila e il sindacato dei pensionati come partner.

Rispetto alla provincia di Vicenza, ci sono dei temi e delle sfide che il sindacato è chiamato ad affrontare?

Non direi che ci sono temi ricorrenti sul territorio vicentino. Nella mia esperienza, infatti, ogni Comune ha temi diversi da affrontare. Legato a quello che considero il mio ambito di competenza, ovvero "l'anziano", un tema diffuso è la non autosufficienza, assieme alle case di riposo e alle residenze sanitarie. Il tema non accomuna però in modo uguale i diversi territori. Secondo le nostre ricerche, vi sono tassi di dipendenza della vecchiaia molto diversi a seconda del territorio comunale. Per esempio, nelle aree montane vi è un rapporto di dipendenza molto elevato, con zone in cui quasi la metà della popolazione è ultrasessantacinquenne. In altri Comuni, per così dire "a fondovalle", più vicini a zone fortemente industrializzate, la percentuale di anziani non supera il 20%, perché soprattutto i giovani tendono a spostarsi vicino ai luoghi di lavoro. Per affrontare il tema demografico e dell'invecchiamento di alcune aree del territorio è necessario considerare tutti gli aspetti e valutare le azioni possibili. Ci sono dei progetti che possiamo promuovere, quello ad esempio del co-housing diffuso o del "baratto/scambio" delle competenze, ma anche

le RSA diffuse con un'equipe di professionisti che svolgono attività domiciliare.

Rispetto a queste proposte, secondo Lei, le organizzazioni sindacali che ruolo giocano? In particolare, la contrattazione sociale è uno strumento tanto del livello confederale quanto del sindacato dei pensionati. Come si rapportano le due strutture?

Per rispondere a questa domanda, parto dal rapporto unitario. Con le altre sigle sindacali, Uilp Uil e Spi Cgil, c'è una condivisione su queste analisi. C'è una condivisione di valore, perché non è un proporsi in modo "rivendicativo" con cui possiamo raggiungere dei risultati. Anzi, discutiamo su ciò che si deve fare e ciascuno mette in campo le proprie competenze e idee per poter realizzare il confronto. Un confronto che deve però andare oltre la sola discussione sui bilanci comunali e oltre i legami con i partiti e le ideologie della politica. Io credo che considerare i Comuni come "amici o nemici" rispetto agli indirizzi politici significa non riuscire a realizzare la contrattazione sociale, ma vuol dire fermarsi a reazioni di sospetto e di contrasto non produttivo. In queste situazioni vige un modello contrattuale conflittuale e rivendicativo.

Personalmente, non ho trovato un sindaco che non ci tenga ai suoi cittadini, indipendentemente dall'appartenenza. Qui c'è una forte questione che si nota proprio nei nostri incontri: appartenere ad un partito ed essere sindaco. Condividere le ideologie nazionali è diverso infatti dall'amministrare un territorio, anche rispetto alla gestione di uno dei temi forse più divisivi quale il fenomeno migratorio.

A livello unitario di pensionati siamo oggi in una situazione di condivisione. Ci si rende conto come il tema del sociale debba essere affrontato con partecipazione, altrimenti non si tutelano le persone.

E per quanto riguarda il livello confederale?

Diverso il caso della confederazione. Quanto si considera di valore la contrattazione sociale? Se la Cisl la considerasse "terza gamba" della contrattazione e come parte integrante della tutela contrattuale da un lato e come strumento di promozione del sociale, del welfare e della persona dall'altro -

di pari valore rispetto alla contrattazione aziendale e territoriale - secondo me ne trarremo vantaggio tutti. Questo significa però anche formare dei sindacalisti a nuove competenze e oggi formare i contrattualisti è quasi più facile.

Che cosa intende dire?

La contrattazione fatta con la politica, ovvero con i sindaci o con i dirigenti delle aziende ospedaliere, e sui temi del sociale non è semplice. Soprattutto sul sociale è necessaria una profonda conoscenza delle normative, leggi, regolamenti e burocrazia, che non si possono non conoscere.

A mio avviso, si è forse un po' fermi al passato. La formazione è incentrata sulla lettura dei bilanci comunali e sullo studio del tema della non autosufficienza e della Rsa, ma mancano gli strumenti con cui affrontare e gestire la contrattazione. Rispetto alla contrattazione aziendale, gli strumenti per la contrattazione sociale sono infatti diversissimi. Certamente è importante saper leggere i bilanci, come accadeva per le aziende, ma ora bisogna saper distinguere tra pubblico e privato. Ad esempio, nel pubblico si valuta molto di più il bilancio di previsione anziché il consuntivo. Considerato come gli enti pubblici non siano tenuti a fare utili come i privati, il sistema di lettura è completamente diverso sia per le competenze da acquisire, sia per le regole che lo governano.

Un'altra importante competenza è la capacità di gestione del conflitto. Il conflitto che esiste nella contrattazione aziendale non è lo stesso della contrattazione sociale. Nel sociale è necessario costruire relazioni non solo con chi gestisce il sociale (le Ulss, l'ambito, i Comuni), ma anche con chi sta nel sociale ogni giorno, ovvero con le associazioni del volontariato, con il mondo del Terzo Settore, delle cooperative non profit e con tutte quelle realtà che si occupano a vario titolo di tutela delle persone.

In generale, possiamo dire che ogni soggetto che partecipa alla contrattazione, qualunque sia la sua posizione e qualunque sia l'esito dell'incontro, deve uscire dal "campo di gioco" arricchito e non sconfitto. Ogni incontro dovrebbe rappresentare un'occasione per imparare e per attrezzarsi con nuovi strumenti utili alla volta successiva. L'idea è che tutte le parti possano trarre vantaggio dalla contrattazione e dai suoi risultati. L'idea di conflitto

presente nella contrattazione aziendale vale anche per la contrattazione sociale? No, perché i soggetti - il sindacato, le organizzazioni di volontariato, le amministrazioni - non sono controparti che difendono un loro guadagno, ma sono tutte orientate ad un obiettivo comune: la tutela della persona, intesa come famiglia, come anziano, come giovane, come cittadino. Questo significa che nella contrattazione sociale, pur con tutte le diversità, facciamo parte della stessa squadra.

Secondo Lei, la contrattazione sociale può essere uno strumento in grado di determinare un impatto sul territorio?

Io penso di sì. Non c'è però impatto sul territorio senza la capacità di orientare il futuro della contrattazione sociale. Penso a tutte quelle forme in cui leghiamo il territorio e la contrattazione sociale con il mercato del lavoro. Quando si parla di contrattazione sociale, si parla di cura alla persona. La cura alla persona non è però astratta. Ci deve essere il personale disposto ad occuparsene. Oggi c'è un incarico non scritto - e se vogliamo, anche non voluto - ai familiari, affinché si prendano in carico i propri parenti non autosufficienti. Più passa il tempo e più però questo sarà sempre più difficile. Il tema demografico non ci viene certo incontro. Il mancato ricambio generazionale, il calo demografico, la carenza di persone in età lavorativa e i numerosi posti di lavoro che rimarranno scoperti, si traducono in modo drammatico se pensiamo al tema della non autosufficienza e della presa in carico dei soggetti più fragili. La cura della persona non si riferisce solo alle situazioni di marginalità, ma anche al benessere personale e ai servizi connessi. È chiaro che in mancanza di lavoratori anche questi spazi rimarranno vuoti.

Un'altra questione sta poi nell'iniziare a ragionare per ambito e per distretto, evitando campanilismi comunali. In quest'ottica, è possibile prendere in carico i bisogni dei cittadini del territorio e non del solo Comune, seguendo anche un principio di sussidiarietà.

Parlare di presa in carico della persona significa quindi considerare anche gli indirizzi occupazionali e di lavoro, a partire dai giovani. In questo senso, la contrattazione sociale potrebbe dare un indirizzo anche al mondo del lavoro del futuro.


Un'ultima questione riguarda poi la capacità comunicativa della nostra categoria. Quando ero in attività sindacale con gli attivi, i miei iscritti li incontravo quotidianamente direttamente andando in assemblea e indirettamente attraverso i delegati. Diverso è il caso dei pensionati. Nonostante le assemblee sul territorio (che raggruppano quote molto basse di iscritti), non c'è un luogo definito dove poterli incontrare, come è il posto di lavoro per gli attivi, ma per noi è l'agora con tutti i limiti che ne consegue rispetto alla partecipazione dell'iscritto. C'è da ragionare sui modelli comunicativi e le pratiche con cui raggiungere e comunicare con i pensionati iscritti, facendoli sentire parte dell'organizzazione. Da una ricerca che abbiamo fatto è infatti emerso come appena il 40% degli iscritti (il rischio è che sia stato chiesto alle persone che già sanno chi è Fnp) sa che facciamo contrattazione sociale, il 60% non ne sa nulla. È chiaro che per dare valore a ciò che facciamo, bisogna ripensare anche la capacità comunicativa.

Dopo questa ricca esperienza, che consigli e suggerimenti darebbe ad un giovane che vuole entrare a far parte del mondo delle relazioni industriali?

È da molti anni che si parla del lavoro dei giovani sindacalisti. Per operare un ricambio generazionale bisogna però dare ai giovani una prospettiva di crescita non individuale e narcisista, ma valoriale e culturale. Investire sui giovani significa investire sui loro valori, quelli che mirano alla solidarietà e all'empatia. Su questo abbiamo forse fatto più una formazione tecnica che una formazione valoriale. È però su quest'ultima che la Cisl ha costruito i più importanti sindacalisti. Io credo che la Cisl possa, grazie al passato, dare ai giovani un senso di appartenenza morale ed etico. Fare sindacato vuol dire essere a disposizione delle persone. Essere sindacato vuol dire essere un soggetto educante. Ecco, queste sono le idee che dovrebbero essere trasmesse ai giovani, indipendentemente dalla posizione che occupano, che siano sindacalisti, dirigenti o segretari. Questo, almeno per me, è stato il più grande riconoscimento.

Anna Marchiotti

Scuola di dottorato in Apprendimento e
Innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@Marchiotti_Anna](https://twitter.com/Marchiotti_Anna)