

A tu per tu con la rappresentanza/25

Territorio e contrattazione

A colloquio con Raffaele Consiglio (segretario generale di Cisl Vicenza)

a cura di Anna Marchiotti

In che modo si è avvicinato al mondo delle relazioni industriali e sindacali e come ha capito che si sarebbe dedicato a questa attività a tempo pieno?

Da sempre. Durante le scuole superiori già al secondo anno ero rappresentante di istituto e successivamente durante il servizio di leva sono stato eletto rappresentante sindacale all'interno della mia caserma di appartenenza. Penso si chiami vocazione. Quando poi sono entrato in azienda sono stato eletto quasi subito delegato. È una vocazione che progressivamente è diventato lavoro.

E da qui è iniziato il Suo percorso...

Sì, ho fatto il delegato in Bofrost, poi la Fisascat mi ha chiesto di dedicarmi a tempo pieno all'attività sindacale, prendendo un'aspettativa. Ho accettato e il passo successivo è stato lavorare in Fim, poi è arrivata l'elezione a segretario generale provinciale.

Rispetto a quando ha iniziato il Suo percorso, negli anni Novanta, rispetto anche al territorio, cosa è cambiato? Quali sono oggi i grandi temi e le sfide che i sindacati devono affrontare?

La complessità. Economia e società sono tutte indirizzate a "customizzare" qualsiasi tipo di prodotto. Allo stesso tempo, tutte le indicazioni normative sono diventate sempre più dettagliate, in tutti gli ambiti. A fronte di questo, ritengo che la più grande

difficoltà del sindacato oggi sia quella di organizzarsi per dare risposte alla pluralità di bisogni di cui il mondo del lavoro ha bisogno e con un livello di specializzazione sempre maggiore, di pari passo con la complessità con cui siamo chiamati a confrontarsi. Allo stesso tempo, in un mondo che continua a cambiare sempre più rapidamente, dobbiamo essere in grado di capire quali sono i nuovi bisogni dei lavoratori e riuscire a dare risposte a tutti. Un'altra sfida è quella di rappresentare il lavoro, il che vuol dire - oggi - non solo il lavoro dei dipendenti. In prospettiva, io credo che il lavoro non sarà più spazio fisico e tempo, ma sarà creazione di valore. Allora, se è così, il sindacato da una struttura che rappresenta gli spazi e i tempi nelle fabbriche e il lavoro salariato, nella più antica accezione del termine, deve riuscire a rappresentare il nuovo lavoro. Rappresentare le competenze e il valore che si crea, non più il solo tempo nello spazio.

Rispetto a questa necessità che ha l'organizzazione sindacale nel riuscire a rispondere alla pluralità di bisogni, alla complessità del tessuto produttivo e del tessuto sociale, c'è qualche direzione o qualche modello in cui secondo Lei si può orientare l'azione sindacale nel futuro?

Sì. Io credo che ci sia tanto da fare e qui a Vicenza ci stiamo impegnando molto. Io credo che si debbano razionalizzare i servizi. Ci sono servizi diversi, per esempio i servizi alla persona, i servizi fiscali, le politiche attive, i servizi per i lavoratori stranieri e l'Inas. Servizi molto "fordisti" in cui

però ci deve essere la competenza nel prendersi in carico la persona. Accanto tutto questo, però, c'è altrettanto fondamentale l'attività di rappresentanza nel dialogo ad alto livello con le istituzioni locali, un'attività "politica" nell'accezione più ampia e antica del termine. Ritengo che il sindacato oggi debba distinguere queste dimensioni, dedicandovi organigrammi e strutture diverse. Questo implica un modello più organizzato da un punto di vista "aziendale", possiamo dire, che deve essere efficiente - perché i finanziamenti dei lavoratori vanno trattati con efficienza - e pragmatico. Ecco, penso che non sempre oggi sia così, ma si sta lavorando per andare in questa direzione e a Vicenza lo stiamo facendo con grande attenzione.

A proposito di Vicenza, il territorio in cui lavora, ci sono secondo Lei dei bisogni e delle necessità particolari su cui può essere costruito questo modello?

Sì, a Vicenza come tutto il territorio del Nord dove c'è stato un grande sviluppo. Perché se è vero che non c'è più lo sviluppo quasi esponenziale del passato, restiamo uno dei territori in Europa dove vi è maggiore sviluppo. Ma la sfida vera del territorio vicentino è quella di rappresentare questo sviluppo, incluso il cambiamento che sta attraversando. C'è un bisogno impellente in questo senso. Il sindacato che sta dentro i cancelli della fabbrica oggi non è più un sindacato. Voglio essere chiaro; con questo non voglio dire che non serve più la rappresentanza tradizionale in fabbrica, ma oggi i diritti sono violati soprattutto al di fuori dei cancelli delle fabbriche. Nelle fabbriche non ci sono più i lavoratori di serie B, come nell'immaginario collettivo del proletariato degli anni Settanta. Nelle fabbriche ci sono le persone che sono già tutelate, che hanno un contratto di lavoro fisso. Oggi i lavoratori di serie B sono quelli che non si vedono, che non vengono e che non vanno purtroppo nelle sedi sindacali. Sono stranieri, sono i lavoratori sfruttati e sono le vittime di un caporalato strisciante del nuovo millennio. Questi fenomeni sono presenti soprattutto nella logistica e in agricoltura, ma non solo. Sono quei lavoratori che ci permettono di spendere poco al supermercato e su cui tutti quanti tacciono con grande ipocrisia. Questa è la verità. Una delle esigenze, nel rappresentare il nuovo sviluppo per indirizzarlo, è quello di rappresentare gli ultimi.

Allo stesso tempo, il territorio ha un altro grande bisogno su cui credo che il sindacato debba investire: ha la necessità di una governance, perché la crisi della politica ha messo in discussione quella degli ultimi anni. Noi amministriamo le strade, un acquedotto, una linea elettrica, le immondizie. Tutte queste cose vengono amministrate bene o male. Il problema è che gestire un territorio e fare politica in un territorio vuol dire avere la governance, vuol dire indirizzare il futuro, vuol dire orientare il tessuto sociale e disegnare politiche di crescita e di benessere, guardando lontano e in prospettiva. Ecco, questo oggi manca, perché non si fa più la politica di prima, a lungo termine. Perché si accontenta la pancia delle persone. A volte sembra sufficiente amministrare. Io credo che il sindacato debba essere uno degli stakeholder che a livello territoriale e provinciale può promuovere l'istituto di un tavolo di governance in grado finalmente di tornare a guardare lontano.

Prima parlava di questa visione di chi sta dentro i cancelli della fabbrica e di chi sta fuori. In questo contesto, la contrattazione collettiva di secondo livello, come si può definire? Cosa può rappresentare?

Deve rappresentare la distribuzione della ricchezza creata dalle imprese e dal lavoro, ma oggi credo che abbia anche un'altra funzione, soprattutto in un contesto come quello attuale che vede in competizione non soltanto le imprese, ma anche interi sistemi territoriali, includendo in questa definizione anche i diversi sistemi sociali di welfare. In questo contesto, la contrattazione collettiva di secondo livello può essere anche uno spazio educativo, nel quale reindirizzare imprese e lavoratori verso un diverso modello di benessere, orientato non solo alla gratificazione immediata ma alla costruzione di un futuro migliore, individuale e collettivo. Parlo di spazio "educativo" perché ritengo sia "educativo" per le imprese e i lavoratori inserire nella contrattazione temi quali la partecipazione dei lavoratori o l'attenzione alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Deve essere uno spazio che crea una società migliore e allo stesso tempo più attrattiva per gli investimenti. Deve essere uno spazio che rieduca alla relazione costruttiva tra capitale e impresa. E che rieduca al valore antico e oggi in parte perduto della sussidiarietà: è finito il tempo della competizione tutti contro tutti. Abbiamo visto

che non produce benessere sociale, economico e umano. Abbiamo capito forse, finalmente, che l'individualismo non produce benessere. Le aziende in un certo senso già applicano questi principi, se ci pensiamo, con il lavoro in team e il riconoscimento dei gruppi di lavoro prima ancora che dei singoli. Allora, noi dobbiamo rieducare, per il tramite della contrattazione, alla sussidiarietà. Vuol dire lavorare insieme e distribuire anche eventuali premialità secondo questo principio: non dieci euro a testa, ma paghiamo l'asilo a chi ha bisogno. Sono cose diverse. Eppure anche tra i lavoratori questi concetti non sempre sono condivisi: per questo dobbiamo rieducarci contro l'individualismo imperante negli ultimi anni, nella consapevolezza che la società non è l'individuo, ma è l'insieme degli individui.

Rispetto a questo, quando parla di contrattazione collettiva mi sembra che faccia riferimento a una prima dimensione forte, quella economica della distribuzione della ricchezza, e poi a una seconda dimensione. Si potrebbe definire come sociale? La contrattazione collettiva potrebbe avere anche un impatto sociale?

È così. La relazione tra uomo e lavoro è la società, determina il tessuto sociale. Le grandi ricchezze e lo sfruttamento della manodopera hanno determinato processi sociali e politici nel secolo scorso. È indiscutibile questo. Causa o effetto? Io la vedo diversamente. Io penso che oggi siano causa dei processi sociali. Se noi vogliamo un tessuto sociale più adatto allo sviluppo, non solo economico, ma anche sociale, culturale, in senso lato, tutto deve partire dal disegno di una relazione tra capitale e lavoro, tra uomo e lavoro, che contribuisca a determinare le nuove linee guida. Per questo la partecipazione è importante. Basta con i conflitti tra interessi contrapposti. Il sindacato e le rappresentanze d'impresa hanno la responsabilità di cercare di allargare i perimetri. Questo determinerebbe profondi cambiamenti sociali. Il professor Turchi, che insegna psichiatria a Padova, ha studiato l'impatto sociale che ha la costruzione di un ponte sopra ad un fiume rispetto alle due province che stanno dalle due parti opposte al fiume. Vedi, anche un ponte cambia il tessuto sociale. Anche il Tunnel di Valdagno cambia il tessuto sociale, non soltanto il tessuto economico con l'imposta di pedaggio. Cambia davvero le relazioni tra le persone. Figuriamoci allora la relazione nel mondo del lavoro. Proviamo a pensare, se


nel contratto integrativo fosse prevista la partecipazione dei lavoratori negli organi di controllo delle aziende, come questo potrebbe cambiare la relazione culturale tra capitale e impresa. Non solo in un'azienda, ma nell'intero Paese. Quando io dico che la contrattazione ha un valore educativo, intendo dire questo. Una visione del sindacato "pedagogico" è importante, perché abbiamo la possibilità di cambiare davvero il mondo attorno a noi. È il mandato che io ho dato a Vicenza al gruppo di lavoro sulla contrattazione, perché partiamo da lì, ma vorremmo andare anche oltre: vogliamo e dobbiamo arrivare a indicare non solo i bisogni dei lavoratori, ma i della società.

La metafora del ponte sul fiume è davvero interessante. A questo punto, a conclusione, quali consigli si sente di dare ad un giovane che ha intenzione di intraprendere la strada nel mondo delle relazioni industriali e sindacali?

Io so cosa vorrei. Vorrei che i giovani che si avvicinano al nostro lavoro guardino in alto e non guardino a terra. C'è bisogno di guardare lontano. Il primo consiglio che posso dare ad un giovane che intraprende il percorso sindacale è quello di ascoltare. Ascoltare ogni singolo lavoratore, ma ascoltare anche ciò che avviene nel suo paese o nella sua città e nel Paese. Solo ascoltando le persone, i territori, i bisogni, ma ascoltandoli davvero, cercando di comprenderne il messaggio, si ha la possibilità di crescere e di essere strumento di cambiamento.

Anna Marchiotti

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

 @Marchiotti_Anna