

A tu per tu con la rappresentanza/30

Territori, persone e lavoratori: un legame di solidarietà

A colloquio con Maurizio De Zorzi, Segretario Fai Cisl di Vicenza

a cura di Anna Marchiotti

Mi può raccontare come è iniziato il Suo percorso nel sindacato? Quando e come ha capito che sarebbe entrato a far parte del mondo delle relazioni industriali?

Ho capito che sarei diventato sindacalista proprio quando è successo. Non mi ero prefissato l'obiettivo di diventarlo e, come spesso accade, è successo un po' per caso. O quantomeno, potrebbe sembrare che sia successo per caso. In realtà è accaduto per una serie di motivi.

Ho iniziato come delegato sindacale in azienda nel 2013. Il delegato di riferimento della mia azienda all'epoca aveva avuto una promozione e, per quello che lui riteneva potesse diventare un conflitto di interessi, ha preferito rinunciare al suo ruolo. Assieme agli iscritti ha così pensato di chiedere a me se volessi prendere il suo posto, candidandomi come delegato sindacale. Questo avvenne perché probabilmente avevano visto in me che c'era impegno spontaneo di prendermi a cuore le questioni, anche quelle dei colleghi. Proprio da qui nasce l'opportunità di fare il delegato per la Cisl, per la Fai nello specifico. Ho fatto quasi un intero mandato - a dir la verità non l'ho nemmeno finito - perché dopo meno di 3 anni, il segretario della Fai dell'epoca mi chiese di uscire in distacco e provare questa nuova avventura, quella del sindacalista.

A novembre 2017 sono poi diventato segretario della Fai Cisl di Vicenza.

Ha sentito quindi forte un impegno verso le persone, verso i loro bisogni e a volte verso i loro problemi...

Sì, non parlerei però di problemi, o almeno non solo. Non ho mai visto unicamente il mio ruolo utile a risolvere solo problemi contingenti che via via le persone possono avere ma credo invece che sia importante l'empatia. Credo che sia necessario parlare non esclusivamente di problemi, ma anche di "opportunità" e soprattutto di proposte. Una componente importante di questo lavoro è per me riuscire ad aggregare le persone. E questo mi è sempre piaciuto, anche al di fuori dell'attività sindacale.

Rispetto a quando ha iniziato, anche come delegato sindacale, ad oggi, secondo Lei quali sono le sfide e i temi che le parti sociali sono chiamate ad affrontare?

Ci sono stati molti cambiamenti, anche molto repentini, dovuti ad un mondo che corre sempre più veloce. Le epoche oggi si sono accorciate rispetto ad una volta. C'è una maggiore attenzione a come si investe il proprio tempo.

Direi quindi che ci sono due grandi questioni: "il tempo che manca" e la velocità del cambiamento. Il periodo pandemico è stato certamente un evento che ha accelerato queste componenti. È tutto accentratato, compresa forse la nostra visione. Credo che sia soprattutto presente un bisogno latente di

cambiamento - un bisogno che a volte non è chiarissimo nemmeno ad ognuno di noi. C'è un sentimento trasversale che in forme diverse vivono i più giovani ma anche le persone più mature. Certamente vi è una maggiore attenzione al bilanciamento tra tempo di vita e di lavoro, ma credo che spesso nel lavoro vi sia in realtà il bisogno di sentirsi parte di un progetto, di sentirsi utili e rispettati. Serve quindi saper interpretare, capire le sfumature e non seguire facili soluzioni.

La sfida di un Sindacato moderno è quindi, a mio avviso, rigenerare un sentimento inclusivo, partecipativo e che incoraggi il protagonismo in un'ottica di comunità e non più in un senso individualista, che sappia però allo stesso tempo facilitare percorsi di crescita meritocratica a livello personale.

Ci sono delle particolari differenze pre o post pandemia che ha notato e che possono riferirsi al settore di cui si occupa?

Per quanto riguarda il settore che rappresento, quello dell'agroindustria e dell'ambiente (forestale e bonifica), possiamo dire che fortunatamente non hanno vissuto la crisi al tempo del Covid. Anzi, il comparto alimentare industriale italiano è cresciuto in quel periodo. Ti parlo quindi da un punto di vista favorevole di un comparto che da anni si dimostra in forte crescita. Semmai i lavoratori del settore hanno vissuto quel periodo con un sentimento misto di paura e senso di responsabilità verso il Paese. Quel senso di responsabilità, di comunità, di sentirsi utili agli altri grazie al proprio lavoro, ha infuso loro coraggio, facendo superare quel senso di smarrimento che molti hanno vissuto.

Anche le aziende con i loro rappresentanti Presidenti, Amministratori, HR avevano mostrato il loro volto più umano, superando spesso le barriere create per questioni di ruoli.

Questo è il sentimento che dobbiamo provare a ritrovare ora!

Rispetto alle trasformazioni del lavoro, alla percezione diversa del tempo e forse anche all'accelerazione di cui mi parlava poco fa, secondo Lei che ruolo giocano le organizzazioni sindacali?

L'organizzazione sindacale è centrale, perché possiamo e dobbiamo rappresentare i bisogni, ma

dobbiamo anche aiutare ed accompagnare i lavoratori verso il cambiamento. Lo dicevo prima, serve capire la mentalità dei più giovani che possono aiutarci a comprendere che il mondo del lavoro deve stare al passo con i cambiamenti della società.

Vedo che, per esempio, uno dei temi prevalenti, spesso enfatizzato dai mass-media, è quello che vedrebbe le nuove generazioni meno impegnate nel lavoro e più attente alla vita privata.

A mio avviso, in realtà questo non è sempre vero. Anzi...

Per mia esperienza ho avuto modo di vedere che quando le aziende fanno sentire i lavoratori al centro di un progetto, creando un ambiente favorevole, facendoli sentire parte integrante di un gruppo, spesso anche i giovani, al pari dei più esperti, decidono di investire il loro tempo e le loro energie in un percorso lavorativo che si ha la sensazione potrà dare soddisfazioni.

La ricerca del benessere, che a volte si cerca giustamente fuori dal lavoro, a volte è determinata da una mancanza di soddisfazione in azienda.

In questo contesto, l'organizzazione sindacale può certamente incentivare un percorso lavorativo che permetta al lavoratore la possibilità e la flessibilità di conciliare al meglio tempi di vita e di lavoro ma non solo: bisogna tornare a mettere al centro la persona sul posto di lavoro.

Una questione sostanziale questa che, anche per effetto della tecnologia che avanza, in alcuni casi sta venendo meno. Il progresso tecnologico che è fondamentale deve essere utilizzato per le persone e la loro centralità sul posto di lavoro e non per sostituirle come a volte accade.

A proposito di bisogni e necessità, secondo Lei il territorio vicentino mostra delle specificità?

Vicenza è un territorio dinamico e ricco di opportunità, pur vivendo le stesse difficoltà di tutte le città italiane. Vicenza è un territorio particolare dal punto di vista del comparto alimentare, perché è denso di realtà industriali, fatte di aziende di piccole e medie dimensioni.

In provincia ci sono ben quattro aziende dell'acqua minerale. La stessa dinamica nel comparto lattiero caseario, con marchi importanti del nord est che hanno investito nel vicentino, aprendo degli

stabilimenti che hanno affiancato le due aziende del latte vicentino.

Questo contesto e la dimensione medio-piccola delle aziende porta con sé pregi e difetti.

Da un lato, vi è un'opportunità nell'essere presenti con tante realtà nello stesso territorio: le aziende sono costrette a competere, a trovare soluzioni e sono per questo molto dinamiche. Dall'altro lato, la piccola o media dimensione aziendale non permette però di essere capaci di dotarsi di centri di ricerca e di sviluppo e fare quindi quel salto di qualità indispensabile per crescere ulteriormente.

In alcune realtà e settori sarebbe invece interessante ragionare per "unire le forze". Qualcosa è anche stato fatto. Penso al settore lattiero-caseario, dove è da molti anni che si parla del Polo del latte veneto. Se le aziende del settore si unissero, avrebbero una capacità a livello di volumi quasi pari alle più grandi aziende europee. Il Polo creerebbe quindi un'opportunità straordinaria da questo punto di vista. Al momento vi sono prime forme di sinergie che fanno ben sperare...

Nel territorio vicentino direi quindi che mancano aziende agroalimentari di grandi dimensioni, che per certi versi risulterebbero utili ad un maggiore sviluppo anche per la città.

Il territorio ha fatto e sta facendo ottimi progressi anche per quanto riguarda l'agricoltura.

I nostri prodotti tipici, le nostre D.O.C e D.O.P. del settore vitivinicolo, lattiero caseario e non solo si stanno affermando. L'agricoltura ha inoltre un importante legame con l'ambiente, con il turismo enogastronomico che è già oggi un volano di crescita per la città che va incentivato e sostenuto.

Ora, rispetto al territorio vicentino che mi ha descritto, con le sue caratteristiche e le sue specificità, la contrattazione collettiva di secondo livello - territoriale e aziendale - può essere uno strumento per promuovere lo sviluppo?

Noi sigliamo con successo molti integrativi nelle aziende in cui siamo presenti. Il tema della dimensione aziendale di cui parlavo prima ritorna anche qui. La dimensione medio piccola delle aziende influisce relativamente dal punto di vista economico, ma soprattutto da quello normativo. Mentre a livello retributivo, possiamo contare su aziende

capaci di fare utili importanti e ridistribuirli, più complicata è la contrattazione innovativa sulla parte normativa. È più difficile fare un integrativo aziendale che introduca importanti dispositivi normativi, di welfare, di aiuto e sostegno ai lavoratori. Immaginare ad esempio di fare un asilo nido per i dipendenti di un'azienda di piccole dimensioni è difficile, se non impossibile. Come è difficile contrattare un regime orario di flessibilità in entrata e in uscita per i lavoratori in un'azienda piccola, perché i ruoli e le mansioni sono identificati in un'unica persona. Nelle grandi realtà si riesce invece più facilmente ad organizzare il lavoro in maniera diversa. Questo è un limite su cui si deve iniziare a lavorare.

La contrattazione territoriale potrebbe essere una possibile soluzione. Per esempio, si potrebbero creare degli accordi integrativi di settore che andrebbero ad introdurre prime forme di miglioramento economico e normativo anche nelle realtà più piccole sperimentando anche forme di aggregazione e sostegno in ottica di welfare.

Secondo Lei, possiamo definire la contrattazione di secondo livello come uno strumento che ha un impatto sul territorio?

Ancora non quanto vorrei! Per i motivi che ho precedentemente specificato. L'obiettivo dovrebbe però essere proprio questo: portare benessere non solo dentro le mura aziendali, ma dividerlo anche nel territorio in cui l'azienda lavora.

Dico spesso che se l'imprenditore ha una responsabilità sociale, noi, assieme ai lavoratori che abbiamo l'opportunità di contrattare miglioramenti economici e normativi, possiamo pensare di fare, per quanto possibile, la nostra parte. È per questa ragione che stiamo provando a portare tra i nostri iscritti e delegati un'idea di solidarietà e di consapevolezza che il contribuire al sostegno dei meno fortunati significa partecipare in forma attiva alla costruzione di una società migliore.

È il caso di un accordo integrativo aziendale in cui è previsto che la parte del premio di risultato che non viene erogato a causa dell'assenza dei lavoratori, non venga trattenuto dall'azienda ma venga distribuito alle associazioni del terzo settore presenti sul territorio, associazioni scelte dagli stessi lavoratori in assemblea sindacale. In questo modo

sosteniamo delle attività meritevoli sul territorio. In un altro caso abbiamo implementato il progetto nazionale Fai “Aggiungi un posto a tavola” che prevede l'azienda distribuisca il risparmio derivante dalle ore di assemblea non fatte negli anni Covid. Le risorse economiche raccolte in questi anni sono andate ad associazioni di volontariato presenti a livello territoriale e anche comunale. Questo per incentivare la solidarietà locale.

Come vengono percepite ai tavoli di trattativa queste iniziative?

Piacciono. Le iniziative godono di favore laddove abbiamo l'opportunità di avere degli interlocutori predisposti.

Non è però qualcosa di estemporaneo o calato dall'alto, ma è frutto di un percorso che stiamo facendo con i nostri iscritti e con i lavoratori che incontriamo nelle aziende e che porta tante soddisfazioni. Anzi, poi ci si prende anche gusto. In qualche azienda ci sono state assemblee in cui gli stessi lavoratori hanno portato all'attenzione il tema delle attività non profit e delle associazioni di volontariato presenti sul territorio. Questo stimola il dibattito, accende la curiosità e genera interesse.

Un'ultima domanda. Alla luce della Sua esperienza, quali suggerimenti darebbe ad un giovane che vorrebbe entrare nel mondo delle relazioni sindacali?


Suggerirei innanzitutto di capire se si è mossi da un sano entusiasmo. Sapere che si può fare la differenza per gli altri e per sé stessi deve generare entusiasmo!

Anche quando sembra di non riuscire, anche nelle difficoltà, comunque sei utile a qualcuno!

Se si prova questo sentimento unito ad una giusta dose di coraggio, di voglia di innovare e di empatia verso gli altri, certamente si è sulla buona strada per diventare un buon sindacalista.

Anna Marchiotti

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

 @Marchiotti_Anna