



VENETO

Contrattazione e Industria 4.0

Le proposte della Cisl

Mogliano Veneto, 21 settembre 2015



FAI FEMCA FILCA FIM FISASCAT FISTEL FIT FLAEI

**Veneto. Contrattazione e industria 4.0_ Le proposte della Cisl
Mogliano Veneto, 21 settembre 2015**

**Introduzione di Onofrio Rota
Segretario generale aggiunto Cisl Veneto**

Vorrei introdurre i lavori di questo incontro dedicato al tema della contrattazione di secondo livello nel manifatturiero veneto con alcune semplici, credo non banali, considerazioni.

La prima è che la contrattazione aziendale non è un fenomeno marginale nelle relazioni industriali e nelle dinamiche aziendali del manifatturiero veneto.

Non lo era prima della crisi, non lo è oggi dopo sette anni di difficoltà che hanno messo a dura prova molti settori dell'industria regionale.

Non era, e non è, marginale né sotto il profilo della sua estensione quantitativa né del suo spessore qualitativo.

La contrattazione riguarda infatti un numero preponderante delle nostre imprese manifatturiere di medie e grandi dimensioni e interviene concretamente, con effetti misurabili, su aspetti salienti del rapporto tra azienda e lavoratori.

Essendo in grado di influenzarne aspetti rilevanti, la contrattazione è quindi un fattore determinante nella vita delle imprese e del lavoro in Veneto.

La seconda considerazione è che la crisi, il lungo tunnel dentro al quale abbiamo corso affannosamente per 7 anni prima di arrivare a quella che oggi ne sembra, speriamo, l'uscita, ha prodotto profondi cambiamenti nella prassi della contrattazione.

Non l'ha annichilita o depotenziata.

Al contrario: l'effetto è stato "liberatorio".

Il perimetro di azione della contrattazione, lo spazio dei contenuti trattati, si è infatti enormemente allargato rompendo i precedenti schemi e abbandonando le liturgie, spesso esauste, consolidate negli anni precedenti.

Le vecchie risposte e soluzioni si sono dimostrate sempre più incapaci di risolvere i problemi nuovi ed in particolare quello di fronte al quale nessun sindacato serio può voltare la faccia dall'altra parte: la tutela dell'occupazione.

La spinta determinata anche a livello nazionale da queste nuove necessità è stata così potente da produrre, nel giro di non molti mesi, due riforme che erano bloccate da decenni: quella del sistema della contrattazione e quella della rappresentanza.

Riforme a cui la Cisl, compresa la sua rappresentanza veneta, ha dato un contributo fondamentale e che vanno ora completate e rese pienamente operative.

Terza ed ultima considerazione.

Proprio nella sua funzione della contrattazione il sindacato in questo periodo di cambiamenti ha vissuto, e sta vivendo ancora oggi, una sua crisi che ne ha scombussolato le abitudini e le consuetudini.

Si sono scontrate e continuano a scontrarsi le sue due opposte anime.

Quella di una grande forza sociale organizzata che tende a conservare e mantenere l'acquisito e quella di un corpo vivo, sensibile e reattivo alle sollecitazioni della realtà del lavoro che deve tutelare e rappresentare.

Sta prevalendo, nei fatti quotidiani, la seconda.

Molti tabù contrattuali sono stati abbattuti, le variazioni sui temi classici (organizzazione del lavoro, orari, salario) si sono moltiplicate in modo esponenziale. La capacità di immaginare e quindi praticare soluzioni innovative è tornata ad essere una virtù.

Si tratta ora di fare in modo che tutto ciò non si riduca ad una semplice ed effimera "libera

uscita” ma diventi invece la forma della **contrattazione nuova**.

Definizione questa di “contrattazione nuova” che non è casuale: ricalca e ripropone la formula ed il concetto del “sindacato nuovo”, base fondativa della costituzione della Cisl nel 1950. Il “nuovo” sta per “diverso” e non per “aggiuntivo”.

E la diversità, la novità e (per allora) anche la modernità della Cisl rispetto al sindacalismo storico italiano si sono concretizzate pochi anni dopo con la rivoluzione della **contrattazione articolata**, inizialmente duramente contestata e contrastata come una specie di pericolosa eresia. Contrattazione articolata che si rivelò invece la mossa vincente del sindacalismo italiano. Lo strumento d’azione che gli permise di allargare la sua sfera di influenza e di rappresentanza in modo capillare in tutti i settori del lavoro, compreso quello pubblico.

In Veneto il suo effetto fu dirompente e permise alla Cisl di conseguire quel primato di organizzazione ma anche -mi sia permesso- di direzione dell’azione sindacale, che ancora oggi mantiene.

La scelta (l’origine etimologica di “crisi”) che è alla base di questo convegno è proprio quella di porre come punto fermo della nostra azione nel manifatturiero veneto una contrattazione nuova in grado di incentivarne, sostenerne, accompagnarne il grande passo nella quarta rivoluzione industriale, quella che viene comunemente definita come Industria 4.0.

- A margine: ricordo a noi tutti che questo ulteriore cambiamento totale dei processi industriali deve il suo nome ad una iniziativa di alcuni anni fa promossa da imprenditori, accademici e politici che si sono posti l’obiettivo di accrescere la competitività della produzione manifatturiera tedesca tramite l’integrazione nei processi produttivi di macchine intelligenti connesse ad internet - .

La scelta di cambiare metodo e contenuto nella contrattazione (che produce effetti sostanziali anche nella struttura operativa del sindacato, nella rappresentanza del lavoro e nel rapporto con le imprese, non nasce dal nulla e non è neppure frutto di una improvvisazione di fine estate.

Nel corso di questi anni la Cisl, e con particolare forza la Cisl veneta, ha deliberatamente mantenuto sempre aperta la discussione con tutte le parti interessate, sia sindacali che imprenditoriali, a sostegno di una urgente definitiva svolta sulla strategia della contrattazione, intendendo per svolta il riconoscimento “ufficiale” di quello che accade nella prassi di ogni giorno.

Abbiamo sostenuto anche che il Veneto e le sue rappresentanze sociali del lavoro potessero andare oltre, anticipando i tempi e valorizzando le buone prassi.

Siamo convinti infatti che le relazioni sindacali e industriali nella nostra regione siamo più che mature per rimettersi il vestito giusto ed abbandonare la vecchia armatura.

Le reticenze, che non mancano, sono più di forma che di sostanza.

Aggiungo alcuni elementi di contenuto a suffragio di queste affermazioni.

Prendiamo in considerazione la contrattazione che si è realizzata in questi sette anni con l’obiettivo primario di salvaguardare l’occupazione nelle aziende in crisi.

È stata definita come “contrattazione difensiva”. Credo la definizione sia riduttiva.

Stiamo parlando di oltre 2.000 accordi aziendali (a volte reiterati nel tempo) frutto di tavoli partecipati, di discussioni con i lavoratori, di confronto serrato con le aziende.

In oltre 400 situazioni si è ricorsi alla cornice del Contratto di Solidarietà come perimetro

operativo entro cui costruire soluzioni che conciliassero competitività e occupazione.

Anche nei casi in cui l'unica via di uscita era il ricorso alla Cassa Integrazione come ammortizzatore finale si è operato però per ricercare nuovi capitali ed imprenditori, si sono costruiti scivoli verso altre soluzioni occupazionali, incentivi per attirare nuovi investitori: il sindacato si è fatto fautore del futuro dell'azienda assumendosi responsabilità non usuali e andando oltre i confini della sua azione tradizionale.

In questi contesti è stata sepolta la visione del sindacato come antagonista ed è emersa alla luce del sole la visione del sindacato partecipe.

Si sono perfino ricostruiti e ricontrattati interi sistemi salariali aziendali conseguiti in anni di contrattazione.

Si può forse quindi definire come “difensiva” una contrattazione che interviene sui modelli produttivi, sull'organizzazione del lavoro, sugli orari, sulle stesse modalità di determinazione del salario aziendale, per ridare produttività, competitività e mercato all'azienda?

Ma anche la contrattazione definita come “acquisitiva” ha registrato un profondo e sostanziale cambiamento.

Stiamo parlando di circa un migliaio di accordi aziendali sottoscritti in questi ultimi anni in altrettante aziende, naturalmente soprattutto in quelle dove la crisi si è fatta sentire poco o per nulla.

I temi portanti sono rimasti certamente ancora la remunerazione salariale ma, complici i provvedimenti ottenuti dai governi sulla defiscalizzazione, la si è legata ancora più strettamente ai risultati conseguiti con una diversa organizzazione del lavoro e calcolati in termini di produttività aggiuntiva, qualità e redditività.

Accanto a questo aspetto è sviluppata e diffusa una contrattazione nuova, magari ripescando i valori storici del sindacalismo industriale come la bilateralità, il welfare aziendale, la mutualità, la formazione in azienda.

Nel caso del Veneto poi la pratica della contrattazione nuova è uscita dall'ambito della singola fabbrica per radicarsi anche nella dimensione territoriale del cosiddetto “secondo livello”. Stamattina, in questa stessa sede, abbiamo partecipato ad una iniziativa di una delle sue massime espressioni, il Fondo Solidarietà Veneto. Aggiungo, per brevità, gli esempi della bilateralità nell'artigianato rappresentati da EBAV e Sani In Veneto, e quelli del terziario privato.

Infine il capitolo della partecipazione.

Oramai non sono pochi i casi di prassi partecipative aziendali dove ciò che manca per concludere l'opera è solo una buona normativa di legge che ne dia piena legittimazione e adeguati strumenti per praticarla in modo compiuto.

Più in generale è maturata una attenzione ed una disposizione culturale a questo diverso modo di relazionare impresa e lavoro. Un potenziale che non va avvilito o trascurato. L'accordo di Vicenza ne è testimonianza.

In breve: sono maturi i tempi per una contrattazione nuova. Ne va non soltanto della sopravvivenza di un sindacalismo realmente rappresentativo e capace di influire sulla vita dei lavoratori nei posti di lavoro. Non che questo aspetto sia irrilevante: non abbiamo esempi di società senza sindacato migliori di quelle con il sindacato. La storia del progresso sociale in Veneto è intrisa di sindacalismo.

Ne va anche, e, permettetemi, soprattutto, della capacità del manifatturiero regionale di fare il salto definitivo dentro quel nuovo sistema industriale che è destinato a dominare nell'economia mondiale già dai prossimi anni: quello dove si opera con la telematica, l'informatica, le nuove tecnologie, le nuove conoscenze.

In questo tipo di azienda l'uomo, il lavoratore, a qualsiasi livello sia chiamato e collocato a contribuire al processo produttivo, torna ad essere fattore fondamentale, a partire dalle sue competenze professionali e dalla sua capacità di acquisire nuove competenze e di fare proprie nuove modalità di lavoro.

Se la nostra forza della economia veneta è l'export questo salto nella quarta rivoluzione industriale è indispensabile perché così si sta riorganizzando, più o meno velocemente, l'industria di tutti i Paesi avanzati, quelli con cui competiamo nei mercati internazionali e nel mercato nazionale.

Qualcuno può pensare che questo balzo in avanti lo si può fare in Italia anche senza sindacato, senza contrattazione, senza mediazione tra lavoro e impresa, tra dipendenti e capitale.

In linea teorica forse sì, ma passando per danni sociali incalcolabili e difficilmente rimediabili e cancellabili in tempi brevi.

La contrattazione, proprio per il suo peso specifico, la sua autorevolezza riconosciuta, la sua capacità di cucire abiti su misura, è indubbiamente uno dei motori più potenti per rimettere in modo il sistema produttivo e permettergli di correre e competere nei mercati internazionali.

La ricerca che abbiamo commissionato a Local Area Network e che sarà presentata tra poco da Luca Romano descrive la profondità dei danni assestati dalla crisi internazionale prima e dalla recessione interna dopo al manifatturiero veneto ma ne evidenzia anche le potenzialità, la ancora rilevante consistenza e il peso anche sotto il profilo occupazionale.

A livello nazionale la Cisl ha indicato le caratteristiche principali del nuovo modello contrattuale che abbiamo in mente: contratto nazionale come perimetro e regolatore delle relazioni e più spazio alla contrattazione di secondo livello a cui va sostanzialmente delegato il tema dell'organizzazione del lavoro orientata a produttività e qualità.

Anche gli strumenti offerti dai provvedimenti governativi (dalla Legge di Stabilità al cd Jobs Act) in materia di lavoro e occupazione vanno interpretati ed sfruttati sulla base di queste modalità nuove. Cito solo due esempi: la contrattazione aziendale finalizzata a stabilizzare i rapporti di lavoro a termine e la formazione/riqualificazione dei lavoratori posti in CigS e in mobilità. Dal governo ci aspettiamo anche un serio intervento sulla defiscalizzazione definitiva e strutturale del salario di produttività.

Alla fine di questo convegno presenteremo il manifesto per la contrattazione nuova nel manifatturiero veneto, l'abbiamo discussa e condivisa con tutte le federazioni interessate. Sarà la bandiera della Cisl veneta per i prossimi anni.

L'economia veneta è manifatturiera o, semplicemente, non è.

Veneto. Contrattazione e industria 4.0_ Le proposte della Cisl
Mogliano Veneto, 21 settembre 2015

Presentazione del Report
INDUSTRIA MANIFATTURIERA VENETA
Luca Romano, Local Area Network

1. Le imprese autocentrate

Questo progetto si situa nel percorso nazionale: “il Dipartimento Industria confederale ha avviato la definizione di un’ipotesi di lavoro che coinvolga e responsabilizzi l’organizzazione a tutti i livelli nel costruire in periferia e al centro proposte e iniziative che valorizzino il ruolo della Cisl e delle sue categorie nei settori industriali e condizionino e orientino le scelte del Governo e delle Amministrazioni locali su politiche di rilancio dei settori industriali e dell’occupazione nel nostro Paese. Gli obiettivi che si prefigge il Dipartimento sono sostanzialmente tre: far crescere nella Cisl la consapevolezza dell’importanza del sistema industriale per lo sviluppo del Paese; migliorare la capacità di iniziativa della Cisl sui temi industriali; costruire proposte Cisl per il rilancio dell’industria a livello nazionale e nei territori”.

Questo lavoro di ricerca e azione del Veneto si colloca in questo solco. Si continua a sentire l’adagio per cui questa crisi non è come le altre ma rappresenta un cambiamento di paradigma epocale. Ma poi non si capisce molto bene in che cosa consiste questo cambiamento. Nello studio che abbiamo preparato come Local Area Network un elemento balza agli occhi in modo incontrovertibile. L’evoluzione interna dell’impresa durante la crisi ha accentuato una frattura dal territorio, per diversi motivi: la libertà di cercarsi i fornitori nel mondo; la necessità di articolare il territorio con una propria dimensione logistica; l’accumulazione di sapere specialistico custodito con gelosia, coltivato attraverso un impiego senza precedenti della formazione continua; la conservazione della manodopera più stabilizzata con il sacrificio dei contratti a termine; l’esternalizzazione di tutto quanto si potesse affidare all’informale, alla assenza di regole e alla compressione drastica dei costi.

Riflettiamo su questo passaggio: la consistenza produttiva delle imprese che hanno rafforzato la propria leadership è avvenuta in un contesto in cui è completamente scomparsa la nascita di nuove imprese manifatturiere da ex lavoratori di quelle esistenti. Non c’è più la leva di una natalità di ricambio tra le imprese manifatturiere che sperimenti una concorrenzialità, diciamo così intrasistemica. Uniche, rarissime eccezioni, i divorzi dentro le imprese familiari. Quindi, le imprese manifatturiere si rafforzano per linee interne, e per linee interne affrontano la transizione dalla manifattura che impasta professionalità tecnica e fatica fisica alla produzione intelligente. Questo spostamento del baricentro imprenditoriale dal rapporto industria – territorio a quello solo – industria con le reti globali ha messo in crisi un progetto collettivo e territoriale degli imprenditori. Paradossalmente, come nota con il suo consueto acume un osservatore del calibro di Giorgio Brunetti il principale fattore competitivo del “Fare impresa a Nord Est” sono le risorse umane di chi nell’impresa ci lavora.

A questo repertorio di imprese in crescita è stata dedicata un’attenzione esclusiva da chi, come la Fondazione Nord Est, privilegia le punte alte del sistema. La personalizzazione dei prodotti, l’alleanza tra industria e cultura e tra analogico e digitale sono gli ingredienti di una fascia alta di eccellenza che sicuramente ha trasformato la crisi in opportunità, aumentando la penetrazione sui mercati, acquisendo concorrenti e intensificando il proprio profilo innovativo e internazionalizzato.

Il divenire prolungato della crisi a posteriori appare sempre più come un acceleratore selettivo di una transizione alla produzione intelligente, sostitutiva di quella seriale, pesante o di enormi volumi di prodotto. Questo cambiamento ha inciso sul tradizionale dualismo grandi – piccole,

ma anche sui distretti industriali, con tanti piccoli connessi tra di loro al lavoro per diversi medio-grandi che poi portavano il prodotto nel mondo. Molte piccole imprese, abbandonato il terreno della subfornitura di capacità, si sono riconfigurate o come fornitori – guida di grandi brand come nel caso della moda o come innovatori di nicchia per determinate lavorazioni di particolare complessità specialistica come nel caso della meccanica. In buona sostanza la produzione è diventata intelligente, ha cioè incorporato conoscenza sia nel prodotto, che nel processo che nel servizio.

Più forte è la pressione per adottare il fattore cognitivo come elemento distintivo, più marcati sono i processi di coinvolgimento di gruppi sempre più larghi di lavoratori con qualifiche alte, medio-alte e anche medie. Nei viaggi nei territori che abbiamo compiuto, ciò ha dato luogo a un fenomeno non ancora molto investigato, la crisi dei capi-reparto e delle figure comunque legate al modello gerarchico di impresa. E però è un modello fortemente auto-centrato di impresa, che non ama esposizioni (o quotazioni societarie) mediatiche e partecipazione associativa, vivaci relazioni industriali e interazioni con il sistema della politica. Questo spiega come mai a una crescita di complessità evolutiva dell'industria, a un'esplosione della natura strategica del fattore conoscenza che la caratterizza, tale da investire in pieno anche il mondo della formazione, dell'Università e dei servizi corrisponde, invece, una sua marginalizzazione mediatica, una derubricazione delle sue istanze, l'abbandono di una vera politica industriale.

L'impresa vincente aumenta la sua "autocentratura", intensifica la specializzazione, la formazione delle risorse umane, il gradiente tecnologico ed estetico e la coltivazione di relazioni "esclusive" e dismette i rapporti generici, di prossimità, i legami con la comunità tradizionale. Questo modello di impresa intriga e imbarazza il Sindacato. Oltre tutto è anche un'impresa che a) non conosce la crisi di attrattività di capitali esteri in entrata, che per questa componente è del tutto in linea con i più attrattivi Paesi europei; b) alimenta processi di terziarizzazione avanzata nei servizi specializzati e, nei casi in cui c'è un addensamento geografico di tipo settoriale costituisce un punto di incubazione di un "ecosistema" dell'innovazione; c) costruisce forti interdipendenze con il sistema della formazione e della ricerca assumendo giovani anche laureati; d) non ha bisogno di una banca relazionale, ma di competenze finanziarie avanzate con un ciclo molto veloce di restituzione dei crediti.

Non dimentichiamo, però, che in tanta eccellenza autocentrata, che sta dando anche luogo al *reshoring* (ritorno di delocalizzazioni), non ha avuto cittadinanza una nuova impresa medio-grande di carattere innovativo sulle reti, sulle ICT o sulle biotecnologie. Si è evoluto il manifatturiero che c'era, con grande spirito di sperimentazione, ma senza il complemento in imprese importanti per dimensioni e qualità, nei settori emergenti.

2. Rimanere fermi significa andare indietro

Rispetto alle "magnifiche sorti e progressive" di questo gruppo di testa, che, lo ripetiamo, non esprime un progetto collettivo di politica industriale e di sviluppo del territorio dobbiamo porre l'attenzione su tre processi molto critici, rappresentati dalle imprese subordinate ai cicli di ordinativi, dalle imprese esposte al diretto contatto con il crollo dei consumi interni e all'affermarsi di cicli logistici molto fitti e intensi nella terra di nessuno delle esternalizzazioni.

Quello a cui invece dobbiamo dedicare una più forte attenzione è tutto il comparto industriale che ha smesso di crescere, perché “sotto i grandi alberi, non ci sono i cespugli e smette di crescere anche l’erba”. Dove il modello della produzione intelligente non riesce a soppiantare quello tradizionale si può sopravvivere solo di ristrutturazione continua per tagliare costi e recuperare margini. E’ la condizione di quanti vivono dentro i cicli della fornitura, in filiere irrigidite da legami di dipendenza gerarchica anche dietro a brand di grande prestigio globale.

Ebbene, in opposizione al passato, quando il Sindacato avversava le ristrutturazioni perché prevedevano sacrifici occupazionali, in queste imprese oggi deve temere l’assenza di ristrutturazioni perché significa che l’impresa ha smesso di rilanciare e attende, in una finta quiete il colpo di grazia. Dai dati INPS che abbiamo ricostruito è un sistema in via di “pietrificazione occupazionale” dove non viene più inserito un giovane dall’inizio della crisi, tantomeno ben scolarizzato e veneto.

Un secondo ambito è quello delle vittime del mercato interno soprattutto nell’edilizia, nel sistema casa, filiera del legno, nel Made in Italy dei prodotti di massa. Qui la selezione è stata particolarmente dura, è la gran parte dei 150.000 che hanno perso il lavoro nei sette anni di crisi, in particolare lavoratori con qualifiche basse e, purtroppo, anagraficamente maturi. Senza una ripresa dei consumi sostenuta ci sarà poco recupero in questo ambito, nel quale però pesa molto anche una iniqua codificazione giuridica e normativa. Stiamo facendo una ricerca sui fallimenti e le procedure liquidatorie delle imprese venete nel periodo 2008 – 2015, scoprendo inevitabilmente l’ “effetto cometa” dei fallimenti, lo strascico di chi fallisce sui creditori, i fallimenti successivi sono i punti di accumulo di diversi fallimenti precedenti.

In queste due aree della manifattura industriale, quella della pietrificazione subalterna e quella vittima del crollo del mercato interno si consuma il grande dramma delle banche territoriali, investite direttamente dall’impossibilità di attivare il circuito del margine di profitto, e, quindi, della remunerazione dell’affidamento. E’ la preoccupante parabola dei principali attori bancari fortemente territorializzati (Banca Popolare di Vicenza e Veneto Banca) il cui destino sembra strettamente interdipendente alle PMI di quei territori.

Infine, l’immenso arcipelago delle componenti di manifattura di fornitura e di servizio logistico, in cui permangono modalità servili di lavoro, forte irregolarità contributiva e anche condizioni di fatica non irrilevanti. Per dirla in termini sociologici: all’esodo della fatica dalle imprese “autocentrate” fa riscontro un suo radicarsi nell’ambito indistinto di un mix tra subfornitura e logistica.

Il cambiamento del modello produttivo dall’integrazione verticale alle reti orizzontali ha conferito un’importanza senza precedenti alla logistica e alla gestione attraverso outsourcing. Il ciclo lavorativo è altamente flessibile perché prevede l’approvvigionamento di semilavorati e procede per assemblaggi successivi in fasi che sono sostenute dall’azione del trasporto e da una pronunciata logistica aziendale e interaziendale. Ci sono ottime aziende che praticano un’esternalizzazione spregiudicata di componenti del ciclo e scaricano sulla logistica costi bassissimi e deregolazioni contrattuali del tutto sconosciute. I dati lo dicono in modo incontrovertibile: dove c’è esodo di fatica, c’è molta occupazione immigrata.

Nel nuovo modo di produzione la logistica è strategica perché in ogni fase della filiera deve intervenire un agente di qualità che sia anche competitivo. In ambito logistico vi è una netta demarcazione tra i sistemi nei quali essa è una risorsa, che genera lavoro, professionalità, competenze (Germania) e sistemi nei quali è ancora considerata un costo che genera lavoro nero, sfruttamento e dequalificazione (in parte in Italia).

Anche le imprese “autocentrate”, salvo alcune rare eccezioni, spesso ricorrono a una logistica arretrata, indifferente della linea di separazione tra l’ambito interno, caratterizzato dal rispetto delle regole e dalla deregulation che regna nella “terra di nessuno” dell’esternalizzazione. Lo sappiamo chi abita questa terra di nessuno: cooperative più o meno fittizie in cui il “rapporto di lavoro” è una caricatura di associazione senza tutela, senza diritti e senza nessun potere contrattuale. Un mondo dove lavorano pochissimi italiani e moltissimi immigrati.

3. Quale Sindacato per un nuovo protagonismo industriale

Pochissimi spunti per il Sindacato che verrà e che confida e si affida all’affermazione di un nuovo protagonismo industriale. Il Sindacato ha sostanzialmente dovuto accentuare tutte le sue armi difensive, concentrandosi di fatto, nell’agire quotidiano nella contrattazione delle ristrutturazioni, negli accordi difensivi, nel ricorso agli ammortizzatori sociali ecc... Siamo stati sostanzialmente distolti da un ruolo di sviluppo, di investimento, di innovazione nelle relazioni industriali e di partecipazione proattiva alla vita dell’azienda.

Si può confidare che le imprese autocentrate si possano contaminare di una cultura olivettiana? Nell’attesa di un evento così complesso è meglio lavorare alacremente per un Sindacato con un forte profilo aziendale. A questo proposito ha scritto pagine insuperate Giuseppe Berta, in quello che viene vissuto come “l’autunno della rappresentanza”: “in una crisi grave come quella dell’Italia odierna le rappresentanze confederali dovrebbero agire su entrambi i fronti: quello inevitabile e necessario, della tutela generale, guardando al maggior numero di soggetti che rappresentano; e quello di un’azione ad hoc, destinata ai nuclei del mondo dell’impresa e del lavoro industriale che dispongono di uno speciale potenziale di sviluppo e ai quali si può riconoscere perciò una valenza strategica”. E conclude: “I Sindacati avrebbero dovuto innescare un radicale rilancio dei loro compiti, sostenendo anche attraverso uno sforzo formativo la creazione e lo sviluppo di competenze relative agli assetti industriali”. Parole usate per il passato, che dobbiamo convertire al futuro.

Ma per il grande corpo intermedio, nel quale non nasce più nessuna nuova impresa più agile e innovativa che nel grande gioco della distruzione creatrice sostituisca il tessuto pietrificato delle ristrutturazioni senza qualità non vi è alternativa possibile: o l’accompagnamento guidato, con i dovuti ammortizzatori, alla chiusura, o la terapia del “rinnovamento interiore” sulla falsariga di quanto stanno facendo gli autocentrati. Ma queste imprese non hanno spesso le risorse interne per farcela da sole. Qui il compito delle parti, non più tanto “contro-parti” è quello di ritessere il filo spezzato di politiche industriali definite per approvvigionare le risorse di chi non ce la fa da solo. Ma su questo ci vuole un nuovo progetto di territorio, in cui la forza degli autocentrati riannodi le filiere e sostenga la crescita anche delle punte più basse del sistema.

A concludere, per quanto detto sulla centralità della questione logistica, il Sindacato ha di fronte una sfida di una chiarezza cristallina: non ci si può battere solo per le condizioni, le regole le tutele di chi sta dentro l'azienda, ma occuparsi soprattutto di chi, lavorando fuori, è esposto a tutte le vulnerabilità di una condizione senza nessuna difesa.

Come si vede, al Sindacato, ma nondimeno alla rappresentanza di Confindustria, verrà richiesto dalle circostanze di essere più "aziendalista" nelle imprese autocentrate, più "politico-industriale" per quella maggioranza di imprese che deve ancora intraprendere un percorso di rinnovamento ma non ha le risorse per farlo in solitaria e più "territorialista" per difendere i lavoratori anche che vivono nelle esternalizzazioni logistiche delle filiere produttive e distributive.



FAI FEMCA FILCA FIM FISASCAT FISTEL FIT FLAEI