

A tu per tu con la rappresentanza/2

Territorio e sindacato: Il laboratorio CISL Vicenza

A colloquio con Raffaele Consiglio (Segretario Generale Cisl Vicenza)

A cura di Ilaria Armaroli

Durante l'esperienza degli ultimi governi la funzione politica del sindacato e la sua possibilità di dialogo con le istituzioni centrali paiono essere state messe duramente alla prova. D'altro canto, sul fronte amministrativo, anche le province sono state oggetto di una disintermediazione che lascia dei confini di competenze imprecisi. A quali livelli è allora ragionevole intervenire per una efficace gestione delle attuali trasformazioni del lavoro? Quali responsabilità e possibilità del sindacato a livello locale nella costruzione di un nuovo ecosistema del lavoro?

Da un lato, occorre rendersi conto che se la gran parte delle scelte di politica economica sono oggi determinate dalle istituzioni europee, uno dei livelli su cui potenziare l'azione sindacale, anche attraverso più decise azioni di *lobbying* istituzionale, è indubbiamente quello comunitario. Dall'altro, nonostante gli interventi legislativi di riforma delle province e i tagli ai finanziamenti dei nuovi enti, che l'esito negativo del referendum costituzionale ha lasciato con ambiti di competenza ancora imprecisi, il ruolo del territorio per la competitività del sistema non è stato messo in discussione. Non credo, infatti, che possa essere una legge a dire cosa sarà domani il territorio di Vicenza; credo piuttosto che il futuro di Vicenza dipenderà dalla sua classe dirigente e dalla capacità di quest'ultima di costruire un progetto valido per la città e per la provincia. Ecco che allora entra in

gioco il sindacato, come elemento aggregante e snodo cruciale delle relazioni tra i tanti attori del territorio. Un esempio, tra le diverse iniziative che stiamo avviando, è quello del progetto "[GenerAzioni](#)", messo a punto dalla Cisl Vicenza e Umana in collaborazione con istituzioni e realtà del nostro territorio, che consiste nell'apertura di sportelli territoriali, concepiti come punti di riferimento tanto per i cittadini che hanno bisogno di assistenza ai famigliari non autosufficienti quanto per le persone che erogano questi servizi, proponendo loro percorsi di formazione e sviluppo professionale ad hoc.

Gli occhi della stampa e degli organi di informazione sono puntati sull'esperienza della carta dei diritti del lavoro digitale di Bologna attraverso la quale amministrazione comunale, sindacati confederali e collettivi spontanei dei lavoratori della gig economy stanno provando a giungere alla definizione di standard minimi economici e di sicurezza per attività lavorative che utilizzano le infrastrutture pubbliche (le strade). Si tratta di esperienze che possono avere un seguito? Il problema dello scollamento tra sindacato tradizionale e nuove forme di organizzazione e autoorganizzazione del lavoro si può risolvere a partire dal livello locale? Come?

Abbiamo guardato con interesse a quanto è avvenuto a Bologna. Si tratta di un'esperienza da cui

possiamo sicuramente prendere spunto anche a Vicenza, nonostante non siano da sottovalutare le differenze tra la *governance* amministrativa emiliano-romagnola e quella veneta: da noi, la politica non ha mai disegnato l'economia e ci troviamo di fronte a una frammentazione territoriale molto più marcata. Tuttavia, anche a Vicenza non possiamo esimerci da una analisi critica dell'approccio che il sindacato ha tendenzialmente avuto fino a questo momento di fronte alle recenti trasformazioni del lavoro. Mentre cambiavano il lavoro e i lavoratori, il sindacalismo italiano restava largamente ancorato a una visione ormai superata e faticava a dare lettura di queste nuove evoluzioni, con il rischio, inevitabile, di creare considerevoli vuoti di rappresentanza. Eppure, per continuare davvero la nostra tradizionale missione di tutela e rappresentanza del lavoro, è quanto mai necessario aprirci alle nuove esperienze di lavoro ed entrare nei luoghi di sviluppo delle nuove professionalità. Ecco perché a Vicenza abbiamo fondato già qualche anno fa "[Partita Viva](#)", una associazione costituita da un gruppo di professionisti e freelance con partita Iva, che aderisce alla Cisl di Vicenza e che vuole rappresentare il mondo variegato e mutevole dei lavoratori autonomi. Con questo spirito, lo scorso 4 aprile abbiamo inaugurato uno spazio di *coworking* nella sede della Cisl, concepito come luogo di aggregazione dove condividere le proprie esperienze e confrontarsi con altre persone. È con iniziative come questa che vogliamo fare del sindacato un elemento centrale per lo sviluppo del nostro territorio: non certo arrogandoci l'esclusività nella promozione di nuove iniziative ma provando ad avviare progetti comuni, promuovendo il dialogo e la sinergia tra tutti gli attori che animano Vicenza.

Le nuove esperienze di welfare aziendale stanno portando alla luce profondi cambiamenti nel mondo del lavoro e nelle modalità di fare impresa, che se da un lato vanno a modificare e ad arricchire lo scambio contrattuale, dall'altro impongono una necessaria riflessione sugli impatti delle misure aziendali nel territorio e quindi sulle modalità per una loro proficua interazione. Quali rischi e opportunità per i lavoratori e per il sindacato? È ragionevole ipotizzare che la diffusione di iniziative unilaterali di welfare aziendale possa mettere in ombra il ruolo del sindacato come attore fondamentale nell'avanzamento di

diritti e tutele per i lavoratori? Di quali leve dispone il sindacato per evitare questo rischio?

Questo rischio è in qualche modo inevitabile, ed è sempre stato così: non solo con riferimento alle più recenti esperienze di welfare aziendale, ma anche in relazione alle erogazioni economiche unilaterali. Si pensi, ed esempio, ai superminimi individuali. Non siamo, insomma, di fronte a una novità. Il vero problema non è il welfare aziendale quanto piuttosto l'indebolimento della titolarità contrattuale del sindacato. È su questo aspetto che deve concentrarsi l'azione sindacale. Credo che per recuperare il nostro ruolo di autorità negoziale e la nostra funzione sociale, dobbiamo partire dalle sedi territoriali e aziendali, perché è a questi livelli che possiamo conoscere davvero la ricchezza prodotta e garantire equità nella sua redistribuzione. Sono finiti i tempi delle grandi battaglie a livello nazionale per l'acquisizione dei diritti della classe operaia: la classe non c'è più, mentre restano situazioni specifiche da gestire con flessibilità e pragmatismo a tutti i livelli di negoziazione.

Sul welfare poi, sono piuttosto critico perché temo che gli ultimi interventi legislativi abbiano ridotto la materia a mero vantaggio fiscale, facendo perdere di vista il suo valore sussidiario, mutualistico e rispondente ai bisogni delle persone. È per recuperare questa natura sociale, che deve entrare in gioco il sindacato, che per sua indole ha una capacità più spiccata rispetto alle imprese, di entrare in contatto con le persone, cogliere i loro reali bisogni, mettere d'accordo le diverse individualità, e creare quella cultura di comunità di cui il territorio ha fortemente bisogno. Ecco perché se un'azienda oggi vuole passare dall'erogazione impersonale di buoni spesa a servizi e prestazioni di welfare che calibrati sulle esigenze delle persone, siano anche veicoli per lo sviluppo e la competitività aziendale, ha di fronte due soluzioni: rivolgersi esclusivamente, sostenendone i non trascurabili costi, a professionisti del settore che non conoscono i lavoratori, o giocare in partnership con il sindacato entrando in relazione con le persone e assicurando una condivisione seria degli obiettivi e degli strumenti del welfare aziendale.

Di questi tempi, nonostante la scarsa presenza del tema delle politiche attive nel dibattito pubblico, tutti sembrano concordare attorno all'affermazione secondo la quale la formazione

ha un valore strategico nell'assicurare l'occupabilità nei processi di ricollocazione, che si mantengono tanto più sostenibili per la vita delle persone quanto più si mantengono connessi a logiche territoriali. Quale ruolo concreto per il sindacato nell'accompagnare le persone lungo le transizioni occupazionali, che possono interessare trasversalmente tutte le categorie intorno alle quali è organizzata la rappresentanza del lavoro in Italia?

Ti rispondo subito con un esempio concreto: a Vicenza abbiamo dato vita a una società che si chiama [Cisl Vicenza Servizi – Lavoro e formazione srl](#), dove 4 dipendenti a tempo pieno (2 psicologi e 2 ex operatori sindacali) erogano servizi di politica attiva. Le persone che si recano da noi, ricevono prestazioni diverse che vanno dalla valutazione individuale e analisi dei fabbisogni formativi professionali, al bilancio di competenze e al *counseling*, all'accompagnamento e supporto nella ricerca attiva di un impiego, fino alla formazione per l'aggiornamento o la riqualificazione professionale con percorsi personalizzati, individuali o di gruppo. Analoghi servizi sono offerti anche alle imprese, partendo da una analisi del fabbisogno professionale per il rilancio aziendale, fino ad arrivare all'individuazione delle figure professionali strategiche per la competitività sul mercato, alla progettazione e realizzazione degli interventi formativi, anche in ottica di prevenzione di situazioni di crisi.

Con riferimento ai temi della riqualificazione e ricollocazione professionale, bisogna sapere che nella nostra cultura non è scontato che un lavoratore disoccupato si inserisca in percorsi di politica attiva. Per questo motivo, è indispensabile trovare un interlocutore preparato, che gestisca le diverse fasi di valutazione individuale e accompagnamento, e che lo faccia bene. Il sindacato, per sua natura, ha la capacità di svolgere egregiamente questo ruolo: noi sappiamo entrare in relazione con le persone, e questo è un inestimabile valore aggiunto di cui siamo portatori, anche in ottica di politiche attive e di gestione e accompagnamento delle transizioni occupazionali.

Ora veniamo a un argomento più spinoso che riguarda iscritti, delegati e i loro orientamenti politici. Le preferenze di voto dei lavoratori impatta-

no sulle logiche di rappresentanza sindacale? In che modo?

C'è un episodio particolarmente indicativo del rapporto tra orientamento politico dei lavoratori e rappresentanza sindacale. Diversi anni fa, quando seguivo la categoria dei metalmeccanici, proposi di organizzare un direttivo sul tema dell'immigrazione, ma immediata fu la replica dei colleghi di Cgil e Uil: "su questo tema, meglio non entrare". È allora chiaro che le preferenze dei lavoratori condizionano la relazione che il sindacato stabilisce con loro. E anzi, uno degli errori che abbiamo commesso negli anni passati è stato quello di essere, da un lato, troppo ideologici su contenuti passati senza saperli rileggere alla luce del contesto recente (si pensi alla necessità, spesso trascurata, di rivedere i vecchi diritti adattandoli ai bisogni di oggi), e dall'altro, completamente assenti, spesso per comodità e opportunità, su alcuni temi centrali come quelli afferenti alla dimensione valoriale. Penso che oggi sia necessario per il sindacato cambiare orientamento: venuta meno una chiara distinzione tra destra e sinistra e cambiati profondamente i rapporti tra sindacati e partiti politici, ciò che resta da promuovere e difendere con forza sono i nostri valori. Ritengo che dobbiamo maggiormente incarnare valori forti, recuperandoli dalla nostra storia passata, ma declinandoli in esperienze concrete; dobbiamo costruire e promuovere con coraggio una identità chiara. Non siamo rappresentanti economici, ma un movimento sociale e valoriale che trascende manifesti e programmi partitici.