

UN ESEMPIO DI EVOLUZIONE

IL SINDACATO-CLESSIDRA CHE SI ADATTA AL NUOVO

di Stefano Mantegazza*



Il settore alimentare è tra quelli in cui si sono compiuti i maggiori passi in avanti in direzione della modernizzazione sul terreno della rappresentanza. La Uila ha puntato sul modello della sussidiarietà che procede dal “meno” al “più” dalla valorizzazione delle particolarità del sistema della produzione alla ricomposizione degli interessi comuni. Gli accordi interconfederali, ancora non pienamente attuati possono garantire una più sicura misurazione di “chi rappresenta chi” consentendo di coinvolgere tutti i lavoratori, precari compresi



Nel settore alimentare le relazioni sindacali funzionano abbastanza bene, la conflittualità, al netto delle eccezioni che confermano la regola, è relativamente contenuta; il lavoro è nell'insieme più tutelato e meglio retribuito di quanto lo sia nella maggior parte dell'industria.

Il welfare contrattuale è consolidato, generalmente universale ed esteso dalla previdenza complementare all'assistenza sanitaria integrativa, fino alla protezione assicurativa dei familiari dei lavoratori deceduti nel corso del rapporto di lavoro. Da qualche anno il sistema mutualistico contrattuale garantisce inoltre una integrazione alla indennità erogata dall'Inps (30%) per i sei mesi post-partum che offre una copertura pari mediamente al 90% della retribuzione. Nella trattativa in corso Fai, Flai, Uila hanno avanzato la proposta di costruire, sempre attraverso il welfare nazionale, un ponte per chi viene licenziato a due anni dalla pensione. La proposta prevede una indennità che garantisca complessivamente un importo netto di 1.200 euro al mese e una contribuzione di circa 1.800

U N E S E M P I O D I E V O L U Z I O N E

euro.

Dunque un sistema di welfare avanzato in un contesto di relazioni elevato.

Molto grazie alla buona volontà ed al senso di responsabilità delle parti ed ancor più in ragione di una cultura della contrattazione largamente comune ed essenzialmente pragmatica, che, sempre al netto della qualche eccezione, è per lo più riuscita a comporre gli interessi dei lavoratori e delle imprese nel migliore accordo possibile, nelle più o meno difficili condizioni di volta in volta date.

Tuttavia, è sempre possibile e spesso necessario migliorare quel che già è buono, anche nel settore alimentare dove, il sistema della rappresentanza è cresciuto per successive approssimazioni, quando non per tentativi, con tutti i limiti e tutte le manchevolezze del caso.

Da questo punto di vista le condizioni sono del tutto simili a quelle che vive l'intero sindacato.

Purtroppo, il sindacato ha finora stentato a convenire un comune modello della rappresentanza, perché diviso lungo la linea di frattura di due opposte concezioni e due inconciliabili pratiche della democrazia sindacale.

Quella che potremmo definire "dei

fini", secondo la quale, una volta accertata la "democraticità" degli scopi delle decisioni sindacali - si tratti del rinnovo di un accordo o della lotta di classe - risulta quasi indifferente se quelle decisioni vengano prese una volta nelle chiuse stanza di una Segreteria o nel turbinio delle assemblee.

Quella "dei mezzi", che fonda la legittimità democratica delle scelte sindacali sulla simmetricamente democratica preconstituzione dei soggetti, delle sedi e delle procedure di ogni decisione.

Così sballottato tra norme imperfette della Costituzione e le sue proprie contraddizioni, il sistema della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva ha accusato molte lacune e non poche incertezze.

I sindacati hanno praticamente sempre autodichiarato la loro propria rappresentatività, facendo riferimento alla ammissione ad un organo del rango costituzionale del CNEL.

E, di autodichiarazione in autodichiarazione, lo stesso CNEL ha dovuto censire decine e decine di sconosciuti sindacati, forniti di Atto Costitutivo in carta bollata e privi del qualsiasi iscritto in carne ed ossa, firmatari di centinaia di contratti collettivi di cui nessun lavoratore ha

U N E S E M P I O D I E V O L U Z I O N E

mai sentito nemmeno parlare.

In mancanza di più certi criteri, anche le vere ed effettive rappresentanze del lavoro e dell'impresa, confederali e di categoria, si sono acconciate a contrattare tra loro "per reciproco riconoscimento delle parti", vale a dire sulla mutevole e non meglio verificabile base del rispettivo apprezzamento della rappresentatività della controparte del momento.

I modi e gli esiti della contrattazione

collettiva si sono allineati di conseguenza sull'insidioso ed alterno terreno degli egualmente reciproci rapporti di forza, alimentando conflitti spesso fini a sé stessi e rendendo l'efficacia oggettiva e soggettiva dei contratti intrinsecamente incerta, se non aleatoria.

Per ovviare almeno alle più stridenti contraddizioni e per colmare quantomeno le più macroscopiche manchevolezze di un sistema della rappresentanza e della con-



U N E S E M P I O D I E V O L U Z I O N E

trattazione così insicuro, negli anni s'è fatto abbondante ricorso ad artifici giuridici ed a vere ed improprie improvvisazioni politiche.

Ora estendendo per decreto "erga omnes" l'efficacia dei contratti collettivi ed incorrendo nelle definitive ed insormontabili censure della Corte Costituzionale, ora affidando quella medesima efficacia alla inedita figura giuridica dell'incorporazione nei contratti individuali di lavoro.

Ora dichiarando "per definizione di legge" maggiormente rappresentativi i sindacati che, seppur a prescindere da ogni più accurata verifica, a lume di buon senso paiano dotati di maggiore consistenza associativa, ora improvvisando una tacita ed indebita simmetria tra il numero degli elettori di un partito politico e quello degli iscritti al sindacato a quel partito "maggiormente collaterale".

I recenti e non ancora pienamente attuati accordi interconfederali per la misurazione e la verifica della rappresentanza sindacale vogliono mettere ordine fra tante lacune ed incertezze e vanno sicuramente nella direzione giusta.

Infatti accertano "chi rappresenta chi" non sul metro delle poco affidabili autocertificazioni o delle ancor meno attendi-

bili "sensazioni" di più o meno interessati osservatori, bensì in base ed in applicazione di criteri certi e di parametri obiettivi, gli uni e gli altri comunque validati dal consenso "misurabile e misurato" dei lavoratori.

Affidano a criteri altrettanto certi ed a parametri egualmente obiettivi l'individuazione della legittimazione delle Organizzazioni Sindacali a contrattare in sede nazionale, così ponendo almeno la indispensabile premessa per il disboscamento delle centinaia di Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro virtualmente sottoscritti da decine di sindacati virtuali, in rappresentanza soltanto di sé medesimi e mai applicati in alcun vero luogo di lavoro.

Regolano le procedure certe ed obiettive della contrattazione collettiva, perché preconstituiscono le sedi in cui i lavoratori discutono, approvano o respingono in modi del pari certi ed obiettivi gli accordi sindacali che li riguardano, superando una volta per tutte le discussioni e le decisioni in assemblea che, pur con i loro meriti, non di rado si sono prestate a confusioni e manipolazioni, persino a trasformarsi in una sorta di corrida in cui ha più ragione chi urla di più.

La strada intrapresa è dunque quella

U N E S E M P I O D I E V O L U Z I O N E

giusta ma va percorsa fino in fondo e il cammino reso più agevole e confortevole. Percorsa fino in fondo vuol dire estendere gli accordi sulla rappresentanza a tutti i settori e coinvolgere tutti i lavoratori, precari compresi.

Più controllata vuol dire che il sindacato deve potersi ritagliare un ruolo attivo nella verifica della sua rappresentanza.

Certo c'è da augurarsi che il Governo non disfi per legge quel che si è tanto laboriosamente costruito per accordo.

Perché le politiche per loro natura cambiano, i Governi per regola di democrazia passano, le rappresentanze del lavoro e dell'impresa sono, devono essere ben più stabili, per dare stabilità alla composizione negoziale degli interessi della produzione e del lavoro, uno dei fondamentali assi portanti di ogni moderna economia.

Il sindacato deve però rimodulare la sua struttura organizzativa, persino il suo stesso impianto associativo di quanto occorre a governare il nuovo, sicuramente più complesso ed impegnativo sistema della rappresentanza sindacale.

Argomento sul quale la UILA ha più di qualcosa da dire e più di qualcosa ha già fatto.

Il modello della rappresentanza e

della contrattazione della UILA, infatti, è sostanzialmente "sussidiario", procede, per così dire, dal meno al più, dalla valorizzazione delle particolarità del sistema della produzione e del lavoro alimentare alla ricomposizione dei comuni interessi di un sistema produttivo nel quale corrono molte diversità e non poche contraddizioni.

In cui coesistono grandi e grandissime imprese multinazionali ed aziende medio-piccole, talora minime, stabilità e precarietà strutturali dell'occupazione, prodotti "standardizzati" ovunque eguali a sé stessi e produzioni tipiche indissolubilmente legate ad un preciso territorio, tecnologie e professionalità assai sofisticate accanto a lavorazioni e competenze essenzialmente artigianali.

Rappresentare queste diversità e le non poche contraddizioni che tra loro corrono non è semplice e non ammette le semplificazioni burocratiche per cui le strutture "gerarchicamente superiori" decidono anche per quelle di livello inferiore.

La UILA ha affidato la ricomposizione di quelle diversità e di quelle contraddizioni alla "sussidiarietà sindacale" necessaria e sufficiente ad armonizzare sintesi ed autonomia, l'una responsabilità della UILA Nazionale, l'altra prerogativa

UN ESEMPIO DI EVOLUZIONE

delle sue articolazioni sul territorio e nelle aziende.

Il modello della rappresentanza della UILA, perciò, somiglia ad una clessidra, in cui la sabbia scorre prima dall'alto verso il basso, per raccogliere nello stesso sindacato di categoria la rappresentanza di tutti i lavoratori dell'agricoltura, dipendenti o meno che siano, di tutti i lavoratori dell'alimentazione, della pesca, degli istituti consortili e dell'intero spettro degli interessi generali e particolari distribuiti lungo la filiera agro-alimentare.

Poi la "clessidra della rappresentanza" della UILA in un certo senso si ro-

vescia, le risorse associative, le competenze contrattuali, i poteri statutari scorrono dai punti più vicini alle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori, le strutture aziendali e del territorio, verso gli Organi Nazionali della Federazione.

Perciò, nello snodo d'incontro dei due emisferi della clessidra le strutture territoriali della UILA hanno tutta l'autonomia necessaria e le risorse economiche sufficienti a raggiungere e rappresentare nei luoghi in cui vivono i lavoratori privi di posto e rapporto stabile di lavoro, braccianti agricoli o stagionali dell'alimentazione che siano, ed a fornire loro le tutele



Il Ministro per le Politiche Agricole Maurizio Martina

U N E S E M P I O D I E V O L U Z I O N E

ed i servizi di cui in quei luoghi hanno bisogno.

In quello stesso snodo le politiche e le scelte contrattuali della UILA si formano innanzitutto nelle aziende, "per impulso" dei delegati e degli iscritti, primi artefici delle coerenze che uniscono le specifiche esigenze e le particolari opportunità delle diverse imprese alla generale regolazione del lavoro agroalimentare.

La "sussidiarietà" nella UILA di sicuro funziona, sono convinto possa essere la pietra d'angolo di una nuova architettura della rappresentanza sindacale capace di rappresentare i lavoratori nelle imprese in cui veramente lavorano, nei luoghi in cui davvero vivono, per come sono e non per come ci farebbe comodo fossero.

** Segretario generale Uila*



L'albero della vita simbolo di Expo 2015