

La contrattazione sindacale tra lavoro, welfare e territorio

Gaetano Sateriale

Responsabile del Piano del Lavoro della CGIL,
<g.sateriale@cgil.it>, @GaeSat2015

Il sindacato italiano, nonostante le evidenti difficoltà nel portare avanti la sua attività in modo efficace a fronte dei mutamenti dell'attuale mondo del lavoro, è una realtà vitale, dove non mancano forme di contrattazione nazionale e territoriale. Ma quali innovazioni sono presenti in queste forme di contrattazione? E quali vie sono percorribili per colmare il vuoto di rappresentanza e tornare ad ascoltare i bisogni dei cittadini, inclusi quelli oggi più ai margini della società?

Nonostante l'assenza di un protocollo condiviso tra sindacati e Confindustria sul sistema contrattuale da adottare, si continuano a firmare i contratti nazionali di settore e a realizzare centinaia di accordi sindacali anche nelle aziende iscritte a Confindustria. Malgrado il rapporto tra Governo e sindacati nelle ultime stagioni sia stato pressoché inesistente e l'intermediazione sociale non sia più di moda nel mondo della politica, ogni anno si sottoscrivono centinaia di accordi territoriali tra sindacati e istituzioni territoriali. Si potrebbe dire, in un certo senso, che la prassi prescinde dalla dichiarazione di intenti e, di fronte a necessità e disponibilità condivise, supera le barriere ideologiche che vorrebbero bloccare le relazioni fra le parti sociali.

Tutto bene, quindi? Da un certo punto di vista, soprattutto quello storico, l'esperienza diretta ha (quasi) sempre anticipato i protocolli generali e le leggi in materia di lavoro e di relazioni industriali;

tuante, come

a) La contrattazione

Il primo dato sui
dei rapporti di lavoro
collettivi nazionali
sura rilevante fino
In questo caso la di
presentare un ele



in questa prospettiva **si può apprezzare che la contrattazione non si fermi**, nemmeno in un momento di grandi trasformazioni e incertezze come l'attuale. Da un altro punto di vista **ci si dovrebbe chiedere se e quanto di innovativo ci sia nella contrattazione realizzata sinora, che corrisponda ai mutamenti sociali ed economici in atto e possa prefigurare "sul campo" le nuove regole generali per domani**; si dovrebbe, di fatto, valutare se nell'«Eppur si muove» sia contenuta già una nuova traiettoria delle relazioni sindacali italiane oppure no.

È difficile dare una risposta univoca a quest'ultima domanda. Come sempre, nelle fasi intermedie il nuovo e il vecchio si mescolano al punto da rendere impossibile una valutazione netta. Il presente contributo prova a indicare alcune possibili vie di sperimentazione futura a partire dalla descrizione di alcune caratteristiche della recente stagione contrattuale e attraverso una lettura della situazione attuale, caratterizzata da vuoti di rappresentanza e difficoltà ad ascoltare i bisogni dei cittadini.

1. Forme di contrattazione

Per un'organizzazione sociale come il sindacato, che basa la sua rappresentanza e la sua rappresentatività reali sulla propria capacità contrattuale, il fatto che dopo nove anni di crisi vi sia un'attività contrattuale differenziata e consistente è certamente un segno di vitalità. Un'analisi realistica della stagione contrattuale in atto deve però rilevare la **insufficiente capacità da parte sindacale di cogliere le innovazioni sociali e del lavoro che si sono determinate negli ultimi decenni e di rappresentarle attraverso la contrattazione collettiva**. Tra queste innovazioni vanno ricordati un mercato del lavoro polarizzato in professionalità ad alto contenuto di competenze a fronte della crescita di mansioni povere ed esecutive; la riduzione delle professionalità intermedie che nei decenni scorsi costituivano il baricentro del lavoro e della rappresentanza sindacale; l'allargamento del divario negli stili di vita e l'indebolirsi della coesione sociale delle nostre comunità come conseguenza dell'inurbamento, dell'invecchiamento, della solitudine, delle nuove cittadinanze e dell'inoccupazione giovanile.

a) La contrattazione di categoria sul lavoro

Il primo dato sorprendente dell'attuale contrattazione collettiva dei rapporti di lavoro consiste nel fatto che **il numero dei Contratti collettivi nazionali del lavoro (CCNL) tende ad aumentare in misura rilevante** fino a superare, secondo alcune stime, la cifra di 800. In questo caso la dimensione quantitativa crescente **non sembra rappresentare un elemento di innovazione positiva**. Anzi, i CCNL,

Il **Contratto collettivo nazionale di lavoro** è un contratto tra datori di lavoro o associazioni di datori di lavoro e associazioni di lavoratori che ha per oggetto le condizioni di lavoro e i rapporti tra le parti contraenti. La parte che rappresenta i datori di lavoro può essere costituita da uno o più datori di lavoro o da una o più associazioni di datori di lavoro. I lavoratori sono sempre rappresentati da una o più associazioni di lavoratori (sindacati). Un CCNL contiene disposizioni normative sulla stipulazione, il contenuto e la fine del contratto individuale di lavoro, disposizioni sui diritti e gli obblighi delle parti contraenti e disposizioni sull'applicazione e il controllo dell'applicazione del CCNL.

invece di fornire tutele minime generali sempre più omogenee e inclusive nei diversi settori merceologici, finiscono per disegnare specificità settoriali e di comparto che non hanno riscontro nemmeno sul piano delle statistiche ufficiali relative alla produzione e al lavoro. Si potrebbe quasi affermare che tale moltiplicazione, più che strumento di maggiore tutela dei lavoratori, sia divenuta la via con cui si autocertificano associazioni di imprese e sindacati altrimenti non visibili per peso e ruolo. I nuovi con-

tratti di settore non nascono dall'esigenza di regolare nuove specificità del lavoro ma da quella di riconoscere nuove particolarità associative.

Sul versante della contrattazione decentrata in azienda, detta anche contrattazione di secondo livello, **si registrano due tipi distinti di accordi: quelli difensivi nelle aziende in crisi e riorganizzazione e quelli di redistribuzione** di una quota dei profitti prodotti dall'azienda a seguito (o in vista) di buone performance di mercato.

Nel primo caso, si tratta di diverse centinaia di confronti negoziali difficili, che prevedono quasi sempre riduzioni definitive di parte dell'organico e, in qualche caso, del salario di tutti i lavoratori coinvolti. In genere queste vertenze terminano con accordi accettati attraverso pratiche di verifica democratica o respinti dai lavoratori, con conseguente crisi del rapporto tra rappresentanti e rappresentati in una data azienda o categoria (come nel caso delle recenti vicende emblematiche di Almagora e Alitalia). In molti casi le trattative di crisi giacciono, non concluse, su altrettanti "tavoli" presso il ministero dello Sviluppo economico, che fatica a trovare una soluzione ai problemi industriali e finanziari dell'impresa. Le centinaia di trattative di crisi si possono dividere tra quelle che nel tempo diluiscono e riducono il peso nefasto di una chiusura o di un ridimensionamento aziendale, con uso di ammortizzatori "a perdere", e quelle che prevedono una contrazione temporanea delle produzioni e del lavoro, in vista di interventi di rilancio dell'azienda. Quel che fa la differenza tra le due situazioni è, per dirla in gergo sindacale, l'esistenza o meno di un "piano industriale" e finanziario condiviso di ripresa delle attività.

In queste eventualità di riorganizzazione e rilancio delle attività, purtroppo abbastanza rare, l'esperienza contrattuale vissuta dalle parti rappresenta quasi sempre un importante esempio di buone relazioni tra impresa e sindacati che perdura anche nelle fasi succes-

zienda (almeno for
cutive povere, sem
e muore in relazion

¹ Cfr in proposito La
ADAPT University Press



sive. In linea di massima si può dire che, specie nei grandi gruppi, i sistemi regolati di informazione preventiva e partecipazione gestionale spesso sono nati a seguito di processi riorganizzativi contrattati.

La seconda modalità di contrattazione decentrata in azienda è invece quella più tradizionale di applicazione del contratto nazionale di settore e di regolazione delle condizioni specifiche di lavoro nei casi in cui l'azienda abbia condizioni di mercato e di profitto adatte a esperienze negoziali riorganizzative e redistributive. Si tratta di una pratica consolidata da tempo in molte realtà aziendali e territoriali, anche se non obbligatoria. In questo ambito si registrano esperienze degne di rilievo sia per entità sia per contenuti, soprattutto relativi al rapporto tra salario e obiettivi di crescita della produttività dell'azienda¹. Tuttavia si tratta di esperienze fondate su piccoli numeri di imprese, di media e grande dimensione, che non riusciranno mai a sostituire il ruolo di copertura generale del contratto nazionale.

L'ipotesi di un nuovo sistema di contrattazione che pone il suo baricentro nella contrattazione aziendale – più volte indicato da Confindustria e dagli ultimi Governi, nonché accettato in via di principio dalle organizzazioni sindacali –, **è in contraddizione con la prassi che abbiamo qui illustrato, che vede la proliferazione dei contratti nazionali, che dovrebbero invece ridursi a poche unità essenziali contenenti i diritti e le condizioni minime del rapporto di lavoro per tutti** e il numero troppo esiguo di aziende che praticano la contrattazione sul luogo di lavoro, che rappresentano ancora un'eccezione e non la regola, date anche le piccolissime dimensioni di oltre il 95% delle imprese italiane.

Riflettendo poi sulle tendenze in atto nell'economia e nel lavoro, con il superamento del "luogo fisico" di produzione da un lato e la destrutturazione dei lavori che contribuiscono alla creazione del prodotto o del servizio dall'altro, ci si rende conto di quanto **il sistema di contrattazione in atto (nella fabbrica, nel cantiere o nel grande magazzino) riesca solo in minima parte a intercettare e tutelare le forme di lavoro sviluppatesi nell'ultimo ventennio**. Nemmeno la contrattazione aziendale, laddove si svolge, è capace (salvo rari casi) di includere nelle tutele e nei benefici l'intera filiera del lavoro utilizzato dall'impresa, scomposto in rapporti instabili. Questa incapacità è riscontrabile tanto sul versante delle professioni a elevato contenuto di competenze, sempre più indipendenti dall'azienda (almeno formalmente), quanto su quello delle funzioni esecutive povere, sempre più basate su un rapporto di lavoro che nasce e muore in relazione a un bisogno temporaneo dell'azienda.

¹ Cfr in proposito *La contrattazione collettiva in Italia (2016). III Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, Modena 2017, disponibile in <www.bollettinoadapt.it>.

b) La contrattazione sociale territoriale

Una ulteriore attività contrattuale si è ormai consolidata nel Paese, malgrado le trasformazioni della rappresentanza politica e le scarse attitudini partecipative delle istituzioni di governo nazionali e territoriali: la contrattazione sociale territoriale.

Ogni anno infatti si firmano verbali di intesa o accordi tra molte centinaia di sindaci e diversi presidenti di Regione e le organizzazioni sindacali unitarie (in gran parte della categoria dei pensionati), soprattutto nei territori del Centro Nord. Si tratta di un'esperienza **negoziale rivolta ai cittadini, indipendentemente dalla loro presenza sul mercato del lavoro e che negli anni di crisi ha avuto una rinnovata efficacia in difesa dei ceti sociali più deboli**, degli anziani, degli indigenti², spesso intervenendo a spostare cifre dei bilanci pubblici di riferimento a favore delle povertà o delle non autosufficienze e sottoscrivendo "patti anti-evasione" per il reperimento di risorse aggiuntive da indirizzare verso la spesa sociale. In questo senso si tratta di una attività più di concertazione (convergenza su obiettivi condivisi) che di contrapposizione negoziale, se ha senso distinguere tra due modalità complementari che in parte si sovrappongono.

Anche con la contrattazione sociale territoriale siamo spesso di fronte a pratiche apprezzabili di difesa dagli effetti della crisi sulla parte più fragile della società. Tuttavia esse **non riescono a modificare in maniera stabile qualità e diffusione dei servizi del welfare urbano esistente, perché sono iniziative locali prive di indirizzo e coordinamento sia regionale sia nazionale**. Inoltre, poiché le strutture che organizzano la contrattazione sociale territoriale sono espressione dei sindacati dei lavoratori, le "piattaforme" territoriali, nonostante la loro proiezione sociale, **non sono quasi mai in grado di intercettare le nuove cittadinanze e le nuove marginalità e di compensare le disuguaglianze prodotte dalla crisi, allargando la platea dei rappresentati**.

2. In contatto con i cittadini e i territori

Con tutti i suoi limiti, questa capacità di iniziativa contrattuale differenziata e consistente è un termometro importante dello stato di salute del sindacato e anche del fatto che la società sia in grado di esprimere una propria voce autonoma e proprie istanze organizzate non mediate dalla politica. Essa va però letta alla luce di alcune caratteristiche del nostro Paese, in particolare delle sue difficoltà a

² Cfr a questo proposito i Rapporti sulla contrattazione sociale territoriale dello SPI CGIL (Sindacato pensionati italiani della Confederazione generale italiana del lavoro), disponibili in <www.spi.cgil.it>.

trovare una adeguata rappresentanza e della effettiva capacità delle istituzioni ad accogliere i bisogni dei cittadini.

a) La questione della rappresentanza

Se la forma della rappresentanza sociale oggi fosse simile a quella di alcuni decenni fa, caratterizzata da una divisione del lavoro che attribuisce al partito la funzione di interprete generale dei cittadini e alle organizzazioni sociali la tutela di interessi specifici, in qualche modo, malgrado la crisi, si potrebbe immaginare ancora che le conquiste particolari tramite la contrattazione potrebbero diventare prima o poi conquiste generali attraverso la mediazione politica e l'attività legislativa e di governo³. In questa ipotesi potrebbero bastare alcuni accordi esemplari sul lavoro o sul territorio per avviare un percorso di miglioramento complessivo. Ma non è più così.

Negli ultimi anni si è assistito alla crescita di un vuoto di rappresentanza dei cittadini: le difficoltà con cui i partiti si relazionano con la società sono evidenti, così come lo scollamento della politica rispetto ai bisogni delle persone, a cui si somma il restringimento dell'area contrattuale del sindacato. Viene lasciato alle forme di autorganizzazione il ruolo di ammortizzatore delle difficoltà sia del lavoro sia della società più marginale e si apre la strada a un populismo che amplifica le sensibilità dei cittadini, in alcuni casi inventandone di improprie, senza riuscire a fornire loro risposte reali. Si crea così una contraddizione: i servizi di welfare si riducono proprio in una fase in cui, oltre ai limiti del sistema tradizionale e alla sua incapacità di erogare servizi di qualità a diffusione omogenea su tutto il territorio nazionale, si manifestano nuovi bisogni, su cui dovrebbero essere adattati i vecchi servizi e realizzati dei nuovi. Basti pensare alla sanità e alle scuole, con la necessità di corrispondere nel primo caso a cronicità, non autosufficienze, solitudini e indigenza delle persone anziane, e nel secondo all'esigenza di investire in un percorso educativo, scolastico e formativo permanente, in grado di creare in tutta la popolazione attiva le competenze di cui l'economia e la società 4.0 hanno bisogno.

b) L'evoluzione del welfare, tra contraddizioni e opportunità

Oltre ai vuoti di rappresentanza, sono in atto anche alcune contraddizioni generate da attività sindacali e volontà legislative non congruenti con gli interessi generali di una comunità. È stato di recente incentivato sul piano fiscale il cosiddetto welfare contrattuale, applicato in conseguenza da molti contratti nazionali e aziendali, che lo

³ Un esempio è stato il caso, negli anni '70, del rapporto tra "150 ore" contrattuali e una stagione di maggiore diritto allo studio per tutti.

Negli ultimi anni, grazie a forti incentivi pubblici che detassano parzialmente quelle spese, sia nei contratti nazionali sia in quelli aziendali sono stati introdotti a fianco degli incrementi retributivi alcuni benefici in servizi vari (buoni benzina, aiuti all'esplorazione di pratiche amministrative, pagamento fatture e bollette, assicurazione per spese sanitarie non comprese dal welfare come le cure odontoiatriche, asili aziendali, ecc.). Questi benefit vengono definiti in genere come **welfare contrattuale o aziendale**, a seconda che siano previsti nel contratto nazionale di settore o in quello aziendale.

articolano in servizi di varia natura resi al dipendente e ai suoi familiari (cure odontoiatriche, buoni benzina, rimborsi, asili aziendali, ecc.). A parità di benefici fiscali per le imprese che erogano questi benefit, spesso in alternativa agli incrementi retributivi, è facile supporre che queste esperienze contrattuali si debbano moltiplicare in futuro, anche perché vengono viste molto positivamente da parte dei lavoratori, malgrado le perplessità sindacali verso un welfare sostanzialmente assicurativo.

Non entreremo qui nel merito del paradosso di non poco conto per cui un beneficio aggiuntivo al welfare universale viene erogato a un numero ristretto di cittadini grazie a un contributo fiscale generale, con una sorta di solidarietà ribaltata. In ogni caso non possiamo non sottolineare che queste forme di welfare, poiché limitate a una cerchia ristretta di persone e alle aree più "ricche" del Paese, finiscono per aumentare le disomogeneità esistenti nel welfare nazionale, su cui già oggi si registra il pesante impatto della crisi con il taglio ai finanziamenti dal lato dell'offerta e la rinuncia alle cure per un loro eccessivo costo economico da quello della domanda. **Il sistema del welfare può essere considerato, in effetti, come il luogo in cui si misura il massimo di "incomunicabilità" tra società e politica, a livello sia nazionale sia europeo**, con l'attenzione esclusiva al pareggio di bilancio da parte dei singoli Stati anziché al "pareggio" dei bisogni, che ovunque cambiano e aumentano.

Inteso in senso sia ristretto (previdenza, salute, istruzione), sia più lato (trasporti, assistenza, integrazione sociale, politica attiva del lavoro, cittadinanza attiva, cultura, reti di comunicazione, sicurezza, prevenzione dei rischi, ecc.), **il settore più caratteristico del modello sociale europeo si sta contraendo nel passare dal welfare universale ormai consolidato a un welfare di mercato**, sulle spinte del liberismo economico che lo considera un "lusso" anziché una risorsa, una spesa che gli Stati non possono più permettersi.

Oltre alla progressiva ingiustizia sociale generata da queste politiche, si potrebbe analizzare la questione anche da un versante economico e individuare un netto errore di strategia competitiva. È difficile ritenere infatti, per il prossimo futuro, che le economie europee possano essere a lungo competitive sul mercato dei beni di consumo durevoli dell'industria manifatturiera nei confronti delle crescenti potenze industriali orientali. Al contrario, si può immaginare che **considerare**



il welfare un mercato in espansione su cui fare investimenti primari, poiché corrisponde a bisogni crescenti per qualità e diffusione, potrebbe rappresentare un'occasione di crescita dell'economia e del lavoro. Si tratta, in fondo, di specializzare maggiormente le economie europee alla soddisfazione della domanda interna piuttosto che di quella delle esportazioni in un campo in cui l'Europa, da molti decenni è un modello anche culturale di riferimento nel mondo. Bisogni delle persone, delle famiglie, delle comunità e del territorio possono diventare i *driver* su cui riorganizzare la crescita, forse in misura meno accentuata dei cicli economici precedenti, ma in maniera certamente più omogenea e meno diseguale, persino più stabile.

3. Possibili percorsi a partire dal basso

A esclusione della previdenza, tutti gli altri servizi di welfare – sia quelli che rispondono ai bisogni collettivi sia quelli alla persona – sono ormai in un modo o in un altro a gestione regionale e territoriale, anche quando le risorse sono nazionali. Per questo motivo la riconnessione tra nuovi bisogni e servizi va sperimentata in ambito regionale e locale. **Il nuovo welfare deve necessariamente essere progettato con strategie di intervento generali, ma capaci di adattarsi alle diverse esigenze dei territori, delle comunità, delle persone, con una domanda necessariamente *bottom up* e una offerta che sia in grado di arrivare ai cittadini con efficacia commisurata sui singoli.** «*La demande locale dessinera l'offre globale*» («La domanda locale orienterà l'offerta globale»): questo slogan pubblicitario francese sintetizza il capovolgimento del concetto di sviluppo classico seguito in tutto il XX secolo, in cui era l'offerta globale che suscitava e soddisfaceva i bisogni, spesso indotti, del consumatore locale.

In Italia – dove si è lontani dall'aver un quadro di programmazione generale e da tempo è la *spending review* a modificare le politiche di welfare – l'unica alternativa possibile e praticabile resta quella della concertazione decentrata territoriale che, a partire da un'analisi aggiornata dei bisogni delle persone e del territorio definisca servizi e progetti in collaborazione tra pubblico e privato; si tratta di un percorso che va dall'individuazione del bisogno alla creazione di un nuovo “mercato”, che impieghi lavoro e tecnologie adeguate a corrispondere positivamente alle priorità individuate.

Se questa spinta dal basso si diffondesse a livello comunale e regionale, potrebbe prodursi un momento di incontro tra governi e parti sociali anche a livello nazionale, che svolga funzioni di indirizzo e coordinamento. Al momento questa ipotesi è incomprensibilmente esclusa dalla politica e dal Governo in carica, in parallelo alla cancellazione di ogni velleità federalista in materia amministrativa.

La sfera dei bisogni dei cittadini e del territorio va prima di tutto indagata e aggiornata, con riguardo ai fattori economici e sociali di trasformazione. Anche questa potrebbe essere una prima forma di dialogo e rinnovata collaborazione tra enti di governo e organizzazioni sociali che recupera il meglio di quella cultura e pratica della partecipazione derivante dalle migliori esperienze di contrattazione aziendale.

4. Una nuova stagione contrattuale

È possibile usare le attività contrattuali nel territorio e nelle aziende per avviare questo percorso *bottom up* di rappresentanza dei bisogni sociali e del lavoro? Questa è la sfida più impegnativa per un sindacato che non voglia limitarsi a rappresentare solo la propria base tradizionale, tra l'altro in forte restringimento quantitativo. Per fortuna non si parte da zero. In alcune Regioni, questa esperienza ha saputo promuovere politiche complessive di rilancio non solo del welfare, ma anche del contesto economico del territorio e di creazione di nuovi posti di lavoro⁴, inaugurando un metodo nuovo di programmazione degli investimenti in controtendenza con le politiche nazionali e con quelle europee dell'austerità. Resta però ancora molto da fare per diffondere questo nuovo sistema di contrattazione e numerosi problemi sono ancora da risolvere anche dal punto di vista teorico.

Non c'è dubbio, ad esempio, che **le due "gambe" classiche della contrattazione, quella territoriale e quella aziendale, non possono continuare ad agire in maniera separata**, se non si vogliono moltiplicare le contraddizioni interne ai sindacati, prima ancora di quelle sociali. Se si intende aprire un confronto con le istituzioni (Comune, Città Metropolitana o Regione) che interessi ad esempio il riordino del sistema del trasporto pubblico locale nel territorio (magari affiancando forme di trasporto flessibile a chiamata per alcune fasce di popolazione), non v'è dubbio che la piattaforma-progetto debba essere concordata tra sindacato confederale e sindacato dei trasporti, per poter mantenere solide convergenze nei rispettivi tavoli contrattuali, poiché un riordino delle modalità e delle linee modificherà necessariamente le condizioni di lavoro dei dipendenti.

Ancora più impegnativo è il tema del passaggio da una sanità centrata sugli ospedali a un'assistenza più diffusa sul territorio, che

⁴ In diverse Regioni italiane, a fronte degli effetti della crisi sull'occupazione e sul benessere della popolazione, negli ultimi anni si sono realizzati accordi generali di programmazione della spesa tra Enti di Governo regionale e parti sociali che condividono i problemi prioritari del territorio, la necessità di avviare concrete politiche per il lavoro e il welfare e le spese di bilancio in ottica pluriennale da effettuare. Cfr ad esempio il *Patto per il Lavoro della Regione Emilia Romagna* (2015), in <www.regione.emilia-romagna.it>.

utto
li di
a di
zza-
ella
one

lle
za
iva
la
an-
sta
on
di
di
he
lto
ie-
co.
lla
is-
io
di
ni
il
a-
ie
co
ei
li
i-

à
e

Il
ji
i-
e
r
i.

porterà a una modifica dei percorsi professionali, oltre che delle condizioni e dei luoghi di lavoro del personale. Anche in questo caso, sarebbe opportuno concordare, prima all'interno dei sindacati, poi con le Aziende sanitarie locali, un percorso di riorganizzazione dei servizi di assistenza e salute fatti di momenti di formazione delle nuove competenze necessarie e di riorganizzazione in rete tra funzioni di assistenza, prevenzione, diagnosi e cura.

Un altro esempio può essere quello della costruzione di strutture di *cohousing* per cittadini anziani o soli e famiglie interessate all'esperienza coabitativa. In questo caso anche le tipologie di costruzione debbono essere modificate rispetto agli standard attuali e così i servizi di pulizia, manutenzione e guardiania attiva, di competenza del sindacato del commercio. Molti altri esempi potrebbero essere esplorati (la scuola, il ciclo dei rifiuti, la sicurezza, ecc.), ma la sostanza resta la stessa: se procedono separatamente, le due modalità classiche della contrattazione e i soggetti che le realizzano non saranno in grado di apportare miglioramenti significativi né al lavoro né ai cittadini della propria comunità.

Nell'avviare in maniera diffusa sul territorio forme di contrattazione sociale nuova, **si pone anche un problema delicato di rappresentatività delle organizzazioni sindacali**. Per semplificare: se la rappresentanza del lavoro è regolata da protocolli per cui con determinate procedure è chiaro e accertato come e quando la rappresentanza sindacale possa esercitarsi, **sul piano della rappresentatività sociale la materia è molto più indefinita** e persino contraddittoria.

Chi autorizza le organizzazioni sindacali "maggiormente rappresentative" a costruire piattaforme in nome di tutti i cittadini di una comunità? La risposta è molto semplice e netta: nessuno. È solo la traduzione dell'eventuale accordo istituzionale da parte dell'organo di governo interessato che di volta in volta decide il grado di estensione del suo effetto. In questo ambito, di conseguenza, **è buona norma che le organizzazioni sindacali non si presentino da sole al confronto con le istituzioni e che le piattaforme siano sottoposte al più ampio percorso di condivisione con i cittadini e le istanze sociali organizzate**. Si ricordi, su questo punto, che il già citato *Patto per il Lavoro della Regione Emilia Romagna* del 2015 è stato sottoscritto da 49 diversi soggetti e sottoposto a una verifica "referendaria" universale.

In conclusione si potrebbe dire che per corrispondere a queste esigenze è necessario innovare profondamente non solo gli strumenti della contrattazione ma anche i soggetti che li esercitano, rimescolando, anche in questo caso, sindacalizzazione del lavoro con presenza sociale del sindacato.



di Michele Placido
Italia 2017
Drammatico
88 min

Undici operaie e impiegate di un'azienda tessile italiana si trovano a decidere del futuro di tutta la fabbrica. La nuova multinazionale francese è disposta a rinnovare tutti i contratti, con la differenza di soltanto 7 minuti in meno di pausa pranzo. Ma che cosa significano questi 7 minuti? Quanto vale quel posto di lavoro per ognuna di quelle donne?

7 minuti

Gennaio 2012, Yssingaux, Alta Loira: le operaie tessili di Lejaby, azienda numero due dell'intimo francese, si scontrarono spietatamente contro i nuovi dirigenti Palmers. «Lejaby, Palmers mi ha ucciso» così diceva la scritta esibita dalle impiegate in un'ultima foto scattata sulla scalinata della Cour des Voraces. Una voracità appunto, che in pochi anni portò a una riduzione considerevole del personale e al dimezzamento del fatturato.

Il film *7 minuti* (2017), diretto da Michele Placido e tratto dall'omonimo testo teatrale di Stefano Massini, si ispira alla storia di queste donne per raccontare le vicende di undici tra operaie e impiegate, membri del Consiglio di fabbrica dell'azienda tessile italiana Varazzi, ormai nella mani del colosso francese Rochette & Co., che ne è divenuto il proprietario di maggioranza.

Ognuna di loro ha la sua storia, origini diverse e differenti necessità, ma sono accomunate dal bisogno di quell'impiego, specie in periodo di crisi; ma che cosa saranno disposte a sacrificare pur di non perdere il proprio posto di lavoro? Solamente sette minuti in meno di pausa, questo è il prezzo che viene chiesto loro dalla multinazionale francese.

La decisione, inizialmente unanime, di accettare viene messa in discussione da Bianca (Ottavia Piccolo) che, lavorando ormai da trent'anni nella fabbrica dei fratelli Varazzi, intuisce le intenzioni dirigenziali celate dall'attraente proposta, l'ennesimo *escamotage* per dissimulare il profitto personale, la brama del guadagno a scapito di altri. Ma che differenza possono fare solamente sette minuti? Le risposte emergono nel corso del film, nel susseguirsi di accese discussioni e riflessioni intense. Un confronto incalzante, da cui prende il via il gioco aggressivo dei pregiudizi, guidato da dinamiche psicologiche che rivelano la vita privata di ciascuna delle protagoniste.

La responsabilità di decidere dove far cadere l'ago della bilancia, la scelta tra necessità e libertà (non solo proprie, ma di tutte le operaie e impiegate della fabbrica), poche ore per votare "o sì o no", condizionando inevitabilmente la propria esistenza e quella di tutte le altre colleghe.

A rappresentare l'azienda francese Madame Rochette, interpretata da Anne Consigny, un personaggio dal comportamento enigmatico, che rivela la divergente visione straniera dell'Italia e degli italiani, dove tutti sono molto simpatici, dove la famiglia è tutta una poesia, ma che a volte può sembrare un teatrino di marionette a cui piace improvvisare.

Il film rivela il suo intento di denuncia in veste di apologo al femminile, con al centro la prospettiva di condizioni lavorative sempre più deleteria per chi presta servizio con la forza della disperazione, tanto più se si tratta di una donna.

Silvia Gianni