

Comunicazione ai lettori

Con questo numero di economia e società regionale avviamo un percorso di riflessione che chiama in causa direttamente il sindacato. Attraverso una serie di interviste vogliamo infatti aprire una finestra per accogliere l'opinione di esponenti del mondo sindacale direttamente coinvolti dal tema che di volta in volta sarà oggetto della parte monografica di ciascun numero della rivista.

Un buon modo, ci auguriamo, per mettere a confronto i contenuti e le acquisizioni della ricerca scientifica con le riflessioni di coloro che operano nell'ambito dei cambiamenti del lavoro e della vita economica.

Fin dalla sua fondazione la rivista ha espresso l'attenzione ai cambiamenti concreti in atto nei territori e con questa iniziativa la redazione intende quindi continuare il lavoro di riflessione coniugando analisi teorica e prassi. Ci auguriamo che per i lettori questa iniziativa costituisca un'ulteriore opportunità per individuare elementi utili a comprendere i cambiamenti in atto.

La Redazione

di *Alberto Mattei*

Venerdì 30 giugno 2017 presso la sede Cgil di Alte di Montecchio Maggiore si è svolta l'intervista qui presentata con Maurizio Ferron, segretario della Fiom Cgil Vicenza, Giuseppe Perfetto, funzionario della Fiom Cgil Vicenza della zona di Arzignano; e alla presenza di Morgan Prebianca, funzionario della Fiom Cgil Vicenza della zona di Montecchio. Il tema è: il distretto e il sindacato. In particolare, il ruolo del sindacalista nel distretto, i cambiamenti del distretto e delle aziende ivi presenti; le realtà aziendali italiane e le multinazionali straniere; le esperienze nella contrattazione e non solo.

ALBERTO MATTEI – Innanzitutto, il lettore di *economia e società regionale* chi ha di fronte?

MAURIZIO FERRON – Siamo sindacalisti e lavoriamo all'interno dell'area distrettuale dell'Elettromeccanica. Per prima cosa, dobbiamo tenere in considerazione un aspetto che tocca, ancor prima del distretto, il territorio vicentino. Infatti, a Vicenza ci sono tre distretti: il distretto dell'Orafo, il distretto della Concia e quello dell'Elettromeccanico o Meccatronica. Ognuno con le sue caratteristiche e con le sue peculiarità. Se guardiamo al territorio, per esempio, nella zona di Arzignano, dove opera Giuseppe Perfetto, quello della Concia si sovrappone con quello della Elettromeccanica¹. L'andamento di un distretto può condizionare l'altro.

¹ Sul sito *web* dell'Osservatorio nazionale dei distretti italiani, con riferimento alla specializzazione produttiva di tale distretto denominato "Metadistretto della Meccatronica e delle Tecnologie Meccaniche innovative", si legge che «i comparti dell'automazione, delle macchine per l'industria e delle macchine ed apparecchi elettrici ed elettronici rappresentano il nucleo forte del distretto. Diffusa è la presenza di alcune attività quali la fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici, la fabbricazione di apparecchiature per il controllo dei processi industriali, la fabbricazione di macchine utensili, la fabbricazione di pompe e compressori, la fabbricazione di macchine per la lavorazione di prodotti alimentari, per la lavorazione tessile, del legno, per l'industria delle pelli, la fabbricazione di robot industriali, di antenne e accessori, ecc.»; e sulle caratteristiche del distretto, «il distretto rappresenta un sistema altamente specializzato dove le singole aziende sono tra loro fortemente interconnesse costituendo una *regionalità* produttiva unica al mondo. Al suo interno, accanto ai grandi produttori di

AM – *Quando nasce la vostra esperienza all'interno di questo distretto dell'Elettromeccanica?*

MF – Come premessa, ognuno di noi si occupa appunto di una zona della Provincia di Vicenza: i funzionari operano rispetto alla loro zona di competenza, mentre io seguo e mi occupo di alcune realtà aziendali più significative, come le acciaierie, ma rispetto al distretto mi occupo, per esempio, della Lowara e della Marelli, collocate tra Montecchio e Arzignano. Di fatto, però, nessuno di noi ha un'interlocuzione con un'entità in quanto distretto, ma ci occupiamo e abbiamo un'interlocuzione con le singole aziende che sono all'interno del distretto; e, aggiungo, non tutte le aziende del territorio di cui ci occupiamo sono dentro al distretto. Il Metadistretto dell'Alto Vicentino conta numerose imprese, ma se guardiamo al territorio si va anche oltre numericamente. Il territorio, pertanto, va oltre il distretto. Il punto sindacale è che non abbiamo momenti e luoghi di confronto, in termini di strategia e politiche di sviluppo territoriale: volendo, ciò può essere un limite, perché riteniamo che ci sia bisogno di un tale luogo di confronto, vedendo ad esempio le necessità formative dei lavoratori anche in termini di ricollocazione nei processi di riorganizzazione industriale. In questo, forse ci troviamo di fronte ad un paradosso: parliamo di territorio e operiamo nel distretto all'interno di un territorio, e siamo consapevoli che ci sono tematiche che toccano il perimetro extra-aziendale (appunto le necessità formative o gli interventi per la ricollocazione dei lavoratori, aspetto ben presente in questo distretto), ma noi ci troviamo ad interloquire con singole situazioni aziendali, caso per caso.

Noi funzionari vicentini, come categoria sindacale dei metalmeccanici, così come possiamo dire di altre categorie, abbiamo una certa condivisione di fondo di quelli che possono essere i temi, ma manca un coinvolgimento degli attori, come le associazioni datoriali e gli Enti amministrativi, e penso ai singoli Comuni ma anche alla Regione. C'è quindi semmai un intervento sulle aziende del distretto, ma è *ex post*, nella fase patologica.

Ora abbiamo un tema di fondo da affrontare: la filiera estesa a livello globale, dove viene meno l'omogeneità del distretto nella rete locale, poiché

macchine per gli altri distretti produttivi, come l'alimentare, il tessile, la lavorazione del legno, il *packaging*, ecc., esistono altre imprese di dimensioni inferiori ma altamente competitive specializzate nella componentistica per macchine tessili o negli impianti per tintorie nonché una folta schiera di terzisti meccanici che producono tanto per il meccanico tessile che per il meccanico generale». Come dati quantitativi, nel 2014 venivano contate 5091 imprese del distretto. Fonte: <www.osservatoriodistretti.org>. Per un approfondimento sull'industria metalmeccanica vicentina in un'ottica sindacale, Zanni (2011).

l'azienda è in rete globale, e così anche i fornitori locali che entrano nella rete globale attraverso la committente. C'è uno sfilacciamento del distretto che si è disperso, forse anche un suo superamento. Così troviamo un'azienda territorialmente presente nel distretto ma globalmente lontana, per configurazione, dall'azienda fisicamente vicina all'interno del distretto.

GIUSEPPE PERFETTO – A tal proposito, porto il caso delle aziende del settore metalmeccanico, che erano produttrici di macchine per la conceria: con la questione dell'espansione della conceria a livello internazionale, per esempio in Sud America, ci siamo trovati di fronte a realtà aziendali che hanno seguito l'espansione a livello globale, e stanno andando bene; mentre quelle rimaste a livello locale, sono entrate in crisi.

AM – *Delle aziende del distretto chi tiene e chi no, in questi anni di “superamento” della crisi economica?*

MF – Negli anni della crisi ci sono situazioni aziendali di luci e ombre. Chi è dentro le reti globali, come mercato e come produzione, e ha investito, innovando prima il processo produttivo e poi il prodotto, non ha patito particolarmente la crisi, salvo alcuni interventi di riorganizzazione. Mentre, ci sono aziende più povere dal punto di vista del rapporto con i mercati globali, che non hanno investito e non hanno guardato oltre il mercato interno e con una ricerca di competitività tutta basata sul taglio di costi soprattutto relativo al personale. Queste aziende hanno continuato il *trend* classico e hanno fornito certi componenti, che però oggi possono essere forniti da qualsiasi altra parte del mondo: sono aziende che hanno patito di più la situazione, alcune delle quali sono proprio sparite.

AM – *In questo caso, il sindacato come interagisce contrattualmente con quelle buone e con quelle che purtroppo non ce l'hanno fatta, all'interno del distretto?*

MF – Ovviamente ci misuriamo con entrambe, a livello quotidiano; negli ultimi mesi, la situazione sembra un po' meno acuta; ci sono crisi che si trascinano, o anche quelle che sono in via superamento. Ci sono aziende stabili, che vanno relativamente bene, con cui si è aperta una stagione di rinnovo di accordi integrativi, su temi del salario, e temi quali gli orari e la flessibilità, ma pur comunque all'interno di una pressione che permane da parte delle aziende per contenere i costi. Si tratta di una contrattazione anche acquisitiva che in termini di orari e flessibilità cerca di rispondere alle esigenze organizzative dell'azienda, in cambio però di nuova occupazione e stabilizzazione dell'occupazione precaria, che chiediamo noi in sede negoziale.

AM – *Si tratta di personale appartenente ad aziende simili del distretto, o anche provenienti da fuori il territorio?*

MF – In genere, si tratta di personale che, per professionalità, fa parte del territorio. In diversi casi si tratta di giovani lavoratori che magari hanno già vissuto qualche esperienza di lavoro interinale nella stessa azienda.

GP – A volte si tratta di lavoratori stranieri presenti nel territorio. Chi fa regime di orari con turni di un certo tipo, sarà per forza di cose personale presente nel territorio.

AM – *E con le aziende che non ce l'hanno fatta?*

MF – Nelle situazioni di crisi, il nostro obiettivo è contrastare la via facile e illusoria della pura riduzione del personale per abbattere i costi, perché se a monte non si tocca il nodo del mercato, del tipo di prodotto, di organizzazione del lavoro e di ricapitalizzazione dell'azienda, non si risolvono i problemi. È stato il *trend* di confronto su questo tema negli anni di crisi: l'ottica di breve periodo che guarda solo i costi rispetto ad una prospettiva di lungo periodo che tocca le sfide, che per noi diventa un problema di preparazione delle controparti all'altezza appunto delle sfide.

Se si tratta di livelli patologici di crisi di alcune aziende, per noi ci sono due punti focali: da un lato, gli strumenti, gli ammortizzatori sociali e i contratti di solidarietà; e, dall'altro, il piano industriale che deve guardare alla strategia, agli obiettivi di medio-lungo periodo e alle azioni. Negli ultimi tempi, per il *Jobs Act*, diventa paradossalmente più difficile affrontare il tema degli ammortizzatori, più selettivi, e quindi per le aziende è più conveniente procedere ai tagli del personale che però, ribadiamo, è un'ottica miope.

Porto un esempio: in un'azienda del distretto, c'era un problema principalmente di proprietà e di gestione; noi abbiamo sollecitato la presenza di Enti, come Regione e Comune, che, dentro un percorso, di fatto, ha potuto consentire un'acquisizione da parte di un'altra realtà aziendale, che ha acquisito marchio e produzione ed è ripartita con parte dei lavoratori impiegati in precedenza. Il problema per noi è evitare di disperdere quel patrimonio di conoscenza, di professionalità e di prodotto, che fa parte del territorio, e quindi del distretto, affrontandolo con gli ammortizzatori che traghettano, e con l'individuazione di un altro interlocutore che sappia ragionare diversamente sul lungo periodo. Queste sono le situazioni per le proprietà locali.

GP – Infatti, nella sostanza è importante la cultura imprenditoriale, che entra in gioco in queste situazioni di crisi: alcune imprese che guardano nel

mercato in un orizzonte piccolo, rispetto ad altre che hanno una visione un po' più ampia.

AM – *Essere presenti come sindacato nel distretto ha inciso per queste soluzioni positive?*

MF – Relativamente. Sarebbe stato importante l'interlocuzione nel distretto con l'associazione di rappresentanza datoriale, guardando però la rete, ossia quel sistema di relazioni che c'è nel distretto, o dentro filiere produttive. In sostanza, è mancato il fare rete proprio del distretto. In via teorica, sarebbe stato importante per noi agire in maniera ampia, in una logica da distretto o di filiera produttiva, ma nei fatti si è agito caso per caso. Gli stessi protocolli, se andiamo al patto di distretto del 2007-2010, sono rimasti sulla carta. Semmai i distretti sono un canale per avere finanziamenti regionali, per l'inserimento di tecnologia o per la ricerca: il problema non è tanto ovviamente avere il finanziamento, che va bene, ma come questo diventa patrimonio del tessuto territoriale locale.

AM – *E questo non lo vedi?*

MF – No, perché l'idea di distretto dovrebbe permettere di sviluppare un pensiero di politica industriale in un'ottica territoriale, più che singoli progetti per singole aziende, come avviene. Dentro ad una competizione globale, è la capacità di essere attrattivi e di stare dentro alle sfide, di riallocazione delle produzioni a livello globale; e sono più i sistemi produttivi locali che le singole aziende ad avere *chance*, salvo che non ci siano multinazionali che ragionano su un altro piano.

AM – *E quindi arriviamo alle multinazionali del distretto.*

MF – Ci sono realtà del distretto appartenenti a proprietà straniere, di varia provenienza. Queste ragionano dentro una loro rete di dimensione globale. Rispetto al territorio, mantengono comunque un'interlocuzione, meno che in passato, per esempio con alcune aziende fornitrici, o con lavoratori di ditte in appalto, che operano nello stesso sito. Comunque, il tutto all'interno di un decentramento produttivo ridotto a livello locale, se pensiamo ad aziende appunto in rete globalmente.

Quello che come sindacato vediamo è che tali multinazionali sono attente al rapporto con i mercati globali e riorganizzano le attività, non solo più di tipo produttivo, come prima succedeva per le migrazioni verso Paesi a basso costo del lavoro – cosa che c'è ancora – ma ora, e per noi è evidente, quello che si verifica è la riorganizzazione di attività o parte di attività che toccano l'area impiegatizia e di servizi (per esempio: quella amministrativa, quella di fatturazione, e altri aspetti contabili), con centri servizi accen-

trati e collocati in altri Paesi. Porto un esempio di spostamenti in Paesi, quali la Polonia, per attività che prima non era immaginabile spostare: si migra all'estero grazie all'economia digitale, con un impatto occupazionale che si capisce col tempo. Prima questo non si immaginava, ora sì e lo si capisce e lo si vede dal punto di vista anche occupazionale.

GP – Per quello che ho visto nella sistemistica, le multinazionali, anche per essere più competitive, tendono ad allargare il loro perimetro, facendo acquisizioni vere e proprie di aziende o di vere proprie filiere anche di settori interi. Integrano lavoratori provenienti da settori completamente diversi, in un'unica azienda integrata per fare competizione. Quindi, per noi cresce l'esigenza di tener conto e di rapportarci con categorie sindacali e contratti collettivi diversi, quali il commercio, i trasporti, la gomma plastica e naturalmente il metalmeccanico.

MF – Infatti, ora l'azienda multinazionale tende ad avere un'integrazione, molto più spinta, da monte a valle. Gli strumenti sono acquisizioni, o anche riorganizzazioni interne, e comunque la leva di decentramento o non decentramento di alcune attività. Venti anni fa c'era un'integrazione a livello locale con l'azienda committente più grossa, ora la multinazionale la sviluppa con un livello superiore e globale: le è permesso anche grazie alla digitalizzazione, in maniera molto più penetrante.

AM – *E la contrattazione con queste realtà come opera?*

MF – È complicata. Si è allontanato dal territorio e reso anche più etereo e meno controllato il livello di comando nell'impresa. Questo vale sia nella contrattazione acquisitiva sia in quella difensiva; si hanno interlocutori locali, ma non hanno il comando del tutto, proprio perché la *corporate* ha deciso da un'altra parte del mondo, e a livello locale si diventa esecutivi di quello che si decide da un'altra parte.

GP – È una contrattazione di rincorsa. L'azienda ragiona sul singolo valore di produzione, e decide se tenerlo o meno, se sostituirlo o no. La multinazionale, per esempio, acquisisce anche realtà piccole, per integrare il ciclo produttivo.

AM – *Qui c'è una questione di informazione sia per il sindacato sia per lo stesso management nel territorio?*

MF – Sì, nella logica di funzionamento e di riorganizzazione del processo produttivo, ci può essere la testa pensante portata da un'altra parte, oppure c'è la divisione nel medesimo sito produttivo in società diverse, tra le attività di produzione e le attività di tipo amministrativo, commerciale o di di-

reazione. Per noi è primario avere informazioni e ricomporre un livello di confronto che è stato suddiviso dalla multinazionale. Qui oltre agli accordi di stabilimento vero e proprio, abbiamo stabilito, per esempio in un contratto aziendale, incontri di informazione a livello di sito, a livello di gruppo, con aziende del commercio e altre del meccanico. E poi c'è il Cae - Comitato Aziendale Europeo, dove si cerca costruire livelli di confronto di informazione oltre i classici livelli, azienda-rsu e sindacato-rsu. Che poi sia facile, non lo è certamente. Però, dobbiamo misurarci con chi può decidere, altrimenti si rischia solo di subire le scelte.

GP – Nell'esperienza, una realtà aziendale aveva ipotizzato l'intervento sui *white collar* (colletti bianchi) comprendente l'area veneta, e capitava spesso che le persone che si avevano di fronte come controparte a livello locale, erano esse stesse coinvolte direttamente, quasi a loro insaputa. Qui ci si rincorre, con l'informazione diretta che manca.

MF – La nostra complessità sindacale rispetto al distretto è la presenza di aziende di dimensione territoriale, che si fermano a tale livello, oppure hanno anche alcune unità produttive all'esterno, però con una testa che sta qui "dentro"; e la dimensione globale delle multinazionali che sta là "fuori", con stabilimenti però anche qui. Sembrano due cose distinte, ma sono compenstrate e le une e le altre possono avere prospettive di sviluppo solo quando a livello territoriale c'è un contesto favorevole.

AM – *Contesto favorevole inteso come coesione o attrattività?*

MF – Entrambe. Di coesione e di attrattività, ma anche di formazione, di contenuto professionale dei lavoratori, di funzionamento del mercato del lavoro. Abbiamo entrambe le situazioni, e noi come sindacato dovremmo avere una capacità, prima non richiesta, di essere strabici, ossia di guardare in due direzioni: la prima, è di avere sempre maggior attenzione ad una dimensione sovranazionale, cioè di avere interlocuzione verso l'alto che si allontana (penso ai Cae) e comunque un livello di relazioni industriali che ricomponga quello che avviene dentro filiere globali; e la seconda, abbiamo bisogno di un confronto locale su una politica industriale di tipo territoriale e di sviluppo locale, che riguarda tanto le piccole aziende del territorio quanto le multinazionali che stanno qui e che abbiamo necessità che stiano qui. È la complessità con cui ci si misuriamo e ha effetti sulla contrattazione collettiva, se penso alla contrattazione di sito produttivo che vada oltre il confine di categoria.

Per questo abbiamo bisogno di essere strabici, nella logica non solo di prospettiva ma anche di problemi concreti, come gli orari e il livello salariale stesso, intendo con questo non solo i premi di risultato. Abbiamo bisogno

di ricomporre ciò che oggi viene sempre più spezzettato per tipo di rapporti di lavoro, per appalti e subappalti di pezzi e di ciclo produttivo, con una contrattazione quindi che vada oltre appunto i confini tradizionali.

AM – *Tra gli strumenti possibili di cui si discute c'è il contratto di rete e il contratto di prossimità che lascia aperte questioni all'interno del sindacato.*

MF – Con la contrattazione ti misuri con la controparte. Sulla contrattazione di rete, noi abbiamo un problema sul chi è l'interlocutore. C'è un dibattito più teorico che di riscontro pratico, a mio avviso. In proposito, ci sono problemi non tanto nel contenuto, perché le materie che potrebbero essere affrontate nella rete ci sono sul tappeto e sono presenti (es.: formazione, competenze professionali, alternanza scuola-lavoro, mobilità professionale, ricollocazioni, ecc.), quanto nell'individuazione degli interlocutori con cui affrontare questi temi.

Il legislatore negli ultimi anni ha immaginato una contrattazione di prossimità chiusa su un livello corporativo e aziendalistico. In questo senso, il contratto di prossimità (contrattazione aziendale ex art. 8, legge 148/11) è un'opera di deregolamentazione e deroga in peggio rispetto alle norme di legge o dei contratti nazionali, immaginando con questo una natura del sindacato appunto di tipo corporativo e aziendalistico. Invece, è necessario oggi al contrario una logica di apertura e integrazione sia al contesto territoriale sia al contesto nazionale e sovranazionale. Semmai, è importante la contrattazione aziendale dentro un sistema che riconosce i due livelli contrattuali (nazionale e aziendale/territoriale), con un'ottica di apertura, proprio perché l'azienda è un sistema più aperto, più complesso, che tocca anche aspetti intercategoriale e sovranazionali. E noi, come sindacato, proprio in questa logica, abbiamo la necessità di ricomporre, dar voce e rappresentare il lavoro dentro questa riorganizzazione del sistema produttivo.

AM – *Questo tema dell'inclusività è condiviso con le altre organizzazioni sindacali?*

MF – Sì, in parte. Non trovo, però, un livello di ragionamento che abbia queste caratteristiche che ho appena menzionato, perché più orientato a ridurre il ruolo della contrattazione nazionale rispetto a quella aziendale. Inoltre, spesso c'è un atteggiamento di tipo adattivo e non di autonoma strategia contrattuale. Ciò, nel concreto, ha portato per esempio ad accordi separati anche a livello aziendale.

AM – *E la contrattazione territoriale?*

MF – La contrattazione territoriale avviene oggi nel settore metalmeccanico per le aziende artigiane. La contrattazione integrativa è in genere azien-

dale, ma sarebbe necessario e utile sviluppare maggiormente una contrattazione di sito e di filiera, proprio a partire per esempio dai temi di salute e sicurezza, ma anche di organizzazione del lavoro, di orari e diritti minimi uguali per tutti. In realtà, la contrattazione territoriale si sviluppa, a livello confederale, sui temi della dimensione sociale, per esempio quella del *welfare* locale e con Comuni ed Enti attraverso, per esempio, tentativi di dare agevolazioni o riduzioni delle tariffe sui servizi per fasce di lavoratori e cittadini più in difficoltà. C'è però un livello di contrattazione non ancora sufficiente rispetto ai problemi. Certamente ci possono essere delle risposte a problemi più legati a situazioni di basso reddito e di accesso ai servizi ma non sufficienti a dare una soluzione alle questioni sociali che toccano fasce sempre più ampie di popolazione (vedi le questioni di povertà assolute o povertà relative che ci sono anche nel nostro territorio). Ma una contrattazione territoriale dovrebbe toccare anche temi quali la formazione, la ricollocazione, il mercato del lavoro, affrontando le politiche del lavoro e quelle industriali, che oggi non vediamo.

Riferimenti bibliografici

Zanni G. (2011). La contrattazione aziendale nell'industria metalmeccanica vicentina. Tra crisi economica e sfida politica. *economia e società regionale*, 114(3): 96-105, doi: 10.3280/ES2011-003010.