

SINDACATO E RELAZIONI INDUSTRIALI
INTERVISTA A ALESSIO DI LABIO - SEGRETARIO FILCAMS CGIL

di *Alberto Mattei**

Giovedì 10 novembre Alberto Mattei ha intervistato Alessio Di Labio, segretario nazionale di Filcams - Cgil. L'intervista è stata l'occasione per riflettere su vari temi a partire dalle relazioni industriali "vissute" giorno per giorno come sindacalista.

In questa parte del numero monografico vorrei affrontare il tema delle relazioni industriali "vissute" giorno per giorno come sindacalista nella categoria del commercio, turismo e servizi della Cgil.

Innanzitutto, ti chiedo una breve presentazione, per il lettore di economia e società regionale.

Nasco, dal punto di vista sindacale, all'interno del grande magazzino La Rinascente di Roma come delegato. Vengo poi, nel 2009, distaccato in Filcams Roma Lazio dove mi occupo delle aziende del commercio. Nel 2010 entro in Filcams Nazionale e inizio a seguire il settore della Distribuzione Cooperativa e le aziende dell'elettronica di consumo, gestendo le numerose crisi aziendali degli ultimi anni. Ho avuto quindi l'opportunità di fare attività sindacale ai vari livelli dell'organizzazione, prima nell'unità produttiva, poi sul territorio e ancora a livello nazionale. Ora sono segretario nazionale di Filcams con delega al terziario e alla contrattazione collettiva.

Come prima domanda ti chiedo: cosa significa "fare" le relazioni industriali per te che sei un sindacalista e lavori nel sindacato?

Domanda complessa. Lo scopo più alto è sicuramente rappresentare collettivamente le lavoratrici e i lavoratori, questa è l'essenza del fare sindacato. Il

* Dipartimento di Scienze Giuridiche, Università degli Studi di Verona.

lavoratore individualmente non avrebbe il potere contrattuale per rappresentare le proprie istanze. Questa penso che sia la radice, che muove me e l'organizzazione e si declina in tanti modi ovviamente: dalla contrattazione collettiva nazionale, a quella aziendale, fino alle vertenze occupazionali.

Nel tuo settore che "peso" hanno il livello nazionale e il livello decentrato?

Il terziario e, più in generale, i comparti Filcams sono particolarmente frammentati, quindi, fatti di piccole e piccolissime imprese; ci sono molti appalti, inoltre il terziario subisce passivamente gli andamenti del mercato. La contrattazione nazionale è quindi prevalente mentre la contrattazione aziendale la si riscontra solo in alcuni grandi imprese.

Per esempio?

Nella grande distribuzione, ad esempio, c'è una storia di contrattazione integrativa così come in alcune imprese del settore turistico, anche se in questi ultimi anni abbiamo avuto un ruolo prevalentemente difensivo. Le grandi crisi economiche che abbiamo attraversato hanno influito molto. Inoltre, in molti grandi gruppi nuovi che si sono strutturati sul mercato, come ad esempio i *discount*, non è facile creare una cultura sindacale e una rappresentanza matura per fare contrattazione.

In che senso assenza di cultura sindacale?

È, quella attuale, un'epoca in cui di sindacato ci sarebbe bisogno più che in passato, perché il livello di ricattabilità, di perdita di potere d'acquisto e precarietà sono alti, ma trasmettere il senso del collettivo e di solidarietà in una società fortemente individualista non è semplice, noi però noi demordiamo. Il sindacato ha bisogno di partecipazione e rappresentanza: le persone che si iscrivono al sindacato devono, per me, essere parte di qualcosa. Per creare la partecipazione serve cultura, ascolto e confronto. Spesso purtroppo ci si scontra con la cultura del consumatore: non si fa la tessera al sindacato per partecipare, ma per avere in cambio qualcosa.

Il sindacato come servizio?

Questo tema è presente nella nostra categoria e non è visto necessariamente come un problema. Un lavoratore può avere dal sindacato anche dei servizi, spesso utili proprio fruire dei diritti contrattati collettivamente. Poi ci sono settori dove è molto difficile costituire una rappresentanza collettiva nel senso più classico del termine, come ad esempio il settore della collaborazione domestica, colf e badanti per intenderci, dove è evidente che qui gli strumenti più semplici delle relazioni sindacali non li hai: il confronto aziendale,

l'elezione o la nomina della rappresentanza. Non è su questi strumenti che puoi basare la tua forza sindacale.

E quali sono, a tuo avviso, quelli che danno forza?

La capacità del sindacato e della controparte di essere competenti e radicati in quel settore. Il sindacato deve comunque saper costruire un rapporto con le lavoratrici e i lavoratori, conoscere i loro bisogni e le loro istanze, ma queste diventano appunto una competenza del settore e non una rappresentatività direttamente riconosciuta.

Quindi dalla struttura alla rappresentanza, e non il contrario?

No, si parte sempre dal basso, dalla rappresentanza collettiva, si adatta la forma ma non cambia la sostanza del ruolo del sindacato. E soprattutto questo vale solo nei settori in cui i rapporti sono praticamente individuali. È evidente invece, che nel terziario e nel multiservizi o nel turismo il rapporto e il mandato diretto con i lavoratori è alla base delle dinamiche negoziali.

Quando si parla di un negoziato, quali sono i punti di forza e quali di debolezza, dal punto di vista sindacale, a tuo avviso?

Domanda dalle molteplici risposte. Ovviamente non c'è una risposta univoca che vale per qualsiasi tavolo negoziale e per qualsiasi contesto produttivo. Per esempio, nelle imprese della grande distribuzione e, di conseguenza, in quei contesti dove si fa riferimento alla contrattazione collettiva nazionale della grande distribuzione, (Cooperativa o Federdistribuzione), è prevalente la dinamica dei rapporti di forza, il riconoscimento della rappresentanza degli iscritti, da una parte e dall'altra. E sono anche contesti in cui la partecipazione sopra richiamata è più semplice da costruire.

E una debolezza?

È inversamente proporzionale, ovviamente. Tanto più la rappresentanza è debole, tanto meno le tue istanze sono forti al tavolo. Poi, come dicevo, negli ultimi anni ha pesato molto l'andamento economico del Paese che ha inciso molto sulla contrattazione collettiva, in negativo purtroppo.

A questo proposito, tra i costi economici, la preparazione della parte al tavolo delle trattative, il tempo e la controparte quali sono, tra questi o anche altri, i fattori più decisivi nelle trattative?

Questi, secondo me, hanno tutti un loro peso. Le competenze che ci sono nei referenti al tavolo e, più in generale, nell'organizzazione sindacale, sono importanti. La competenza serve anche a capire, bisogna conoscere l'andamento economico del settore o dell'impresa, il piano industriale e i

trend del mercato, l'incidenza del costo del lavoro sui bilanci, la produttività ecc. quelli che per le imprese sono obiettivi e consuntivi hanno dietro la vita delle persone in carne e ossa.

E la controparte al tavolo?

È abbastanza a specchio. Vale per il sindacato il tema delle competenze e vale anche per la controparte. Un conto è fare una trattativa con una multinazionale, altro con una piccola realtà che fa il conto di cassa, in base alla liquidità. E poi, come sempre, c'è un tema di sensibilità della controparte, verso il lavoro e verso i lavoratori.

Finora abbiamo parlato di due parti. Le relazioni industriali vedono anche la presenza dell'attore pubblico: come lo vedi nel tuo settore?

C'è il tema normativo. È evidente che le modalità con cui il legislatore interviene sul lavoro condizionano la contrattazione. Penso al lavoro agile: il fatto che l'intervento normativo del governo Renzi ha escluso la contrattazione collettiva è un esempio tra tanti. Poi c'è l'intervento diretto sulla singola trattativa, per cui un conto sono le relazioni industriali di tipo settoriale, altro quelle di tipo vertenziale. Per esempio, nella regolamentazione degli appalti pubblici insistiamo molto sulla contrattazione di anticipo: prendo ad esempio un Comune che fa la gara di appalto per i servizi di pulizia, un conto è se l'ente pubblico opera in autonomia, altro è se avvia un confronto preventivo con le parti sindacali in cui le condizioni lavorative sono oggetto di attenzione sia dell'appaltatore che dell'appaltante. Per l'ambito vertenziale, a partire dalla crisi economica 2008, nei nostri comparti il ruolo dell'ente pubblico ha inciso molto, poi nella crisi pandemica del 2020, fino alla crisi energetica dell'ultimo anno: qui penso sia evidente che il ruolo concertatore del Ministro del Lavoro o dello Sviluppo Economico portano a fare sì che si sia in presenza di un attore o, meglio, un arbitro *super partes* che può giocare un ruolo determinante.

Quando fai riferimento al lavoro a distanza, è vero però che la contrattazione collettiva è presente nella disciplina di vari aspetti di questo istituto, prima e dopo la legge 81 del 2017 sul lavoro autonomo e lavoro agile.

C'è stato, vero, il protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del dicembre 2021. È stato un importante recupero rispetto agli errori del legislatore.

Più in generale, qual è la cassetta degli attrezzi per un sindacalista?

Una cassetta degli attrezzi, mi sento di dire, pesante. Capacità giuridica, economica, capacità di costruire partecipazione, consenso e capacità strategica nonché comunicativa.

E come viene vista dal sindacato la contrattazione collettiva non rientrante nella tradizionale rappresentanza che viene portata avanti da soggetti terzi nelle catene di appalto?

Noi la percepiamo come un problema, una minaccia per i settori frammentati in cui le difficoltà sono per sia per noi che per le parti datoriali. Quando ci sono contratti collettivi che non prevedono la quattordicesima, reputo che sia un problema, soprattutto perché dilagano con le fasi di crisi, come quelle attuali.

Ultima domanda: come saranno le relazioni industriali da qui al 2030?

Fra dieci anni non vedo grandi rivoluzioni. Cambiano alcuni strumenti e modalità come la videoconferenza. Ci sono importanti cambiamenti, quasi tutti riconducibili alla digitalizzazione delle attività e del lavoro. Per affrontarle il sindacato deve saper intercettare e coltivare i giovani. L'importante sarà cambiare con i tempi che cambiano, anche per il sindacato. Mantenendo ovviamente fermo l'obiettivo principale, la rappresentanza collettiva.