

LA PARTECIPAZIONE: QUELLA DI CUI SI PARLA
E QUELLA DI CUI ABBIAMO BISOGNO
INTERVISTA A FRANCESCA RE DAVID - SEGRETERIA CGIL NAZIONALE

di *Gianluca De Angelis**, *Alberto Mattei***

Gianluca De Angelis e Alberto Mattei hanno intervistato Francesca Re David¹, della Segreteria di Cgil Nazionale, il 30 gennaio 2024.

GDA - La prospettiva del tema monografico affrontato in questo numero di economia e società regionale si basa sull'impressione che le nuove condizioni scaturite dall'emergenza climatica, dalla crisi dei servizi e dal peggioramento delle condizioni economiche della popolazione, a fronte di un ritiro della politica dalle decisioni in materia di strategia e politica industriale, rimettano in questione i meccanismi decisionali relativi alla produzione. In termini più semplici: è plausibile che davanti ai diversi fronti di crisi le decisioni sul "come, cosa, quanto e perché produrre" siano lasciate a una classe di manager di grandi imprese e multinazionali. Da questa premessa scaturisce il focus di questo fascicolo della rivista sulla partecipazione e sui nuovi perimetri che questa dovrebbe o potrebbe assumere, anche a fronte delle proposte che arrivano ad esempio da Cisl, ma

* Ires Emilia-Romagna, Bologna.

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

¹ Nata a Roma nel 1959, dopo una serie di lavori precari per diversi istituti collegati alla ricerca e alla formazione, seguiti alla laurea in Storia alla Sapienza, nel 1987 inizia a collaborare con Cgil in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In questo periodo, avvia con Fiom un progetto di formazione sull'innovazione tecnologica, concluso nel 1990 con sei mesi da cooperante in Brasile con i metalmeccanici di Cut (il sindacato di cui è stato leader l'ex presidente Lula). Entra in Cgil nel 1990 e fra i vari incarichi si occupa di politiche per i disoccupati e i giovani in cerca di lavoro. Nel 1997, chiamata in Fiom dall'allora segretario generale Claudio Sabattini, entra in segreteria nazionale l'anno successivo, prima come responsabile dei settori dell'informatica e delle telecomunicazioni e poi dell'elettrodomestico. Durante la segreteria di Gianni Rinaldini e di Maurizio Landini le viene assegnato l'incarico di responsabile dell'organizzazione. Poi, Presidente del Comitato Centrale Fiom, alla fine del 2013 viene eletta in segreteria generale Fiom di Roma e Lazio e il 14 luglio 2017 succede a Landini, come segretaria generale Fiom, prima donna nella storia della categoria. Il 4 aprile 2022 viene eletta nella segreteria nazionale Cgil.

non solo. Quindi quali sono gli spazi che vedi aprirsi o chiudersi per un rinnovamento dell'idea di partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici alle decisioni in materia di organizzazione e produzione?

Partiamo dal contesto, perché è vero che di partecipazione si sta parlando molto. La legge di iniziativa popolare Cisl, insieme ad altre proposte di legge, tutte della maggioranza di Governo, tranne una di Faraone (Italia Viva), sono oggi incardinate in Commissione Lavoro alla Camera e proprio in questi giorni verranno discusse nelle audizioni informali². Anche nella legge delega del Governo, quella che ha assorbito, per non dire rigirato, la proposta di legge sul salario minimo, si parla in modo esplicito della necessità di intervenire sulla partecipazione. Tuttavia, in tutti questi casi per partecipazione si intende la partecipazione dei lavoratori agli utili. Questo è anche il punto fondamentale della proposta di legge Cisl che, pur essendo una proposta di legge, affida poi il 90% di quanto afferma alla contrattazione fra le parti. Questo tanto per dire il contesto in cui siamo.

Noi, come Cgil, siamo molto d'accordo con la premessa che avete fatto. Così come siamo d'accordo sull'idea che le lavoratrici e i lavoratori abbiano le competenze collettive oltre che individuali per partecipare e il diritto di farlo, prendendo parte alla discussione sul come quanto e cosa si produce. Non c'è dubbio che questo vale sempre, ma, in particolare questo vale oggi, in una fase in cui la rivoluzione digitale e quella ambientale comportano tali cambiamenti sul lavoro che coinvolgono direttamente chi nelle imprese lavora, sia in quanto lavoratrici e lavoratori, sia in quanto abitanti di questo pianeta e di questo Paese. C'è poi da dire che non esiste nella storia dell'umanità una rivoluzione tecnologica che non abbia portato con sé una maggiore produzione di ricchezza in un minor tempo e quindi il modo in cui si attraversa questa transizione ha degli effetti immediati sull'occupazione, sui tempi di lavoro e sul dove va questa maggiore produttività. Al momento sembra che vada tutta da una parte, almeno così ci è sembrato negli ultimi decenni. Questo tanto per dire che sulla premessa siamo assolutamente d'accordo.

Poi, stando a quello che già c'è, l'attenzione andrebbe rivolta a quella che, nella mia esperienza contrattuale, si chiama "la prima parte dei contratti", che poi ho capito non essere per tutti la prima parte, e cioè quella che ri-

² Per il resoconto della discussione delle Commissioni Riunite (VI e XI) del 1° febbraio 2024 <https://www.camera.it/leg19/824?tipo=I&anno=2024&mese=02&giorno=01&view=filter_ed_scheda&commissione=0611#>; l'audizione informale, con le parti sociali è disponibile solo in video, qui: <<https://webtv.camera.it/evento/2446>>.

guarda le relazioni industriali. In questi anni si è molto arricchita. In Italia non abbiamo una legge sulla partecipazione, come in Francia e in altri Paesi. Il che significa che le regole con cui le lavoratrici e i lavoratori eventualmente partecipano agli organismi paritetici dedicati non sono date. Però abbiamo una parte di relazioni industriali che si è sviluppata dai Contratti nazionali in modo molto importante, secondo me. È una parte spesso sottovalutata e spesso poco utilizzata che riguarda vari aspetti, dagli osservatori, alle Commissioni Paritetiche, ai diritti di informazione, ai diritti di esame congiunto e a tutta una serie di elementi che vengono definiti in articoli del Contratto stesso. Si tratta di articoli che, se ben applicati, dimostrano che è possibile ottenere dei risultati, anche se le imprese sono molto restie alla partecipazione, e va detto che le imprese lo sono. Vi faccio gli esempi più eclatanti. Ricorderete che dopo la pandemia alcune aziende multinazionali, soprattutto della componentistica del settore auto, finito il blocco, hanno proceduto con i licenziamenti. Penso a ex Gkn che è la più famosa, ma anche a Caterpillar così come altre aziende della Lombardia. Hanno licenziato in due giorni. O hanno obbligato alle ferie o ad altri permessi. Noi abbiamo impugnato i licenziamenti e abbiamo vinto in base all'articolo 28 che riguarda il mancato rispetto dei diritti sindacali, grazie al fatto che nel Contratto nazionale, in questo caso dei metalmeccanici, e nei contratti aziendali, era prevista l'informazione preventiva rispetto a questi cambiamenti che invece sono stati fatti all'ultimo momento. È in base a questo che il giudice ha obbligato le aziende a tornare indietro e riavviare tutto il percorso. In alcuni casi costringendole a trovare soluzioni alternative, come per Caterpillar, e per altre, permettendoci comunque di guadagnare il tempo necessario per capire come attrezzarci.

Quindi è chiaro che non solo attraverso la legge, ma anche attraverso la contrattazione definire dei diritti, come quello più semplice dell'informazione preventiva, rappresenta una difesa e dà la possibilità ai lavoratori di rivendicare e far valere un diritto stabilito in fase di contrattazione. Infatti, noi abbiamo vinto sulla base del fatto che non erano stati rispettati i diritti di informazione preventiva previsti dal Contratto nazionale del Contratto di secondo livello, perché il contratto fa norma. Anche se l'informazione preventiva, anche per aziende di dimensioni diverse, almeno su alcune materie, è ormai abbastanza consolidata. Così come sempre di più lo sono le funzioni di informazione e consultazione, l'esame congiunto, che danno la possibilità di un confronto preventivo su alcuni aspetti che riguardano appunto il mercato del lavoro e l'organizzazione del lavoro. Altro ancora è avere l'informazione preventiva strutturata in modo diffuso anche rispetto all'organizzazione del lavoro, alle condizioni di lavoro e all'ambiente. Sono tutti elementi che si radicano in quella "prima parte dei

contratti”, sia per quanto riguarda il piano nazionale, sia, a cadere, per quanto riguarda il piano territoriale e aziendale, a seconda della dimensione delle imprese. Poi interviene anche la contrattazione di secondo livello o di gruppo. Naturalmente, il diritto di informazione e la consultazione, il diritto di proposta, anche preventiva, come viene articolato nella contrattazione di secondo livello, non sono in nessun modo sostitutivi della contrattazione e questo per noi è un punto fondamentale. Si tratta di luoghi distinti. I soggetti sono distinti. Questo nel senso che i delegati possono ricoprire quel ruolo, ma non è la loro funzione.

GDA - Ma non è anche quella contrattazione?

No, in molti casi quella fase è propedeutica alla contrattazione, ma non è la stessa cosa. Quello è il momento in cui si raccolgono le informazioni necessarie per poter discutere con l’azienda rispetto a questo o quello, ma non può essere intesa, almeno nella nostra logica, come una sostituzione della contrattazione.

Dove è prevista la bilateralità, la raccolta delle informazioni è parte della bilateralità stessa. Ma con un effetto un po’ diverso, perché una cosa è avere l’informazione preventiva incardinata, diciamo così, nel contratto, e quindi essere negoziale al 100%, mentre una cosa diversa è averla delegata. La bilateralità ha infatti una sua struttura autonoma rispetto al contratto. Ma, insomma, questo tema non è che non sia stato affrontato. In alcuni settori è anche molto sviluppato. Da questo punto di vista mi vengono in mente due casi: Luxottica da una parte e dall’altra Lamborghini. In questo secondo caso, essendo un gruppo di derivazione tedesca perché è stata comprata dai tedeschi, come la Ducati, si ha un modello partecipativo, fatto di Commissioni sull’organizzazione del lavoro e su altre cose, molto sviluppato, perché deriva dal modello tedesco. Si tratta di aziende che sono intervenute in modo importante sulla riduzione e redistribuzione dell’orario di lavoro, come sulle giornate di quattro giorni etc. Ma si tratta di casi specifici, per questo pensiamo che sia necessaria una legge a sostegno della partecipazione, perché ci vogliono delle regole nazionali.

Faccio un altro esempio, se non hai una legge che norma questi aspetti, chi decide chi va a discutere con l’impresa? Nelle Commissioni paritetiche, come sono adesso, è chiaro che chi decide sono le parti a farlo. Ma in una logica partecipativa più strutturata, ossia quelle cose che ci dicevamo in premessa e che nella nostra idea prendono forma nella partecipazione duale, con i consigli di sorveglianza e così via, ecco, se fosse così, chi decide? Senza una regola può decidere soprattutto l’impresa, quello è il rischio in un gruppo multinazionale. Per fare questo passaggio, però, il tema della democrazia e della partecipazione deve essere connesso a quello della rap-

presentanza. Noi vediamo un vincolo molto stretto tra la legge sulla democrazia e quella sulla rappresentanza: il voto dei lavoratori da una parte e la legge sulla partecipazione che normi come i rappresentanti dei lavoratori partecipano, per i lavoratori, dentro gli organismi duali. Questo è il disegno che abbiamo in testa.

Per come è andata strutturandosi storicamente, ad eccezione di alcuni casi nella chimica e in altre produzioni impattanti, ma anche nel dibattito più recente, la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici è per lo più stata relegata a questioni legate alla sicurezza e all'andamento delle assunzioni se non, nella versione più ristretta e attuale, appunto ad una questione di redistribuzione degli utili. Probabilmente, invece, se di partecipazione c'è bisogno, dev'essere aperta a quei temi alla base delle sfide odierne, prima tra tutte quella climatica.

Partiamo dal fatto che la redistribuzione degli utili è un capitolo a sé. Noi siamo molto contrari al fatto di intendere la partecipazione come una partecipazione agli utili. Per quello noi abbiamo il premio di risultato che ha i suoi parametri, tra cui la redditività, la produttività e ci può essere l'ambiente, anzi sempre di più c'è l'impatto ambientale, così come ci sono altri elementi. Ma noi pensiamo che il ruolo delle imprese e quello dei lavoratori e delle lavoratrici siano due funzioni distinte. Quindi tu mi paghi un salario che corrisponde anche ai risultati che ho contribuito ad ottenere secondo parametri che abbiamo condiviso, ma la responsabilità dell'impresa non è una responsabilità condivisa. E quindi questo, ad esempio, è una grande differenza sia rispetto alla proposta Cisl che a tutte le proposte di legge. Anche sull'azionariato. L'azionariato, che peraltro le imprese già fanno attraverso vari sistemi, non c'entra niente con la partecipazione. Intanto ovviamente non può che essere volontario, e poi è un elemento aggiuntivo e molto spesso governato dalle imprese in modo unilaterale.

Al di là della questione utili o non utili, i temi che rendono necessaria una certa partecipazione oggi sono sempre più ampi, soprattutto le questioni ambientali e le questioni tecnologiche, che vanno di pari passo. E naturalmente queste sono molto legate a come e cosa si produce. Come produci qualsiasi cosa, dall'energia a un oggetto concreto, perché lo produci, come lo produci e con quale impatto sull'ambiente che ti circonda, sia nella fase di produzione dell'oggetto stesso, sia nell'utilizzo. Ecco questo è il cuore delle politiche industriali oggi. È chiaro che l'industria chimica, come voi dicevate, così come l'industria siderurgica, hanno un impatto sul territorio molto forte quindi, quello di cui riguarda soprattutto i diritti di informazione verso l'interno, ma anche verso l'esterno, perché le emissioni hanno un effetto sul territorio. Queste informazioni è giusto averle, e infatti

l'informazione verso l'esterno sulle emissioni sono un fatto ormai consolidato anche a fronte di una sensibilità ambientale fortemente cresciuta.

Il punto vero di cambiamento è però quando dall'essere informato si passa al fatto di poter avere voce in capitolo. Per questo non solo serve l'informazione, ma serve l'informazione preventiva. Da questo punto di vista, è ovvio che i diritti sindacali, già presenti in molti contratti, che una legge garantirebbe a tutti in modo preventivo, sono accompagnati anche da qualcos'altro. Noi non abbiamo le Commissioni di Sorveglianza (come in Germania – n.d.r.), noi abbiamo le Commissioni Paritetiche e non sono la stessa cosa. Avere un luogo in cui le decisioni vengono assunte e avere la possibilità di partecipare a quella discussione, anche ad un livello più alto, e quindi essere consapevoli della propria partecipazione a quella discussione e agire rispetto a quella discussione è il vero salto che in questo Paese non c'è. E devo dire che ho sempre trovato una fortissima resistenza da parte delle imprese che ti danno soltanto le informazioni che vogliono. Oppure, provano a mettere l'informazione preventiva in alternativa alla contrattazione, mettendo in discussione il diritto di mobilitazione e di sciopero rispetto a quelle decisioni che non dovessero essere condivise. Questo per noi non va bene. Quindi, a maggior ragione, definire una norma di legge per noi sarebbe essenziale. L'importante è non fare confusione fra la partecipazione nel senso della democrazia e quella nel senso degli utili. Anche perché, per stare sul discorso dei temi, quello significherebbe semplicemente che sei corresponsabile con la tua azienda e quindi, come diceva un ministro, sei complice con la tua azienda nella concorrenza con le altre aziende, ma non partecipi con una autonomia collettiva dal punto di vista del lavoro. Poi, è ovvio che i lavoratori e le lavoratrici stanno meglio se l'azienda va bene, ma un conto è questo, un conto è avere il profitto come principale riferimento della tua azione. A quel punto, se il *focus* è fare gli utili, dell'ambiente non te ne importerà più nulla. Per fare utili puoi anche licenziare, che anzi in borsa questo è spesso premiato.

GDA - Sono molto d'accordo su questo punto, anche perché rientra in quella visione restrittiva del lavoro che è soltanto la parte quantitativa. Una questione su cui invece vorrei tornassi, è quella dell'azionariato. Perché è vero che quello è un terreno scivoloso, però è anche vero che, se l'impatto dell'attività produttiva esce fuori dai cancelli, trovare un modo per dare voce anche a chi nell'azienda non ci lavora forse andrebbe pensato. Dalla democrazia industriale si passa alla democrazia tout court. In questo senso, l'azionariato popolare di ex Gkn non è un qualcosa che va in quella direzione?

L'azionariato popolare è altro dalle cose dette sin qui, sugli utili e sull'azionariato inteso nel senso classico. Una cosa è avere qualche azione di un'azienda in cui però pesi per il 2%, che è già tanto. Sto parlando non di multinazionali ma di imprese medie, in cui l'azionariato dei lavoratori e delle lavoratrici è un meccanismo di gratificazione se le azioni vanno bene. Si tratta di un passo in più rispetto alla contrattazione di secondo livello e al premio di risultato.

Un discorso a parte è avere un azionariato nel senso che sei tu a comandare l'azienda, cioè che l'azienda è fatta di tanti azionisti che possono essere le lavoratrici e i lavoratori, i cittadini del territorio. A quel punto, non si tratta più di questo o quel posto nel Consiglio di Sorveglianza o in quello di amministrazione, ma sei tu, con i tuoi rappresentanti, insieme ad altri rappresentanti di tante piccole azioni o di azioni collettive di tanti a fare il Consiglio di Amministrazione. Ma si tratta di due modelli assolutamente diversi di azionariato. Le cooperative, anche se ormai in moltissimi casi sono diventate imprese a tutti gli effetti, dovrebbero avere un po' quello spirito lì, pur non trattandosi di azionariato. Il lavoratore ne fa parte come socio-lavoratore, è dentro e quindi è interessato e ha voce in capitolo. Poi, le cooperative si sono trasformate in altro e di quel modello resta poco, ma l'importante è comprendere la differenza con i modelli di partecipazione che non hanno molto a che fare con la democrazia. Vedi il caso di Poste. I lavoratori e le lavoratrici hanno qualche azione. Ma Poste è una cosa enorme, i lavoratori hanno il 3% e se Poste va bene ci guadagnano un po'. Quando si parla di azionariato, oggi, si parla di quella cosa lì, non di quello popolare come quello di ex Gkn.

Poi, io non so a che punto siano con la proposta di ex Gkn, quindi parlo in generale, ma quello che succede è che, se tu hai una cooperativa industriale, per fare industria devi avere sia il capitale industriale sia chi sa fare industria, il partner industriale, di cui non puoi fare a meno. Questo non significa che non sia possibile fare industria attraverso un azionariato popolare diffuso e attraverso una quota rilevante e quindi anche capace di tenere un partner industriale dentro a un progetto, facendo in modo che non decida da solo. Però un conto è dire che ciò è possibile, un conto è illudersi – come quando si parlava dei casi in America del Sud – che l'azionariato popolare possa sostituire la grande industria. Si tratta di realtà molto limitate. Questo perché i capitali necessari, anche per fare un'industria ambientalmente sostenibile, sono tanti. Quindi o hai un fortissimo sostegno da parte dello Stato, che riconosce quella impresa e quella modalità di impresa, oppure forme di democrazia economica e di partecipazione democratica non vanno al di là dell'esperimento. Le esperienze che ci sono pure state hanno un significato importante e che va valorizzato. Non voglio smi-

nuire questo aspetto, ma credo che quel modello debba andare insieme ad altri, perché non mi sembra organizzabile in modo diffuso, specie senza un enorme sostegno pubblico, perché, ripeto, il capitale qualcuno ce lo deve mettere. Quindi, o ce lo mettono gli imprenditori o ce lo mette lo Stato e non è che l'azionariato diffuso possa bastare sempre. Si tratta di modelli importanti per delle situazioni che hanno dei loro confini naturali.

GDA - Però, resta la questione che un modo per allargare il perimetro della partecipazione è necessario. Alcuni esempi li abbiamo fatti, ma ce ne sono altri. Penso ad esempio alla Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano firmata a Bologna (il 31 marzo del 2018) dal Comune e dalle rappresentanze sindacali confederali oltre che da Riders Union, per inquadrare il lavoro dei ciclo-fattorini. Quella è stata un'esperienza di allargamento dei perimetri che in altri modi si è riprodotta anche a Modena, così come in altre città. Senza entrare nello specifico della questione, l'elemento centrale che volevo sottolineare è come sul tema della contrattazione entrino nuovi attori. E si tratta di attori che, tra l'altro, hanno anche un po' le armi spuntate e che non per forza hanno voce in capitolo. Ecco, mi chiedo se rispetto a quelle premesse iniziali tu ravvisassi anche un discorso di allargamento dei perimetri decisionali a nuovi portatori e portatrici di interessi.

Sì, provo a distinguere. Nel senso che comunque il discorso che fai tu fa parte di una discussione che è ancora aperta. Pensa solo al lavoro che sta facendo Fabrizio Barca, con la sua associazione, sulla necessità che un'azienda, innanzitutto un'azienda industriale, che magari ha un impatto sul territorio, apra la discussione a soggetti diversi dai lavoratori dell'impresa. E poi c'è tutto il tema del territorio.

Allora io credo che dobbiamo distinguere ambiti e funzioni, perché la possibilità concreta che attori diversi possano dire la propria oggi non è qualcosa di davvero diffuso, perché si basa appunto su una partecipazione *ex ante*, che si innesca prima del verificarsi dei fenomeni ed è qualcosa di altro dalla semplice informazione *ex post*. E noi oggi questa cosa qui non ce l'abbiamo. Però mi piacerebbe incominciare da lì e che quindi questa possibilità, intanto, ce l'avessero quelli che sanno come funziona quella produzione, che hanno un'immediata conoscenza del luogo di lavoro.

C'è poi un interesse della città, dei territori, soprattutto quando la produzione ha un impatto sul territorio. E quindi è giusto e necessario che ci siano dei luoghi che definiscono degli obiettivi che riguardano tutte le aziende che stanno su quel territorio. Voglio dire che mi pare giusto che per fare determinate cose si debbano rispettare determinati parametri definiti in un confronto sul territorio, quindi anche con gli enti locali e con i cittadini e le

cittadine, che devono essere dei vincoli per le imprese. A me interessano i vincoli alle imprese. Quello che si sta verificando ad esempio a Taranto, dove ad inquinare è l'azienda in tutte le forme che ha assunto nel tempo, dalla partecipazione statale ad Arcelor Mittal, e non i lavoratori che hanno anzi il doppio svantaggio: vivono in un territorio inquinato e si ammalano come tutti, ma lavorano anche dentro e quindi si ammalano di più. Eppure, col movimento che lì si è costruito, in parte, non tutto perché non così ha fatto Legambiente, è stata creata una contrapposizione tra i cittadini e i lavoratori. Per questo parlo di vincoli alle imprese definiti insieme agli enti sociali, perché bisogna stare attenti a non creare delle mostruosità. A fare i danni sono le aziende, non i lavoratori che ci sono dentro.

Anche per questo la partecipazione è necessaria, anche su livelli diversi. Perché le lavoratrici e i lavoratori, oltre a starci dentro alle imprese, sanno come farle funzionare. Non sono solo cittadini, hanno delle competenze specifiche rispetto a quel lavoro, e allora i cittadini, i lavoratori, insieme agli amministratori locali devono porre dei vincoli. Una possibilità già c'è ed è quella che noi chiamiamo Contrattazione Sociale Territoriale e che in molti casi è molto poco sviluppata. Non è stato sempre così, se pensi agli asili nido negli anni Settanta o alle altre strutture nate anche con l'apporto delle imprese, ma è vero che negli ultimi anni è stata via via delegata dal sindacato agli "specialisti" della confederazione, di Funzione Pubblica e dei pensionati Spi. Questo è un errore. Non perché non siano importanti Funzione Pubblica, Spi o la Confederazione, ma perché vuol dire che in questo modo non arrivi a coinvolgere neanche i tuoi delegati e delegate. Come fai allora a pensare di coinvolgere i cittadini? Cioè, vuol dire che non hai deciso insieme a nessuno quali sono gli obiettivi che devono diventare gli obiettivi di cui il Comune e la Regione si fanno promotori.

AM - Per chiarire, la Contrattazione Sociale Territoriale sarebbe quindi la cornice entro cui strutturare un'idea di partecipazione dal basso, cornice che c'è, ma che però va alimentata maggiormente.

Sì, diciamo che Cgil anche nella Conferenza di Organizzazione, quando parla di "Assemblea dei delegati e dei pensionati del territorio" lo fa con quell'obiettivo, quello cioè di costruire piattaforme che, a partire dai lavoratori e dalle lavoratrici e dalle associazioni, diventino piattaforme di tutti e di tutte. Però non mi pare che noi lo stiamo facendo, non sta accadendo. Quindi c'è una difficoltà nel costruire queste reti partecipative, perché altrimenti va bene la contrattazione, ma è una cosa che fai da solo. Quello è un nodo su cui dobbiamo confrontarci di più, ma vi faccio un altro esempio. Prima avete parlato dei *rider* e io ho parlato dell'evidente impatto ambientale sul territorio di una grande fabbrica. Ma se pensiamo che i magaz-

zini Amazon, molto spesso arrivano in un territorio dove i lavoratori Amazon sono più numerosi degli abitanti. Lì non è vero che le Regioni non fanno niente, anzi, danno un sacco di soldi ad Amazon e facilitano la multinazionale in cambio di portare lavoro sul territorio. Le Regioni però si confrontano solo con Amazon, senza capire quanto quel magazzino porta di impatto ambientale rispetto alla montagna di movimentazione di merci che farà in continuazione, di orari e turni sulle 24 ore, di gente che viene da fuori non sa dove dormire perché viene a lavorare da Amazon, di impatto sulla viabilità della città. Di tutto questo con chi discutono le Regioni? I cittadini che vantaggio hanno dal fatto che Amazon è venuta sul territorio? Non ne hanno e, per di più, i lavoratori spesso sono precarissimi. Quindi, quando noi parliamo di Contrattazione Sociale Territoriale parliamo anche di questo. È importante che venga un'impresa come Amazon, ma deve anche investire sul territorio per la viabilità, per i trasporti pubblici, ecc. Ci vorrebbero dei luoghi partecipativi dei cittadini in rapporto con le istituzioni locali e con i sindacati in cui si dice che cosa serve, non solo che cosa il territorio offre, ma anche cosa l'impresa deve dare al territorio. L'impresa non viene a fare beneficenza, ma dato l'interesse a stare in quel territorio devono essere posti anche dei vincoli. Ecco questo ragionamento non c'è, come invece c'è in altri casi.

GDA - *Ad esempio?*

Prendiamo l'Emilia-Romagna. La Regione in molti casi di crisi industriali, anche insieme a Confindustria, ha svolto un ruolo positivo. Pensate alla ex Saga Coffee. Lì la soluzione non l'ha trovata il Ministero – che all'epoca si chiamava dello Sviluppo Economico e adesso si chiama del *Made in Italy*, ma il risultato non cambia. Quell'esperienza vuol dire che lì la Regione ha svolto una funzione importante. Ecco, i Comuni forse meno, ma le Regioni degli strumenti li hanno da questo punto di vista e anche da altri, possono ad esempio porre dei vincoli dal punto di vista ambientale.

Ma l'esempio di Amazon funziona perché è macroscopico e spesso si tratta di questioni che sono davvero più grandi delle capacità delle amministrazioni locali. Quando mai sono stati coinvolti i cittadini nel definire come e perché un'impresa va su un dato territorio? Quindi è chiaro che siamo tutti molto indietro sul tema della partecipazione aperta a tutti, dagli enti locali, al sindacato, alle associazioni. Siamo molto indietro nella capacità di costruire una partecipazione sociale territoriale e questo è fondamentale. Perché, se poi il Comune, la Regione o la grande impresa che si insedia, faccia logistica o industria, se poi fa cose che non vanno bene, c'è una reazione se hai costruito una coscienza collettiva, se non l'hai costruita non hai alcuna reazione. Quindi io penso che questo sia un terreno su cui lavorare.

Non è la legge sulla partecipazione nei luoghi di lavoro, si tratta di un'altra cosa, da tenere distinta ma ugualmente importante.

GDA - Si può dire quindi che non è più il tempo dell'impresa purché sia?

L'impresa purché sia, no, certo. Però l'impresa si può trasformare più che chiudere. Io penso che in Italia negli ultimi decenni, da metà degli anni Novanta in poi, abbiamo vissuto una totale assenza di politiche industriali da parte di tutti i Governi che ha portato a chiudere e molto spesso chiudere significa lasciare dei rottami sul territorio perché, se non c'è un vantaggio economico ed è una cosa tutta privata, poi non c'è alcuna bonifica; significa lasciare un disastro sia sociale che ambientale. E questo è successo soprattutto nel Mezzogiorno, dove la chiusura di grandi centri commerciali o di grandi fabbriche ha avuto un effetto sulla povertà delle persone e anche sull'infiltrazione mafiosa molto forte e anche quello è ambiente. Il Mezzogiorno è un pezzo, ma questo è molto evidente in tutta Italia. Per questo è molto importante decidere cosa e come produrre, come si diceva all'inizio. Ma l'impresa, appunto, più che chiudere deve essere trasformata. E questo va fatto sia in quello che produce, sia per come è fatta, perché anche il capannone inquina se è alimentato da un certo tipo di energia e se è fatto in un determinato modo. Quindi è importante non solo decidere che cosa si produce, come lo si produce e dove lo si produce, ma anche come investire per innovare.

AM - Però, secondo te è corretto dire che, in realtà, Cgil solo negli ultimi anni ha aperto un po' al tema della partecipazione? Perché io ho presente il patto per la fabbrica del 2018 e due anni prima il documento Cgil Cisl e Uil in cui per la prima volta, diciamo, Cgil apriva al tema della partecipazione. Quindi mi sembra che questo tema sia tutto sommato abbastanza recente rispetto a quanto ad esempio la Costituzione stessa, già negli anni Quaranta, portava il tema della partecipazione anche all'attenzione delle organizzazioni sindacali.

Mi ricollego a quello che dicevo prima. Nei contratti nazionali ormai sono decenni che il tema delle relazioni industriali si declina nell'aumento dei luoghi di incontro di Commissioni paritetiche nei confronti e quindi, appunto, noi spingiamo sui confronti preventivi. È chiaro che negli ultimi anni, da quando è cominciato un vero e proprio attacco al lavoro, questo tema è diventato sempre più importante. Perché sapere prima le cose consente di intervenire sulle cose e anche nella salvaguardia dell'occupazione, che è il primo compito del sindacato, perché, se non salvaguardi l'occupazione non hai neanche la possibilità di fare il resto.

Però sono in realtà parecchi anni che si parla di partecipazione. Penso al Protocollo Iri che, dalla metà degli anni Ottanta e nel periodo delle partecipazioni statali, si muoveva in quella direzione in modo molto avanzato, ispirandosi alla codeterminazione del modello tedesco. Ecco il modello della codeterminazione lo abbiamo in testa almeno dagli anni Ottanta. È in quel momento che, grazie al lavoro dei primi illuminati, comincia a prendere forma nel sindacato la necessità di una legge sulla partecipazione. Invece il dibattito vero e proprio, quello no, si è effettivamente aperto più tardi. Ma, a nostro avviso, bisogna anche dire – e lo facciamo anche con la *Carta dei Diritti Cgil*, che l'Articolo 46, l'Articolo 36 e l'Articolo 39 della Costituzione vanno insieme. Cioè, io non posso parlare di partecipazione se non parlo anche della rappresentanza, perché comparativamente più rappresentativi significa con più iscritti, ma anche con più delegati, quindi più votati dall'insieme dei lavoratori e dalle lavoratrici, anche non iscritti. Se non c'è un riconoscimento della rappresentanza, la partecipazione rischia di diventare una cosa gestita dalle imprese che scelgono con chi partecipare. Nell'ultimo disegno di legge, quello che ha trasformato il salario minimo, come dicevo prima, non si parla neanche più dei sindacati più rappresentativi, ma si parla di contratto più applicato. Quindi le imprese possono inventarsi un contratto dove non ci sono i sindacati maggiormente rappresentativi e lo possono far diventare il contratto più applicato. Tra l'altro stravolgendo la Costituzione, che dice che sono i sindacati che firmano il contratto, in base alla loro rappresentanza che dà valore al contratto. Se invece sono le imprese che lo applicano, non c'è alcun valore nel contratto, diventa un regolamento di impresa. Una cosa totalmente contro lo spirito costituzionale. Quindi quello che sta avvenendo è molto profondo e il moltiplicarsi dei sindacati, soprattutto nel terziario, tanto nel privato quanto nel pubblico. In assenza di una regola che riconosca e normi la rappresentanza e la rappresentatività da un lato, e dall'altro che dica che i contratti valgono quando sono approvati dalle lavoratrici e dei lavoratori con il voto, si può fare di tutto. Si possono moltiplicare i contratti, se ne possono fare mille, poi si dice che uno è il più applicato pure se nessun lavoratore lo riconosce, perché sono stati firmati contratti che i lavoratori magari non riconoscono ma che le imprese applicano. Ecco, si sta andando in questa direzione. È per questo che noi diciamo che partecipazione e rappresentanza devono stare in un unico disegno di legge. Fare un disegno di legge senza quella parte, o come propone la Cisl, che pure è contro la legge sulla rappresentanza – come fai a essere per una legge sulla partecipazione ed essere contro una legge sulla rappresentanza? Chi regola quali sono i soggetti che partecipano le lavoratrici e i lavoratori? Chi li determina? chi li vota, chi li definisce? La Cisl, per esempio, questo passaggio non lo fa.

Anzi esclude una legge sulla rappresentanza. Ma una partecipazione senza rappresentanza penso sia una partecipazione subordinata alle imprese. Preferisco non averla.

GDA - Torno alla Contrattazione Sociale Territoriale. Infatti, proprio in queste settimane Ires ER è stato coinvolto dalla Camera del lavoro Metropolitana di Bologna e da quella di Imola per la realizzazione di un'inchiesta su tanti temi, dalla casa, al lavoro, all'accesso ai servizi pubblici e così via. Notavo inoltre che l'esigenza del sindacato di fare inchieste e ricerche di questo tipo stia crescendo. Oltre a Bologna c'è stata anche Rimini, anche in quel caso con lo scopo di contribuire alla definizione delle piattaforme, per costruire momenti di partecipazione anche attraverso la ricerca. Anche quella è una possibilità che va nella direzione che indicavi?

Beh, la cultura dell'inchiesta in Italia si è sviluppata in modo importante e significativo proprio negli anni in cui la contrattazione è stata più diffusa, con il ruolo dei delegati nei Consigli di Fabbrica. Erano quei famosi anni Settanta di cui si parla nella vulgata pubblica sempre in senso negativo ma che sono stati gli anni in cui il rapporto tra quello che succedeva dentro la fabbrica e quello che succedeva sul territorio è stato più forte, e in cui le alleanze sono state più forti. Gli operai si alleavano con i movimenti per la casa e tutte le riforme, dalle grandi riforme come quella sanitaria, ai manicomi, dalla scuola agli asili nido ai singoli diritti sono andati insieme ai diritti sul lavoro, che uscivano fuori dalla fabbrica e si univano con i diritti di cittadinanza. Penso al movimento femminista in particolare, che pure continuava ovviamente a essere una cosa autonoma. La crisi è arrivata con l'attacco che c'è stato al lavoro, dagli anni Ottanta in poi, ma anche recentemente, negli anni Duemila, con l'attacco al contratto nazionale e la frammentazione del lavoro e tutto quello che noi sappiamo e che è ancora in atto in modo violento oggi. Pensiamo alle deleghe del governo che puntano a uccidere la contrattazione e il ruolo delle parti sociali. Ecco, sono anni in cui si è vista sparire l'inchiesta anche come strumento di analisi e di confronto, mentre spariva anche la classe operaia o la soggettività politica del movimento delle lavoratrici e dei lavoratori.

In televisione o sui giornali si parla sostanzialmente dei casi umani, cioè non è che tu sei in cassa integrazione e quindi sei povero. Non sei solo tu in cassa integrazione. Sei tu e tutti e sono tutti gli altri e tutte le altre, per quello che qualcuno ha prodotto. Invece ci si interessa al caso umano, del singolo, oppure se si crea un problema di ordine pubblico. Cioè, sono questi due i casi in cui si parla di lavoro, e questo costruisce immaginario. Ecco, io penso che ripartire dall'inchiesta come ormai sta facendo da qualche

anno la Cgil nei luoghi di lavoro, ed estenderla, come tu dicevi, sul territorio per costruire delle piattaforme di Contrattazione sociale significa che qualcosa si sta muovendo. In fondo abbiamo parlato di molte cose negative, ma quando qualcosa si sta cominciando a smuovere, si ricomincia a mettere al centro le persone intese sia individualmente che collettivamente ed è una buona notizia.