

Intervista a Franco Ferria, segretario regionale Fai Cisl Piemonte

Un punto di vista sindacale sulla contrattazione collettiva

di David Fracchia

Chi scrive ha avviato, in alcuni interventi precedenti, un percorso di esplorazione di alcune dinamiche in atto, nel delicato ambito delle relazioni industriali.

Si intersecano, a seconda delle aree di attività, spinte non sempre coordinabili e la persistente carenza di una normativa chiara in tema di rappresentanza non aiuta a comporre il quadro.

Merita indicare, a tal proposito, che vi è un *testo unico* sulla rappresentanza, del 2014, che ha ricevuto modifiche ed integrazioni nel 2017; vi è poi una generale consapevolezza su chi sia più rappresentativo di altri a seconda dei settori: ma, in definitiva, si sente in modo crescente la necessità di una *conta*, per così dire, che delinea i rapporti effettivi (anche a beneficio delle imprese, va detto).

Non vi è dubbio, in tale contesto, che una Federazione sindacale come quella degli *alimentaristi* in ambito Cisl, la Fai, sia dotata del connotato della rappresentatività comparativamente maggiore.

Si tratta di federazione firmataria di numerosi ed importanti contratti a livello nazionale come territoriale ed aziendale: si è chiesta ed ottenuta al segretario regionale Fai Cisl Piemonte, Franco Ferria, una chiacchierata su alcuni temi sui quali ha visibilità diretta, che si traducono, poi, a livello territoriale, in campi di azione concreta.

Si sono posti sul tavolo quattro temi.

1 – *Il 12 settembre è stato firmato, da Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil da un lato, Unione Italiana Food dall'altro, il documento programmatico sulla sosteni-*

bilità ambientale: quali i primi ambito di intervento individuati?

Il 12 settembre è stato sottoscritto a Roma tra Fai, Flai e Uila e Unione Italiana Food un accordo su un tema di grande attualità, la sostenibilità ambientale, con la consapevolezza che l'accordo, in sé, sia già un valore comune e non una *materia di scambio* in relazione, magari, a vicende contrattuali diverse.

Si tratta di accordo unico nel suo genere, nel senso della condivisione e della continuità delle attività finalizzate a ridurre gli impatti negativi e stimolare quelli positivi per la società e l'ambiente.

Le relazioni sindacali possono contribuire - e lo hanno fatto, nel caso - alla sostenibilità ambientale delle aziende nel settore alimentare.

Si tratta di un protocol-

Intervista a Franco Ferria, segretario regionale Fai Cisl Piemonte

Un punto di vista sindacale sulla contrattazione collettiva

lo programmatico, primo nel suo genere, mediante il quale la parte datoriale ha espresso una reale sensibilità alle iniziative di sostenibilità; si tratta anche dell'espressione di una responsabilità sociale, poiché una redistribuzione sana della ricchezza passa anche attraverso la riduzione degli impatti negativi ambientali.

Tali impatti negativi generano infatti costi, che non tutti sono in grado di sostenere agevolmente e/o in modo equilibrato alle possibilità dei singoli.

Buona parte del settore alimentare, del resto, anche attraverso un'articolata contrattazione di secondo livello, ha già realizzato negli anni un modello di relazioni sindacali caratterizzato da una proficua partecipazione ai temi della responsabilità sociale, anche in ottica di principio

di sussidiarietà, tradizionale postulato Cisl quando si tratti di ragionare di necessità collettive in rapporto alla spesa pubblica.

L'impegno comune dell'accordo del 12 settembre 2022 prevede la costituzione di una cabina di regia a livello nazionale, finalizzata all'acquisizione di evidenze scientifiche di interesse per il problema.

Da ciò si partirà per strutturare gli ambiti di intervento delle relazioni sindacali: non solo per sensibilizzare gli attori, ma anche per favorire l'azione della bilateralità prevista dal Ccnl industria alimentare del 31 luglio 2020, con sostegno alle attività di partecipazione aziendale e di formazione dei lavoratori sul tema.

2 – Fai Cisl è il sindacato categoriale della cosiddetta filiera alimentare; una fi-

liera, però, disomogenea: i margini imprenditoriali più significativi si collocano a monte, a livello della produzione, meno a valle.

Anche le contrattazioni collettive si diversificano, a valle.

Ha senso, come vorrebbero alcuni, ragionare comunque unitariamente di filiere verticali o non ne avrebbe un po' di più ragionare per comparti orizzontali sovrapposti?

Produttori / fornitori di servizi alla produzione / distribuzione ?

La Cisl è un sindacato che produce conoscenze in molti modi e a diversi livelli; crede fortemente nella trasformazione da una società fortemente liberista, volta alla massimizzazione del profitto, ad una società che consenta a tutti di partecipare in maniera equa al medesimo, senza negarne la legittima creazione.

Intervista a Franco Ferria, segretario regionale Fai Cisl Piemonte

Un punto di vista sindacale sulla contrattazione collettiva

Di conseguenza, Cisl è da anni impegnata in un *revamping* del sistema contrattuale, che si pone come obiettivo primario il miglioramento della competitività dell'impresa intesa come condizione essenziale di stabilità e sviluppo.

Tale miglioramento favorisce la protezione dei livelli occupazionali e la creazione di nuove opportunità di lavoro, oltre all'adeguamento dei trattamenti economico-normativi e al miglioramento delle condizioni generali del lavoro.

Si è consapevoli che i diversi settori merceologici siano, di fatto, strutturati come compartimenti stagni; in ogni caso, alcune esperienze significative sono state sperimentate con successo nell'ambito degli appalti e delle terziarizzazioni di alcune attività.

Vista la nostra esperienza, ad esempio, nel settore

cooperativistico del confezionamento di prodotti alimentari, affini o non alimentari, abbiamo allargato il perimetro della contrattazione a livello territoriale che, in questo caso specifico, ha potuto sostituire in larga parte la contrattazione aziendale e integrativa.

Un'altra strada da percorrere in quest'ottica potrebbe essere individuata nei *contratti di rete* per integrare le filiere: un esempio specifico potrebbe essere il settore della carne, che ha visto la previsione di disposizioni specifiche all'interno del Ccnl Industria alimentare, verso accordi specifici di settore.

3 – Alimentare ed agricoltura: due mondi che si parlano? Qualche esperienza significativa dal territorio, sul piano delle relazioni industriali che coinvolgano entrambi i

mondi?

Alimentare e agricoltura sono due mondi paralleli, ma totalmente distanti sia dal punto di vista sia giuridico, sia contrattuale.

Il primo è strutturato su di una contrattazione costruita su relazioni sindacali continue e di prossimità tra i vari livelli.

Il secondo è invece un settore *polverizzato*, dal lato imprenditoriale innanzitutto; come tale, esso necessita di una contrattazione decentrata e deve puntare su di una rappresentanza legata ai tavoli della bilateralità: le due realtà quindi si presentano strutturalmente come poco compatibili, anche se, nei fatti, collaterali e con finalità condivise.

Non ci sono esperienze significative sul piano delle relazioni industriali, anche perché gli interlocutori negoziali hanno matrice e

Intervista a Franco Ferria, segretario regionale Fai Cisl Piemonte

Un punto di vista sindacale sulla contrattazione collettiva

culture diverse: sono mondi distanti, con modalità empiriche diverse già nel reperimento della manodopera, per non dire del regime fiscale.

A tal proposito, specifico che il regime fiscale di una società operante in ambito agricolo non prevede la tassazione sugli utili di impresa (differenza tra costi e ricavi), quanto piuttosto un'imposizione sul reddito agrario, riferito ai dati catastali, quindi sulla rendita dei terreni di proprietà (o sul valore di produzione del reddito dominicale se il terreno risulta in affitto); è significativo che essa non venga tassata con riferimento all'utile prodotto dall'attività aziendale, utile che potrebbe essere del tutto comparabile a quello di una società di capitali che operi, però, in diverso ambito.

Questo dato derivan-

te dal sistema impone una riflessione profonda: non deducendo il costo dei lavoratori dipendenti nel passivo di bilancio, io imprenditore agricolo posso avere qualche effettivo interesse a perseguire un'applicazione previdenziale e contrattuale, per così dire, *monocromatica*?

E' una considerazione che contribuisce ad evidenziare il linguaggio diverso dei due ambiti, che faticano a trovare punti di interesse comune.

4 — *Vi sono opportunità che non si riesce, per qualche ragione, a cogliere, da parte della contrattazione collettiva territoriale o aziendale?*

E se ve ne sono, quali le ragioni?

La contrattazione collettiva aziendale o territoriale ha molteplici opportunità.

Da un lato, come an-

ticipato, essa favorisce il miglioramento della competitività dell'azienda, garantendo stabilità, sviluppo ma soprattutto la reputazione sul mercato dell'azienda, fondamentale per tutti gli *stakeholders* coinvolti.

Il coinvolgimento di lavoratori/trici, tipico della contrattazione più prossima, significa più lavoro di squadra, apprendimento, sviluppo e responsabilizzazione, miglioramento dell'ambiente di lavoro: con incremento delle potenzialità e, soprattutto, di quel concetto (inflazionato a livello di pubblicistica) che è la produttività.

Le opportunità della contrattazione di secondo livello comprendono il produrre in qualità, rendere sostenibili le aziende, fidelizzare i clienti, investire su salute e sicurezza dei propri dipendenti.

Ciò pone la persona al

Intervista a Franco Ferria, segretario regionale Fai Cisl Piemonte

Un punto di vista sindacale sulla contrattazione collettiva

centro del progetto, incrementandone conoscenze e competenze, il che consente di esercitare autocritica e rimettersi in discussione costantemente, secondo il principio della partecipazione.

La qualità, che, insisto, è tema centrale, non è solo la verifica e registrazione che un insieme di caratteristiche soddisfi dei requisiti contenuti in qualche *standard*; qualità significa anche lavorare con soddisfazione, nel benessere, rispondendo a bisogni di tutti.

I datori di lavoro devono essere consapevoli che vi è una dimensione sociale dell'investire in capitale umano, riconducibile a due dimensioni: una interna, relativa al codice etico e al benessere organizzativo, l'altra esterna: il contributo che ciascuna azienda può dare allo sviluppo armonico al territorio in cui è inserita.

Comprendo, da un punto di vista sindacale, che quanto espresso può sembrare in contrasto con la realtà: ma resto convinto che le aziende con questo orientamento siano quelle di maggior successo, sia in termini di profitto che di competitività in un mercato in evoluzione, anche nelle filiere nelle quali si esplica l'attività di Fai Cisl.

Le sfide non sono poche, meno che mai modeste.

Chi scrive dubita un po' che il modello sociale attuale sia definibile in termini di liberismo spinto, per varie ragioni: ma la percezione in tali termini da parte di un attore sindacale importante è un dato di fatto di cui tener conto in sé, con la massima attenzione.

La sottolineatura di quanto siano importanti le contrattazioni collettive territoriali ed aziendali

pare del tutto condivisibile; quello della prossimità, non a caso, è uno dei profili su cui anche tra diverse Confederazioni le posizioni non collimano.

Anche la menzione della contrattazione di rete è assai significativa: con il corollario del potersi ragionare, anche, su reti cui partecipino imprese operanti in ambiti diversi.

Se l'approccio è concreto e non dogmatico, come questa conversazione mostra, il lavoro da fare può essere molto e di qualità.