

WORKSHOP

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA MODELLI PER LO SVILUPPO

“Strategie per contrastare la crisi: ottimizzare il clima e la competitività nell’ottica del miglioramento continuo e della responsabilità sociale”

Treviso, 12 Novembre, ore 14:30 – Camera di Commercio

intervento di Mauro Ceccon – Responsabile Area Risorse Umane Unindustria Treviso

I conflitti di lavoro: controversie individuali e collettive

1. LO SCENARIO

La storia delle relazioni industriali nel nostro territorio, pur attraversando anche momenti di confronto acceso e talvolta conflittuale, è sempre stata improntata alla soluzione delle questioni aperte e ad una dimensione reale e non ideologica.

Tutto ciò ha favorito l’adozione di “sistemi virtuosi” di confronto, a beneficio dell’intera economia del territorio.

Detto altrimenti: l’economia del nostro territorio non avrebbe originato i risultati che ha prodotto e non sarebbe questa se - oltre a tutti i restanti fattori che l’hanno caratterizzata - anche le relazioni sindacali fossero state diverse e più antagoniste.

Già in epoche pre-crisi, rappresentanza imprenditoriale e organizzazioni sindacali hanno saputo ragionare, ricercare percorsi condivisibili e trovare adeguate risposte alle necessità delle parti rispettivamente rappresentate.

In questo alveo, nel 2011 Unindustria Treviso e Cgil – Cisl – Uil provinciali hanno firmato un documento strategico denominato: “ **Patto per lo Sviluppo**”.

Obiettivo comune:

promuovere una nuova stagione di relazioni industriali quale risorsa essenziale per gestire la pesante crisi che dal 2008 incombeva sull’economia, sulle imprese e sui lavoratori, rilanciare lo sviluppo del territorio, attivare azioni congiunte verso il decisore pubblico, implementare forme innovative di negoziazione.

Parte importante di questo scenario è stato ed è lo sviluppo della contrattazione aziendale basata su accordi provinciali di merceologia e la diffusione di forme di *welfare*, per le quali Unindustria Treviso ha da poco predisposto un'apposita piattaforma.

Anche se i recenti eventi tendono a dimostrare quanto si stia acuendo la difficoltà di contemperare interessi talvolta profondamente contrapposti, le relazioni industriali possono e devono evolvere da luogo e momento di conflitto a strumento per la crescita e per lo sviluppo, tracciando un nuovo paradigma di "rappresentanza collaborativa".

Una nuova visione culturale che può partire proprio dall'arena di scambio tra impresa e lavoro, che -pur mantenendo differenza di ruolo ed interessi- siano sempre più *alleati per competere*.

C'è dunque la necessità di interpretare e strutturare un sistema di relazioni sindacali che, alla luce dei cambiamenti intervenuti nell'economia globale e delle sfide poste dai moderni sistemi sociali ed industriali, diventi fattore di competitività e sviluppo.

Il percorso iniziato nel 2011 con il "Patto per lo Sviluppo" va in questa direzione ed è supportato da un principio di fondo, che dovrebbe sempre di più affermarsi:

non c'è conflitto tra profitto aziendale e salari dei lavoratori, fra impresa e lavoro.

Il profitto è la giusta e legittima remunerazione al capitale investito, al rischio di impresa ed al lavoro dell'imprenditore.

Il salario è la giusta remunerazione ad una prestazione a favore dell'impresa.

Non esiste il lavoro se non esiste l'impresa ed è necessario che l'impresa generi profitto per poter garantire il salario.

Questa riflessione va a maggior ragione situata nel contesto economico trevigiano, caratterizzato principalmente da un modello di piccola e media impresa diffusa, un "capitalismo popolare" (il famoso modello Nord-Est), dove le relazioni tra impresa e lavoro sono molto strette e sono state storicamente improntate su modalità differenti rispetto a quelle prevalenti nelle grandi imprese di tradizione 'fordista'.

2. LE RELAZIONI SINDACALI, I CONFLITTI DI LAVORO E LA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Nel tessuto manifatturiero della nostra provincia, la presenza sindacale organizzata interessa circa il 20% delle imprese ed il 40% dei dipendenti.

In generale, l'esistenza di numerose piccole e medie imprese valorizza il ruolo di soggetto collettivo che è proprio di ogni Associazione di rappresentanza.

Come soggetto di rappresentanza, Unindustria Treviso si trova a gestire conflitti di lavoro, siano essi collettivi o individuali, e ad essere parte attiva nelle negoziazioni con il sindacato.

Se si guarda ad alcuni dati, partendo dal 2009, subito dopo l'inizio della crisi, si rileva che l'Area Sindacale di Unindustria Treviso ha seguito complessivamente

- 4.823 accordi di cassa integrazione fra ordinaria, straordinaria e in deroga per 161.740 dipendenti
- 35 contratti di solidarietà per 4.137 dipendenti
- 911 accordi per licenziamenti collettivi per 14.313 esuberanti
- 2.473 accordi transattivi e di conciliazione in sede sindacale per vertenze individuali
- 167 accordi di trasferimento d'azienda
- 348 accordi di contratto aziendale di 2° livello.

Ovviamente non tutte le procedure hanno rappresentato situazioni conflittuali, ma questo volume di attività fa capire quanto pesi il ruolo di mediazione che svolge l'Associazione, che ha funzione di soggetto 'sindacale' di sostegno e tutela delle imprese associate, ma anche funzione di soggetto portatore di interessi che, in base alle condizioni date, deve tendere ad un risultato concreto e realistico per l'impresa.

Identico ruolo lo svolgono le Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori.

Nel rispetto degli interessi rappresentati da ognuna delle parti, ciò che anche in questa fase di crisi ha finora caratterizzato sostanzialmente le relazioni industriali nel territorio trevigiano è la mediazione, la ricerca di spazi percorribili e di soluzioni adottabili.

Questo a significare che i sistemi della rappresentanza – se lavorano secondo uno stile improntato a concretezza e obiettivi – hanno oggi più che mai la grande responsabilità di individuare passaggi di condivisione ed essere focalizzati alla ricerca, individuazione e realizzazione di strumenti di mediazione che compongano interessi, differenze e conflittualità.

Il processo che qualcuno chiama di 'disintermediazione', pur in un mercato del lavoro in cui è presente una frammentazione di forme contrattuali - anche marcatamente diverse tra loro - potrà avere come conseguenza l'incremento del conflitto, sia esso collettivo che individuale, con le ovvie ripercussioni negative sulla operatività e continuità delle aziende, sulla stabilità dei livelli occupazionali, sugli interessi della forza lavoro.

Va poi tenuto conto che al fronte del “disagio da conflitto”, pur in anni di crisi, vanno ascritte conseguenze indirette e talvolta inedite, come i problemi legati alla motivazione e al coinvolgimento, all’impegno individuale, allo stress e al mobbing, alla difficoltà di sviluppo professionale.

Obiettivo di fondo è riuscire a consolidare buone pratiche e renderle uno *standard* di riferimento.

Anche rispetto a questi ambiti si stanno sviluppando interessanti iniziative in una moderna logica di Responsabilità Sociale d’Impresa.

La crescente attenzione che molte imprese dedicano alla Responsabilità Sociale d’Impresa non riflette sempre una scelta volontaria, ed in molti casi le imprese stesse sono state colte di sorpresa da non previste né anticipatamente considerate reazioni della pubblica opinione, trovandosi di fronte a questioni che mai prima di allora avevano né considerato né valutato in termini di loro responsabilità diretta.

Senza entrare nel merito di aspetti di Responsabilità Sociale d’Impresa che toccano pilastri fondamentali, quali ad esempio: il lavoro minorile o sottopagato, l’inquinamento e la salvaguardia dell’ambiente, la salute ed il coinvolgimento su tematiche quali la prevenzione, l’emergenza sanitaria, l’alimentazione, oggi le aziende sono attese quale soggetto pro-attivo su molteplici fronti, che vanno dalla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita al management del *senior capital*, dalla campagne per la sicurezza sul lavoro alla istruzione e formazione dei dipendenti, dalla rimozione di ogni fattore di diversità e discriminazione alle politiche retributive e di sostegno al reddito nei casi di licenziamento.

Tutto questo è parte di una “catena del valore” che si pone come elemento gestionale di interdipendenza fra impresa e società e che deve essere posta nel novero delle analisi che un’azienda deve svolgere rispetto al suo ruolo sociale, al pari delle analisi che essa svolge rispetto alla competitività dei propri prodotti ed allo sviluppo delle proprie strategie di business.

Con questi presupposti e secondo questi orientamenti, si possono anche limitare le occasioni di conflitto, ivi compresi i conflitti di lavoro.

Certamente lo sforzo è importante ma, se ci arriveremo sarà grazie alla presenza di sistemi di rappresentanza collettiva, che costituiscono ancora la migliore garanzia per favorire la coesione sociale, per evitare conflitti e controversie e per promuovere per quanto possibile il benessere collettivo.