

Relazione Fumagalli

Sono divenuto Segretario del CAE Pirelli, subentrando a Carlo Rutigliano – importante e storico delegato CGIL della Bicocca – nel 2003, trovando un organismo già ben avviato dato che l'accordo originale datava 1998 e direi nonostante l'azienda. Sì, perchè Pirelli aveva osteggiato in vari modi la nascita del CAE e questo per la tradizionale diffidenza dell'azienda per tutto ciò che poteva (e può, nulla è cambiato oggi) configurarsi come soggetto di confronto e/o trattativa.

Parto da qui perchè credo che sia utile portare la mia esperienza all'interno del CAE, Pirelli prima e Prysmian ora, e sempre come Segretario avendo visto prima una realtà più complessa, data la compresenza di Cavi e Pneumatici, e ora più omogenea ma non per questo per forza più semplice. Certo c'è differenza tra il 2003 e gli anni seguenti, soprattutto dopo la cessione del settore cavi a Goldman Sachs, differenza da ricondurre ad un modo di comportarsi di Prysmian diverso da Pirelli, più disponibile la nuova realtà a confrontarsi anche al di fuori, sebbene non di molto, del dettato delle direttive europee.

Il CAE Pirelli era soprattutto un'occasione per i delegati europei di avere informazioni rispetto alla propria situazione, alla concorrenza interna al gruppo (soprattutto pneumatici, per i cavi è diverso data la particolarità della produzione) e a quali programmi futuri, leggi investimenti e situazione occupazionale. Domande che non sempre ottenevano risposta perchè Pirelli ha sempre messo in atto comportamenti e risposte che tendevano a negare l'esistenza di qualsivoglia tipo di problema, girando l'eventuale risposta alle sedi locali o sostenendo che quello non era il luogo deputato alla trattativa. Su come sia cambiata la situazione ci tornerò dopo, perchè non posso esimermi dall'inquadrare il CAE nell'Europa, in senso generale, politico e non.

Non si può – infatti - separare l'attività del Comitato da considerazioni e ragionamenti più generali sull'Europa, sulla sua concezione e contenuti.

Siamo ancora lontani dall'essere europei, l'idea di Europa resta tuttora un embrione il cui sviluppo appare lento e incerto. Economia, politica, appartenenza, sovranità, sono ancora concetti che nei singoli stati membri sono associati alla propria nazione e non già ad un'entità più complessa e generale, è difficile immaginare che paesi come Francia, Germania o Regno Unito (peraltro fuori anche dalla cosiddetta “moneta unica”) si sentano a pieno titolo facenti parte dell'Europa e anche l'Italia non è esente da questa visione.

È evidente che secoli di storia non possano (e anche non debbano) essere cancellati o rimossi, ma è altresì chiaro che se si resta ancorati alla salvaguardia o protezione delle sole tradizioni il cammino sarà non solo lungo ma molto molto difficile e impervio. Sotto questo profilo c'è da rilevare con una certa preoccupazione come alle nuove generazioni – e con qualche successo, direi – si sia istillato il messaggio della salvaguardia del particolare, della difesa assoluta delle proprie tradizioni e territorio, il tutto in evidente contrasto con le decisioni assunte di andare verso una forma più grande di governo dell'Europa appunto.

Difendere le tradizioni non può e non deve significare l'esclusione di tutto ciò che “viene da fuori”, eppure questa idea va affermandosi ed è bene non sottovalutarla. Valga, a solo titolo di esempio del nostro mondo, come l'ingresso nelle multinazionali di realtà provenienti dall'Europa dell'est provochi più di qualche disturbo, generando diffidenza e timori, legati soprattutto a diverse disponibilità in tema di orario, salario e diritti. Chiamiamole anche delocalizzazioni se vogliamo.

Tornando all'Europa, restano, ancora, estremamente diversi i quadri legislativi, gli ordinamenti giuridici, la struttura di fisco e welfare dei singoli paesi e questo ostacola anche le attività a noi più vicine, familiari: quelle produttive e industriali. Orari, leggi a supporto della contrattazione (in Gran Bretagna non esiste una vera legge in merito, per esempio), i sistemi fiscali citati, sono solo alcuni degli elementi che perpetuano (aumentano?) le diversità tra nazioni e i nuovi stati membri trascinano – come dicevo - giocoforza ulteriori componenti di diversità.

Non si tratta di sottovalutare la difficoltà nell'unificare – o tentare di farlo – alcuni degli aspetti succitati ma insomma una eccessiva “timidezza” da parte della politica europea pare evidente e questo accomunato con momenti di reticenza da parte dei paesi nell'assimilare le direttive (o i progetti) non facilita il cammino. Ovviamente non è tutto negativo, ma è bene non dimenticare che il trascorrere del tempo non sempre gioca a favore del futuro dell'Europa e i CAE sono completamente all'interno di questo quadro.

Non stupisce, pertanto, che ai CAE sia stato assegnato uno spazio informativo/consultivo senza compiti di trattativa e quindi fornendo da un lato un importante momento di incontro e scambio di informazioni con l'azienda e tra delegati, ma dall'altro si è lasciato tutto il potere decisionale nelle mani delle aziende che così sono legittimate semplicemente a descrivere le operazioni che hanno compiuto, o si accingono a compiere, con l'aggravante – nel caso di Prysmian, per esempio – della quotazione in Borsa che limita ancora di più la diffusione di determinate informazioni se legate, in tutto o in parte, all'andamento azionario.

Com'è noto la Direttiva chiamiamola originale è del 1994 (e decade il 6/6/2011) ed è recentemente stata aggiornata, più precisamente nel 2009 (2009/38/CE), è bene chiarire che poco è cambiato e non si va certo verso un riconoscimento del CAE come organismo trattante; esistono delle differenze tra le due direttive, alcune anche di qualche rilievo, ma non muta la sostanza così come disegnata alla nascita.

La presenza in Europa di Prysmian oggi si qualifica in 47 siti tra stabilimenti, la sede di Milano e centri esclusivamente commerciali, distribuiti in 14 paesi per un totale di dipendenti superiore alle 7,000 unità nel biennio 2008/2009. Dallo “split” seguente alla cessione di Pirelli a Goldman Sachs il CAE ha avuto 17 delegati, in Pirelli come cavi ne avevamo 12, e ora 18 in funzione delle nuove acquisizioni, cessioni e regolamentazioni, leggi nuovi stabilimenti in Germania, l'ingresso ufficiale della Romania e una cessione in Portogallo; per quanto attiene la Russia (nuova acquisizione) se ne parlerà in occasione degli aggiornamenti occupazionali per il prossimo biennio.

Ogni delegato è dotato di indirizzo email proprio o comunque ha la possibilità di accedere a computer e posta elettronica, non esistono vincoli o limiti per i contatti tra membri anche se – onestamente detto – la comunicazione non è così generalizzata né costante. Con la lodevole eccezione dei francesi, che sento e leggo con continuità durante tutto l'anno, gli altri paesi molto raramente comunicano tra loro e con il sottoscritto, salvo che sussistano situazioni particolari siano esse occupazionali o industriali. Non è infatti abituale il dialogo – non ancora almeno – strutturale e questo indipendentemente dal paese, anzi sotto il profilo strettamente partecipativo l'Italia brilla per la propria assenza, ha diritto ad un terzo dei delegati totali (6 su 18) eppure difficilmente risponde per quelle che sono le proprie responsabilità oltre che i propri diritti e altri delegati lo hanno fatto notare.

Il CAE si riunisce di norma una volta l'anno – salvo eccezioni – e l'ordine del giorno della riunione è convenuto tra la direzione aziendale e il segretario ma prima di essere approvato, tale ordine del giorno è circolarizzato ai singoli delegati per eventuali osservazioni; ai singoli paesi il sottoscritto chiede anche di preparare eventuali domande e/o osservazioni particolari, tanto inerenti al tema della riunione quanto diverse dall'oggetto. Se le domande sono diverse o di grande interesse, i delegati sono invitati a farne pervenire per iscritto affinché possano essere trasmesse all'azienda e questo per dare tempo e modo alla direzione di fornire le risposte richieste; anche le date sono sostanzialmente convenute tra le parti e sempre attraverso apposita comunicazione preventiva. Tutte le comunicazioni ai delegati - da parte dell'azienda – avvengono dopo consenso del segretario.

Le riunioni si svolgono nell'arco di due giornate, la prima prevede la riunione dei soli delegati sindacali e nel corso della stessa ci si confronta sui temi che saranno poi oggetto di colloquio con l'azienda, si preparano domande, si scambiano idee per poi giungere ad una posizione comune da illustrare all'azienda, abitualmente la posizione dei delegati è portata all'azienda dal segretario ma nulla osta a che i delegati intervengano singolarmente nel corso del dibattito con Prysmian. I temi principali sono l'andamento aziendale, quali le prospettive produttive se esistono possibilità di allargamento o contrazione, quale la situazione occupazionale, spesso – quasi sempre – ogni paese ha poi quesiti legati alla propria situazione interna e l'azienda, sebbene con qualche distinguo, risponde senza soverchi problemi. Segnalo ancora che l'amministratore delegato partecipa di buon grado alle riunioni del CAE,

mettendosi a disposizione dei delegati e delle loro curiosità, certo con le limitazioni tipiche della prudenza aziendale e quelle che derivano dalla quotazione di Borsa, ma la partecipazione dei diversi dirigenti aziendali, finanziari, tecnici, del personale, non è mai mancata.

All'interno del CAE esiste il Comitato Ristretto, composto da tre delegati più il Segretario, ed è stato attivato più volte, l'ultima in occasione della ventilata fusione di Prysmian con Draka, fusione poi non realizzatasi, ma anche in questo caso non esistono ostacoli alla riunione del Comitato Ristretto. Il problema vero, se posso dirla così, consiste nel fatto che i delegati si affidano quasi totalmente al

Segretario per tutto ciò che riguarda l'andamento degli incontri e anche per le attività che intercorrono tra una riunione annuale e l'altra, vige cioè una sorta di mandato "in bianco" che è sicuramente un riconoscimento importante al Segretario appunto ma porta qualche controindicazione perchè limita un po' gli spazi dei singoli delegati; anche l'azienda, peraltro, tende a dialogare quasi esclusivamente col Segretario.

Quindi come CAE abbiamo l'accesso ai mezzi di comunicazione, il diritto di riunirci prima della "plenaria" con l'azienda, esiste la possibilità di avvalersi di esperti (e questo da sempre, direi), non esistono ostacoli all'intervento nel corso delle plenarie di rappresentanti sindacali territoriali, abbiamo – ancora - convenuto che l'azienda si assume l'organizzazione di eventuali corsi (inglese per esempio) per i delegati, abbiamo istituito da subito il Comitato Ristretto. Abbiamo in sostanza buone relazioni con Prysmian e migliori di quelle che intrattenevamo con Pirelli, più aperto e disponibile l'attuale management, sempre nell'ambito di ciò che le leggi comunitarie consentono, sicuramente non ci addentriamo in trattative, questo no.

L'aspetto che mi pare più carente è quello della partecipazione complessiva. Come ho detto spesso i delegati italiani non fanno esattamente bella figura, ma in generale i singoli membri partecipano alle riunioni molto più con l'interesse di quanto accade nel proprio "cortile" che non con un atteggiamento più europeo; esistono ovviamente delle differenze tra paese e paese ma la visione è molto più particolare che generale: occorrerà ancora tempo.

Credo di poter affermare che anche in questo caso, come in buona parte delle nostre attività, continuo tradizioni, attitudini e rapporti personali. In questo senso con Prysmian abbiamo fatto qualche piccolo passo avanti rispetto a Pirelli, le informazioni girano con più facilità e anche il ruolo del Segretario è valutato come importante; non dico nulla di segreto se affermo che in qualche occasione sia i delegati e anche l'azienda mi hanno chiesto di intervenire per vedere se potevo aiutare nel risolvere qualche situazione particolarmente complicata: nel 2008 in Francia e quest'anno in Spagna. È attività non contemplata dalle normative ma non mi sono sottratto in ambedue i casi siamo riusciti a concludere la vertenza, magari bene ma non benissimo. Ci sta.

Sotto il profilo strettamente sindacale, operativo nostro, dobbiamo fare un salto di qualità o quantomeno decidere se e cosa ci interessa dei CAE, la sensazione è che ci occupiamo dell'Europa con molti "ups & downs" per usare una azzeccata forma anglosassone. Ogni tanto tornano in auge e più spesso stanno lì, come organismo internazionale sì importante, sì forse un fiore all'occhiello ma con l'attenzione che dicevo prima, non continua. Nessuno può dimenticare come la nostra attività normale, quotidiana sia importante e impegnativa ma una scelta prima o poi si impone.

I miglioramenti, per quella che è la mia esperienza, passano da un cambio culturale – e qui ci vorrà tempo – soprattutto è necessario pensare "sinfonicamente" e non limitarsi più al proprio singolo strumento ed è necessario sfidare anche le aziende su questo campo. Una proposta la dico da tempo e la ribadisco qui: chiediamo alle multinazionali di inserire il "Codice Etico" che ormai tutti hanno elaborato all'interno del prossimo accordo del CAE, sia esso un rinnovo che una nuova istituzione. Sottoscrivendo tale documento obbligheremo l'azienda – e noi per quanto ci compete – al rispetto di quanto dichiara, oggi è spesso solo un pezzo di carta.