

A tu per tu con il sindacato

a cura di Francesco Lauria e Silvia Stefanovichj

A colloquio con Stefano Mantegazza, Segretario generale Uila-Uil



Stefano Mantegazza nasce a Roma nel 1955, si è laureato in storia e filosofia presso l'Università degli Studi di Roma La Sapienza. Dopo aver ricoperto diversi ruoli in ambito sindacale, dal 1995 è Segretario generale della Uila-Uil e dal 2007 è anche Commissario straordinario della Uimec-Uil.

Il 22 gennaio 2009 il sindacato confederale si è profondamente diviso sul terreno cruciale della riforma della contrattazione collettiva. Esattamente nove mesi dopo, il 22 settembre 2009, è stato sottoscritto l'accordo unitario per il rinnovo del Ccnl alimentare. È una contraddizione?

Assolutamente no. Quello che conta in un contratto, così come in tante altre soluzioni, sono i contenuti e non la forma. I contenuti dell'accor-

do di rinnovo del Ccnl alimentare sono coerenti con quell'intesa e proprio su quei contenuti abbiamo costruito l'unità del movimento sindacale.

Il contratto dell'industria alimentare è stato il primo a scadere dopo gli accordi "separati" del 22 gennaio e del 15 aprile. Qual è il vostro giudizio sulle prospettive del sindacalismo confederale? Ritenete di essere un modello anche per altre categorie?

Nessuna voglia di essere un modello per altri, perché la storia della contrattazione alimentare ha le sue specificità. Noi abbiamo rinnovato i contratti sempre alla scadenza e, dal 1993 in poi, i lavoratori di questo settore non hanno mai perso una mensilità di aumento contrattuale fra un rinnovo e l'altro. La specificità della nostra categoria, che ha sempre seguito un suo percorso negoziale, ha confermato di essere vincente anche in quest'ultimo rinnovo. Gli accordi del 22 gennaio e del 15 aprile hanno trovato nella Uila

un forte consenso perché sono intese che servono a valorizzare un modello contrattuale che fa della partecipazione uno strumento importante e perché definiscono regole che nel contratto degli alimentaristi sono presenti già da 15 anni. Penso al salario medio come riferimento per definire gli aumenti o alla quota di premio erogata nazionalmente a tutti i lavoratori che non usufruiscono della contrattazione aziendale.

Quali sono gli ambiti più significativi del nuovo contratto, al di là degli aspetti salariali?

Sono quelli della partecipazione e della bilateralità. Noi abbiamo scelto, come parti sociali, di investire, attraverso questo rinnovo contrattuale, nella formazione, nella sanità integrativa, nell'ente bilaterale. Questa è la nuova frontiera delle relazioni sindacali: il contratto diventa strumento gestito dalle parti per accrescere la professionalità del lavoratore, sostenerlo se si ammala, integrare gli ammortizzatori sociali.

Una delle novità più significative del nuovo contratto appare quella della costituzione dell'ente bilaterale di settore (EBS). Può descriverci il funzionamento e l'orientamento progettuale di questo organismo?

Il funzionamento di questo ente, molto importante, verrà definito con un accordo *a latere* a cui stiamo lavorando proprio in questi giorni e che vedrà la luce sicuramente prima della fine dell'anno. Per quanto riguarda le prospettive e l'orientamento, l'ente bilaterale integrerà una serie di prestazioni di legge che le parti intendono migliorare. Due esempi su tutti: un'integrazione dell'indennità *post partum* per il periodo di assenza facoltativa per le lavoratrici; un'integrazione ai trattamenti di disoccupazione in caso di crisi aziendale. Queste sono alcune opportunità alle quali vorremmo destinare le risorse che verranno versate all'ente bilaterale.

Può raccontarci come è scaturita l'idea della "banca delle ore" per i genitori?

In un modo molto semplice: ascoltando i lavoratori e le lavoratrici nelle fabbriche e cercando soluzioni ai loro problemi e alle loro esigenze.

Nel 1999 il contratto dell'industria alimentare fu il primo a istituire la possibilità di regolamentate deroghe alla contrattazione nazionale. Non è un paradosso che sia proprio questo contratto nazionale, il primo dopo la riforma del 22 gennaio, a prevedere un irrigidimento rispetto alle possibilità di derogabilità?

L'accordo di rinnovo del contratto nazionale non ha affatto irrigidito la possibilità di derogabilità delle norme. Noi abbiamo una ricchissima casistica di deroghe negoziate a livello di gruppo e a livello di azienda al punto tale che non abbiamo ritenuto necessaria una norma nazionale impegnativa per le parti. Anche in questo caso i contenuti sono più importanti della forma. La realtà vera è che, nel momento in cui un'azienda rischia di chiudere, il sindacato è disponibile a inventarsi qualsiasi espediente pur di salvare i posti di lavoro. Nel nostro settore continueremo su questa linea.

Il sindacalismo agricolo e bracciantile ha una lunga storia e tradizione che si può far risalire al primo congresso della Lega di Molinella (Bo), svoltosi il 28 febbraio 1893. Lì nacque infatti la piattaforma rivendicativa per il primo contratto dei braccianti. Che cosa rimane oggi di questa storia così peculiare e significativa nei militanti e nei dirigenti della Uila?

Io credo che gli insegnamenti di quel tempo siano tuttora validi. La tutela delle lavoratrici e dei lavoratori oggi rimane, come allora, il primo obiettivo del sindacato. Ieri come oggi il primo nemico era la disoccupazione. Ieri come oggi i salari non erano sufficienti per arrivare alla fine del mese. Certo nel frattempo è cambiata l'Italia

ma l'impegno del sindacato rimane lo stesso. Rimangono anche il cuore e l'entusiasmo che c'erano allora quando si firmò il primo contratto. Ogni volta che firmo un contratto a me sembra sempre la prima volta e sembra sempre una prima grande conquista.

raccogliono quel testimone loro saranno i veri sconfitti della storia.

Se si digita il suo nome e cognome su *Google* le citazioni sindacali si confrontano con quello di un suo omonimo. Un ragazzo nato nel 1985, bassista di uno dei più noti gruppi rock della scena giovanile italiana, i Finley. È proprio questa generazione ad avere le maggiori difficoltà nel rapporto con il sindacato. Che cosa direbbe ad un ragazzo/a nato nella seconda metà degli anni Ottanta per spingerlo ad interessarsi all'attività sindacale? Come la Uila include, forma e responsabilizza i giovani?

La Uila si è posta da tempo il problema dell'inclusione dei ragazzi e delle ragazze dentro l'organizzazione, sia come semplici iscritti sia come quadri e dirigenti sindacali. Su questo versante perseguiamo una forte e importante attività formativa, tutta finanziata dall'organizzazione. I congressi, come quelli che stiamo facendo in questi giorni, le assemblee nelle fabbriche e nelle leghe comunali servono per spiegare ai ragazzi di oggi che una serie di conquiste di cui beneficiano non sono scontate e sono state ottenute dai loro genitori con lunghe lotte e pesanti sacrifici. La settimana di 40 ore di lavoro, le ferie, la mensilità aggiuntiva, la previdenza integrativa, tanto per citare alcune delle più importanti conquiste sindacali, sono frutto della capacità di tante donne e uomini di impegnarsi insieme per realizzare obiettivi comuni. Troviamo non poche difficoltà, ma bisogna insistere anche perché senza un sindacato forte quelle conquiste rischiano di essere vanificate. C'è una sorta di testimone che deve essere passato di generazione in generazione, per custodire quei risultati e per incrementarli. È questo quello che spieghiamo ai ragazzi e ci auguriamo che capiscano che se non