

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

A tu per tu con il sindacato

a cura di Francesco Lauria e Silvia Stefanovichj

A colloquio con Daniele Grieco, segretario generale Fisascat Cisl, Mantova



Daniele Grieco, nasce a Messina nel 1971 e proprio in Sicilia, giovanissimo, assume i primi incarichi dirigenziali all'interno della Cisl nella categoria Fisascat (Terziario, turismo e servizi) dal

1998 nella provincia di Messina e qualche anno più tardi a livello regionale. Nel gennaio del 2005 approda a Mantova, nelle vesti di sub-commissario, ed al congresso dello stesso anno diviene segretario generale della Fisascat della Provincia lombarda. Dal 2008 assume inoltre la carica di presidente dell'Ente Bilaterale Mantovano.

Coniugato, con due figlie di 4 e 6 anni, si è sempre occupato di animare gruppi ecclesiaci, inizialmente nella Gioventù francescana, arrivando a ricoprire anche incarichi a livello nazionale, e poi nell'Agesci come Capo scout.

Lei è segretario generale della categoria Fisascat della Cisl di Mantova, che si è fatta promotrice

recentemente di approfondimenti legati al rapporto tra immigrazione e lavoro. Che ripercussioni ha il tema nel suo "mestiere" di sindacalista in una Regione come la Lombardia?

Purtroppo quando si parla di immigrazione si deve guardare ad una situazione complessa, con lati anche spiacevoli che complicano notevolmente il nostro mestiere di sindacalisti, anche e soprattutto in una Regione ricca come la Lombardia. Ancora oggi si tende a collegare concettualmente la figura dell'immigrato alla illegalità – sono "quelli che vengono a rubarci il lavoro" – che non viene visto come una risorsa sia umana che lavorativa. Combattiamo quotidianamente con tanta diffidenza, soprattutto in un momento come questo in cui la crisi ha portato tanta cassa integrazione, con tanti posti di lavoro persi, e in cui più volte, nella "guerra tra poveri" e nella disperazione, si sono cercati capri espiatori. Veniamo chiamati, quotidianamente, a gestire non solo le crisi aziendali, ma anche questioni sociali ed etniche difficili, ma non impossibili. Molte volte anche da soli contro tutti: contro la politica, che in alcune sue forze grida alla pulizia etnica, e contro l'indifferenza dell'opinione pubbli-

ca che preferisce il silenzio o in molti casi giustifica anche atti gravi di discriminazione, per noi invece non più tollerabili in una società che si definisce multietnica e civile. Di certo bisognerà continuare a lavorare non solo sull'aspetto culturale, che noi, nel territorio, ci stiamo impegnando a promuovere, ma anche su quello legislativo, per snellire e non irrigidire le norme per l'integrazione. Non è un lavoro semplice, ma credo che la Cisl abbia tutte le potenzialità per farsi attore principale per promuovere il cambiamento di questa anomalia tutta italiana: se, da una parte, siamo considerati i primi a livello internazionale come capacità di aiuto e di organizzazione umanitaria, dall'altra viviamo internamente difficoltà che non ci fanno onore. Siamo un grande popolo con una grande cultura.

La diffusione della grande distribuzione ha cambiato radicalmente la fisionomia dei servizi commerciali nel territorio, ma anche le condizioni e il contesto di lavoro per gli addetti. Lei è piuttosto giovane e può aver visto questa evoluzione solamente nella fase più recente. Come l'ha vissuta?

Sì, in effetti negli ultimi anni abbiamo assistito ad una evoluzione sfrenata ed incontrollabile delle grandi distribuzioni, che ha cambiato notevolmente il mondo del commercio nel territorio, soprattutto in una Provincia come quella mantovana in cui – in base ad un'analisi fatta qualche mese addietro da *Il Sole 24 Ore* – gli insediamenti commerciali sono tre volte tanto il fabbisogno della popolazione. Abbiamo assistito e assistiamo tutti i giorni alla chiusura delle piccole attività padronali, a fronte di nuove aperture di aziende medio-grandi, con un cannibalismo commerciale che comunque non risolve la situazione di sofferenza economica e di tenuta giornaliera. Questa purtroppo è la politica che i Comuni stanno attuando da quando hanno incominciato a subire i tagli dal governo centrale, o almeno questa è la giustificazione che ci danno nei vari incontri ufficiali. Di certo bisognerà lavorare per cercare di invertire questa tendenza, con un lavoro che non può essere lasciato solo a noi sul territorio, ma deve essere affrontato principalmente al livello europeo, e poi al livello nazionale e regionale. Anche perché se guardiamo anche solo a provvedimenti come la direttiva Bolkestein, che prevede libertà totale nel libero mercato europeo con applicazioni delle regole contrattuali della nazione

originaria dell'azienda, possiamo immaginare il disastro che si potrebbe generare se venisse applicata integralmente in Italia... Ritengo che ciò dovrebbe farci capire che la politica ed il sindacato italiano dovrebbero cominciare seriamente a collaborare con le organizzazioni a livello europeo, per interagire di più ed essere più incisivi nei palazzi che emanano le leggi e le direttive, che ormai hanno un'influenza molto forte nella nostra normativa. Su questo, basti pensare che ormai il 55% delle retribuzioni derivano da diramazione di norme europee.

A dicembre sarete chiamati al rinnovo dei contratti nazionali del commercio e della distribuzione cooperativa, per la prima volta dopo la riforma del modello contrattuale.

Quali elementi pensa che debbano essere considerati prioritari nella contrattazione di primo livello, e quali in seguito in quella decentrata?

Saranno certamente rinnovi non proprio semplici, vista l'attuale situazione sia del settore, sia sindacale, sia congiunturale. Ma nel contempo dovranno essere in linea coerente con le scelte fatte con la riforma contrattuale. In particolare, nei Ccnl del Terziario e della Cooperazione – che nel tempo dovranno essere unificati in un unico contratto – si dovrà lavorare per rafforzare la composizione delle controversie contrattuali e la bilateralità. Relativamente al mercato del lavoro, dovremo poi lavorare per adeguare alcune parti inerenti al tempo determinato, ai contratti di inserimento e all'apprendistato. Rispetto al tempo determinato, andrebbe inserito il principio del "diritto di precedenza", dato che molte volte ci troviamo davanti a lavoratori che accumulano decine di mesi senza mai avere certezze sul loro futuro lavorativo, mentre rispetto all'apprendistato andrebbero diminuiti i tempi di conferma e si dovrebbe pensare ad una maggiore copertura della malattia, prevedendo rafforzamenti della parte relativa alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria – questioni che ritengo fondamentali e non rinviabili, per equiparare e non discriminare nessun lavoratore. Bisognerebbe poi concretizzare azioni positive sulle pari opportunità e sulle politiche di genere, ancora poco approfondite e poco soddisfacenti rispetto alla loro esigibilità reale. Altre tematiche utili per rafforzare i testi dei Ccnl in materia normativa potrebbero essere le materie in merito ai trasferimenti dei Quadri, quelle

sugli operatori di vendita, per arrivare alla discussione sulla parte economica, tenendo fede ai nuovi indici di calcolo delle retribuzioni con la validità triennale dei Ccnl e garantendo una quota minima contrattuale per tutte quelle aziende che a livello decentrato non hanno ancora una contrattazione decentrata al fine di fornire loro un minimo garantito o, ancora meglio, per fornire un'occasione per l'avvio, anche in queste aziende, di una nuova fase che ci permetta di fare fino in fondo il nostro mestiere, che è quello di contrattare. Di certo la Fisascat ha già incominciato a discutere, al proprio interno, della piattaforma, per rispettare i termini previsti dalla riforma che prevedono la presentazione della piattaforma stessa nei sei mesi precedenti la scadenza naturale – e quindi entro il 30 di giugno –, anche se non c'è condivisione in questo da parte dei nostri colleghi di settore. Sicuramente bisognerà attrezzarsi seriamente per affrontare una tornata di rinnovo che, come si vede già dalla fase iniziale, presenterà non pochi ostacoli, ma ritengo che come categoria e come Cisl dobbiamo avere il coraggio di portare avanti sino in fondo, in modo convinto, ciò che i lavoratori e le lavoratrici ci chiedono, cioè tutele concrete ed esigibili ed aumenti contrattuali in linea con gli accordi esistenti. Anche se sono certo che si metterà a dura prova l'unità di azione sindacale.

Come pensa che il rilancio della contrattazione di secondo livello possa essere di sostegno per la ripresa economica del Paese e l'uscita dal periodo di crisi?

Ormai la crisi ci ha dimostrato che chi non ha caratteristiche virtuose, e sono ben pochi i Paesi che le hanno, non riuscirà a reggere l'onda d'urto della crisi. Sto pensando alla Grecia, ma anche a Spagna, Irlanda, Italia... Questo ci deve far capire che bisogna agire su più livelli, uno è quello della politica, che dovrebbe occuparsi di tagli ai costi e alle strutture inutili che lei stessa ha creato, ma sarà difficile. A livello sindacale, nel secondo livello di contrattazione, si potrebbero recuperare "risorse fresche", a livello territoriale e aziendale, principalmente attraverso una politica incentivante per le imprese sane, un proseguimento della detassazione dei premi aziendali ed un impegno forte dei contratti nazionali a sostenere la strada del secondo livello, con regole ben chiare su cui discutere a fronte di risorse altrettanto certe che le aziende de-

vono mettere a disposizione. Ritengo possa essere questa la strada da percorrere e da verificare, sia a breve sia nel medio termine, al fine di poter apportare eventuali modifiche e correzioni e per verificare la concreta applicazione e tenuta.

Nell'ambito dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro esiste ormai da qualche anno quello che è stato definito il "Modello Mantova", un sistema di accordi aziendali che godono del finanziamento nazionale dell'articolo 9 della legge n. 53/2000 e che si innestano su un precedente accordo di concertazione locale di quadro. Lei che ha seguito in prima persona la contrattazione, quali elementi di forza e debolezza ha riscontrato in questo modello?

Sì, è vero, si parla tanto del "Modello Mantova" a livello di articolo 9 della legge 53, però anche su questo si è fatto ancora troppo poco. Purtroppo sino ad oggi spesso ci si è interfacciati con la legge per portare risorse alle aziende e qualche agevolazione alle maestranze per lo più femminili, ma questo non può bastare. Ancora non si sono messe in campo vere azioni di equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, vuoi per la poca conoscenza della materia, vuoi per il poco interesse delle aziende, vuoi perché la politica ne fa grandi proclami, ma restano solo parole. Così chi è più spregiudicato riesce anche a fare buoni accordi, che poi rimangono solo come una facciata e niente più. Non può essere solo questo il livello in cui si affrontano tematiche così delicate ed importanti, bisognerebbe veramente captare le esigenze delle aziende e delle maestranze sul territorio ed integrarle con la legge. Rispetto alle importanti risorse messe a disposizione dalla legge 53, va invece evitato, come si è verificato, che molti accedano ai progetti solo per portare a casa liquidità, con piccole verifiche in corso d'opera difficili da gestire già nelle aziende sindacalizzate, immaginiamoci in quelle non sindacalizzate. Ritengo che, alla luce di questa esperienza, si debba ricominciare a lavorare dal perché lo strumento della legge è utilizzato poco e da come lo si può rendere veramente esigibile e concreto per tutti, soprattutto per le centinaia di migliaia di lavoratori e lavoratrici che non hanno grandi strumenti e possibilità di tenere fede agli impegni che una famiglia richiede e meriterebbe veramente. Non possiamo rischiare di far diventare una gravidanza, o la volontà per una coppia di metter su famiglia, un

problema, perché ci si può trovare a perdere il lavoro o di non trovarlo mai più, e si viene considerati un peso e non più una risorsa.

Dal 2008 è presidente dell'Ente Bilaterale Mantovano. Quale pensa siano le grandi sfide di oggi per la bilateralità?

Gli enti bilaterali sono e saranno sempre più il nuovo modo di fare sindacato, e di dare assistenza concreta ai lavoratori. Già oggi alcuni dei nostri settori come la Fisascat hanno avuto la lungimiranza di creare la bilateralità, che però va rafforzata in termini legislativi, contrattuali e di risorse economiche. Bisognerà dare sempre di più un senso al sistema bilaterale, che tutti dovranno prima o poi applicare, diventando obbligatorio per tutte le aziende che applicano i contratti nazionali di categoria. Bisogna però vigilare che non diventino dei grandi carrozoni a livello centrale, dato che sono sempre più i territori ad affrontare le problematiche delle maestranze e ad essere in prima linea per le esigenze concrete sul versante del sostegno al reddito. Ritengo che un buon sistema bilaterale sia anche un buon sistema di vere relazioni sindacali, che riesce veramente ad essere un concreto aiuto economico e di sostegno ai lavoratori del settore, con una potenzialità non indifferente che ancora deve essere espressa al massimo. Mi auguro che anche in questo versante i Ccnl e le normative anti-crisi ci diano una mano, visto che il livello nazionale non può essere presente contestualmente in tutti i territori e quindi dovranno sempre più demandare a chi vive il territorio in prima linea compiti, funzioni e risorse atte a snellire le procedure e dare così risposte veloci e concrete. Ritengo di poter fare questa riflessione anche in base alla mia esperienza diretta, visto che dal 2008 ho avuto la fortuna di essere Presidente dell'Ente Bilaterale di Mantova – fondato insieme a Confcommercio – e devo dire che anche qui sto vivendo una forte esperienza sia come sindacalista che umana. Non è stato facile modificare alcune consuetudini che ho trovato all'interno, come non è stato facile far intraprendere all'ente mantovano la strada della funzionalità giusta, ma con tanto lavoro si è riusciti a mettere in piedi un sistema concreto di sostegno al reddito ancor prima delle direttive nazionali sulla funzionalità degli enti bilaterali. Ed oggi posso dire che la strada intrapresa è quella giusta, i numeri che abbiamo raggiunto in termini di servizi erogati agli associati ci stanno

dando ragione, rafforzando in me ed in tutta la struttura la convinzione che si può fare veramente ancora tanto e che molte altre potenzialità potranno essere sviluppate nel prossimo futuro, se la volontà di tutti gli attori a tutti i livelli saranno quelli di fare veramente camminare e rafforzare principalmente gli enti territoriali.

Come ha conosciuto la Cisl ed il mondo sindacale?

Il mio avvicinamento alla Cisl è stato del tutto *sui generis*, visto che per amicizie nate nella mia parrocchia di appartenenza a Messina nel lontano 1994 ho pian piano conosciuto il mondo del sindacato, a me sino a quel momento del tutto sconosciuto. Ho cominciato occupandomi inizialmente di vertenze in Fisascat, per passare poi a fare un po' di Anolf (Associazione Nazionale Oltre le Frontiere, promossa dalla Cisl per il tema dell'amicizia tra i popoli) e successivamente qualche mese al CAAF (il servizio di assistenza fiscale). Gradualmente mi è stata data fiducia, sono stato invitato ad occuparmi di qualche azienda, sino a quando nel maggio del 1998 mi è stato affidato l'incarico di segretario generale della Fisascat di Messina, per passare poi nel 2004 ad integrare la segreteria regionale per qualche mese. Nel gennaio del 2005 mi è stato dato l'incarico di sub-commissario della Fisascat di Mantova, e poi nel congresso dello stesso anno ne sono diventato segretario generale. Un iter un po' insolito, ma alquanto affascinante per me, visto che ho avuto la grande fortuna di avvicinarmi ad un'organizzazione sindacale come la Cisl che interpreta e vive, nelle mille sfaccettature anche interne, gli ideali che mi sento più vicini. Non avrei potuto trovare di meglio, e ne vado fiero.