

A tu per tu con il sindacato

a cura di Pasquale Andreozzi, Germana Caruso, Francesco Lauria e Silvia Stefanovichj

A colloquio con Anna Rea, Segretario confederale Uil



Nata a Pomigliano, città dell'Alfa e della Fiat, è stata una delle prime donne ad affermarsi nel mondo del sindacalismo metalmeccanico, quando la categoria si chiamava, unitariamente, FLM; fino a diventare

Segretario generale della Uilm Campania. Dall'esperienza metalmeccanica, Anna Rea, cinquantenne, sposata e mamma di tre figli, è poi passata alla guida della Confederazione regionale della Uil: prima donna al vertice di un sindacato in Campania. Laureata in Scienze politiche, nel corso del suo mandato, insieme al suo staff, ha affrontato vertenze e momenti sociali difficili nella sua regione. Nella Uil Campania è stata la fautrice del decentramento territoriale, mettendo al centro delle azioni sindacali le specificità dei territori, attraverso l'apertura di numerose sedi sindacali e con l'inaugurazione del primo Centro servizi Uil, in via G. Ferraris a Napoli, struttura vicina a lavoratori, pensionati, immigrati e cittadini. La candidatura di

Anna Rea, voluta da Luigi Angeletti, Segretario generale nazionale della Uil, e decisa dalla Confederazione nazionale, è stata votata all'unanimità dal Comitato centrale della Uil lo scorso 20 dicembre. Anna Rea ricoprirà la carica di Segretario confederale Nazionale e manterrà il ruolo di leader della Uil della Campania.

La Sua recente nomina alla segreteria confederale Uil è senza dubbio il riconoscimento del lavoro che ha svolto per circa dieci anni in Campania. L'attaccamento al suo territorio l'ha spinto a mantenere anche la carica di Segretario regionale. Quanto di questa esperienza porterà con sé in Confederazione? Cosa risponde a chi ritiene che le due cariche dovrebbero essere ritenute incompatibili?

In questi anni la Uil ha svolto un eccezionale lavoro di squadra, indispensabile per ottenere un minimo di risultati in un territorio complesso come quello campano caratterizzato da tensioni sociali e da difficoltà economiche ben note. Oltre

all'impegno contrattuale e vertenziale, che continua ad essere il *core business* dell'azione sindacale, abbiamo dato molto spazio sia ad iniziative che hanno coinvolto i cittadini sia ad attività di servizio per i lavoratori, le donne, i giovani, gli immigrati. Abbiamo aperto molte nuove sedi per intensificare il contatto diretto sul territorio con la gente oltre che nei luoghi di lavoro. Insomma, abbiamo privilegiato l'ascolto e il dialogo come presupposto della proposta e dell'azione. Questa esperienza di crescita personale e collettiva è maturata nel territorio in cui sono nata e verso cui sento forte un debito di appartenenza. Credo che, in questa fase, mantenere la carica di Segretario regionale costituisca un valore aggiunto che desidero mettere a disposizione della Confederazione.

Dal palco del IX Congresso regionale della Uil Campania Lei invitava la politica a «sperimentare quote di indennità per obiettivi, per presenze e risultati amministrativi ad ogni rappresentante graduate per responsabilità gestionali e di rappresentanza». Quanto è ancora attuale questo richiamo alla buona politica? A suo giudizio qualcosa è stato fatto in tal senso, pur in una situazione, come quella campana e del Mezzogiorno, indubbiamente molto problematica?

La Uil si è posta un obiettivo strategico: convincere i centri decisionali a ridurre i costi della politica. Abbiamo condotto studi, analisi e ricerche volti a dimostrare che c'è un'ingente quantità di risorse che potrebbe essere indirizzata verso investimenti o riduzione delle tasse, in particolare per i lavoratori dipendenti e pensionati, piuttosto che essere utilizzata per il cosiddetto "funzionamento" della politica. Tutto ciò senza che vi sia alcun rischio per l'esercizio della democrazia. Nell'ambito di questo principio si colloca l'idea più specifica di una sorta di produttività della politica. Noi siamo convinti che il potere debba sempre essere accompagnato dalle responsabilità. E crediamo, al contempo, che la politica debba generare scelte e produrre risultati. Tutto ciò può avere un metro di misura. I politici che assumono incarichi di amministrazione sono soggetti al giudizio democratico in occasione degli appuntamenti elettorali. Ma nulla impedisce che, nel corso del loro mandato, siano soggetti anche ad un giudizio di efficienza, basato su presenze e ri-

sultati. In realtà, anche quello dell'amministratore pubblico è un lavoro. E per esso, in quanto tale, possono essere previste alcune indennità per obiettivi. Sarebbe un meccanismo di trasparenza, efficienza e giustizia di cui si avverte un grande bisogno. Non mi pare esistano esperienze di questo genere nel nostro Paese. Ma noi abbiamo lanciato la proposta e, poiché crediamo che possa rappresentare un forte stimolo al rinnovamento della politica, faremo di tutto perché possa trovare una sua prima applicazione.

L'accordo di Pomigliano, a parere di molti, avrebbe dovuto costituire un'eccezione legata alla contingenza di un'azienda e di un territorio. Il successivo evolversi della vicenda imprenditoriale Fiat, la gestione dei rapporti tra azienda e sistema confindustriale ma soprattutto l'accordo di Mirafiori siglato il 23 dicembre da Fiat, Fim, Uilm, Fismic, e Ugl e poi validato dall'esito referendario, hanno smentito, di fatto, l'assunto originario. Quali scenari si aprono, a suo giudizio, sul futuro delle relazioni industriali? Quali prospettive per una evoluzione del rapporto con la Fiat in senso maggiormente partecipativo?

In effetti, l'accordo di Pomigliano resta una vicenda legata alla specificità di quello stabilimento e di quel territorio. Anche il successivo accordo di Mirafiori risponde a logiche proprie della realtà torinese e così continuerà ad essere per il futuro se ci fosse bisogno di nuove intese per rendere più competitivi gli altri siti produttivi della Fiat. Il senso di questo nuovo corso, insomma, è che ogni singolo stabilimento, sia per la sua consistente dimensione sia per la sua collocazione territoriale, ha delle specificità di cui si deve tener conto nella definizione di missioni produttive competitive. Noi spesso dimentichiamo che tutta questa storia ha la sua origine nella pressante e unitaria rivendicazione sindacale per il consolidamento e il rilancio dell'attività Fiat in Italia. Negli anni scorsi, abbiamo ripetutamente chiesto che ci fosse un incremento della produzione di auto negli stabilimenti italiani, convinti che questa condizione rappresentasse una garanzia per il futuro occupazionale non solo dell'azienda ma anche del territorio. Su questo terreno abbiamo sfidato la Fiat e siamo riusciti a convincerla che, investendo in Italia, avrebbe avuto la sua conve-

nienza e che i sindacati e i lavoratori avrebbero fatto la loro parte per rendere competitivo l'investimento. Così è stato. La Uil ha deciso di fondare le relazioni industriali su un modello partecipativo perché è opportuno, in questa fase, fare alleanza con le imprese dalla cui solidità dipende il futuro dei lavoratori. Ma resta del tutto impregiudicata l'azione negoziale rivendicativa per la crescita salariale e occupazionale. Su questo equilibrio tra partecipazione e contrattazione si fondano le prospettive delle relazioni sindacali nel nostro Paese. Un equilibrio dirimente per il sud per uscire da una gestione prevalentemente assistenziale e caratterizzata da sprechi delle risorse pubbliche. Da questo punto di vista, il fatto che sia stato l'accordo di Pomigliano a fare da apripista a questa nuova stagione è un segnale più che positivo per posizionare il sud e tutto il Paese sull'obiettivo della crescita e della maggiore produttività, l'unico capace di generare più salari e più occupazione.

Il mondo imprenditoriale, più che in passato, chiede di rimodulare le relazioni di lavoro in base alle proprie esigenze organizzative. Per questa via si favorirebbe lo sviluppo di un sistema di contrattazione maggiormente decentrato che identifica nei luoghi di produzione le sedi più consone al libero dispiegarsi della dialettica sindacale. Anche alla luce della vicenda Fiat, quali sono le strade percorribili per una piena valorizzazione della contrattazione aziendale? Crede nella bontà della soluzione tedesca dell'*opting out*?

Ho già risposto parzialmente a questa domanda. Voglio solo precisare che la vicenda Fiat si colloca nell'alveo di una riforma del sistema contrattuale varata nel gennaio del 2009 dopo oltre un decennio di infruttuosa attesa. È stata quella riforma a cambiare il sistema delle relazioni industriali dando il giusto peso alla contrattazione decentrata. Da tempo, ormai, l'economia del nostro Paese è stata trascinata verso il basso dalla spirale "bassi salari-bassa produttività". Per invertire questa tendenza un contributo importante viene proprio dalla capacità di legare la crescita economica all'azienda e al territorio dove, di fatto, viene prodotta la ricchezza. Ecco perché il nuovo modello, nel confermare il valore del contratto nazionale, valorizza maggiormente la contrattazione aziendale. Questa strada è

ormai tracciata, anche culturalmente, come l'unica utile da percorrere per generare processi di sviluppo. Infine, io credo che non sia mai opportuno traslare pedissequamente modelli da un Paese all'altro. Tuttavia, la soluzione dell'*opting out*, delle deroghe contrattuali in buona sostanza, ha già trovato applicazione, da lungo tempo, in molti contratti aziendali, siglati peraltro unitariamente, ancor prima che in Fiat. Noi siamo abituati, da anni, a logiche flessibili e le abbiamo applicate con efficacia e risultati apprezzabili in più di una circostanza. È appena il caso di ricordare, comunque, che le deroghe pattuite in Fiat non intaccano assolutamente alcun diritto dei lavoratori: vengono solo rimodulate alcune prerogative dei sindacati, da un lato, e ridefinita una disciplina contrattuale relativa alle pause, dall'altro.

Il 30 settembre del 2009 ha presieduto all'inaugurazione di una nuova sede Uil a Napoli. Quanto è importante per il sindacato essere presente tra la gente, offrire servizi ai cittadini, vivere quotidianamente i loro bisogni e le loro aspettative anche al di fuori dei luoghi di lavoro? Quali sono le nuove frontiere e i nuovi strumenti che il sindacato confederale deve sperimentare per garantire, nel prossimo futuro, il contatto con la base e la sopravvivenza ed il rilancio del sindacato come luogo di difesa dei diritti?

Con le sue scelte e le sue azioni, la Uil dà quotidianamente continuità all'intuizione del sindacato dei cittadini che conserva una carica di modernità decisamente qualificante. Oggi, con il declinare dei "sentimenti" ideologici e l'affermarsi dei bisogni individuali, l'offerta dei servizi alla persona diventa essenziale. Il lavoratore è un cittadino che trascorre parte della sua giornata in fabbrica o in ufficio e che deve affrontare, nel resto della sua giornata problemi di tipo amministrativo, burocratico, fiscale, assistenziale. Un sindacato che vuole adempiere il proprio compito deve saper dare risposte concrete anche su questo fronte attrezzandosi, soprattutto, per la tutela dei giovani, delle donne e degli immigrati. Questo nuovo e fondamentale impegno resta, tuttavia, accessorio all'attività contrattuale, tipica e insostituibile di un'associazione sindacale. Noi siamo un soggetto contrattuale e sociale che agisce nei luoghi di lavoro e nella politica of-

frendo il proprio contributo per lo sviluppo e la crescita economica. L'autorevolezza fondata su questa *mission* congiunta alla capacità e disponibilità dei nostri quadri nell'attività negoziale e nei servizi fanno del sindacato una realtà che avrà certamente un futuro a difesa dei lavoratori.

Con la recente approvazione da parte della Commissione europea del *Growth Survey*, il documento che apre ufficialmente il "Semestre europeo" e segna l'avvio del nuovo sistema di *governance* dell'Europa, gli Stati membri sono chiamati ad adottare misure chiave concentrate in tre aree fondamentali: consolidamento fiscale per rafforzare la stabilità macroeconomica, riforme del mercato del lavoro, misure di rafforzamento della crescita. In qualità di responsabili dell'area Politica europea e dei diritti ci indica quali sono i fattori, secondo la Uil, sui quali impiantare prioritariamente una decisa strategia di supporto alla crescita?

Se facciamo riferimento alle tre aree fondamentali di intervento indicate dalla Commissione europea, noi siamo profondamente convinti che la priorità risieda nelle misure di rafforzamento della crescita. Occorre una multiforme strategia di supporto sia sul fronte dell'offerta che su quello della domanda. Per un radicato e duraturo processo di sviluppo non si può pensare di prescindere, innanzitutto, da investimenti in infrastrutture, innovazione tecnologica e ricerca. Questi sono i mattoni con cui costruire il futuro: la stabilità macroeconomica, che pure ha un fondamento finanziario, rischia di non avere respiro se non si realizzano, anche e contemporaneamente, politiche attive per lo sviluppo.

Ma siamo anche preoccupati, insieme alla CES, per una politica della Commissione tutta rivolta all'austerità. In particolare, il patto di stabilità insieme a quello sulla competitività, se non accompagnato da azioni virtuose di sviluppo, in un'Europa sostanzialmente ferma, rischia di allargare le disuguaglianze e le divisioni.

Così come servono azioni nuove sul piano fiscale sia di redistribuzione, alleggerendo il peso fiscale sul lavoro, sia, come richiesto dal sindacato internazionale, adottando una tassa sulle transazioni internazionali. Quest'ultima è necessaria al fine di ridurre le speculazioni finanziarie e di drenare risorse a favore delle politiche del lavoro e del socia-

le.

Per quel che riguarda il mercato del lavoro, infine, bisogna ammettere che nel nostro Paese sono già stati fatti passi avanti. Certo, occorre proseguire sulla strada della rimodulazione del sistema degli ammortizzatori sociali ma per creare buoni posti di lavoro, più che le leggi, serve lo sviluppo economico.

L'ETUC ha dichiarato che le donne rappresentano circa il 45% degli iscritti ai sindacati affiliati, registrando un aumento del 3% rispetto al 2006. Il trend testimonia una maggiore presenza del genere femminile nel mondo del lavoro. Tuttavia, solo il 7% delle cariche sindacali superiori risulta occupato da donne. In relazione alla sua esperienza personale, di madre al vertice di una struttura sindacale, quale giudizio esprime sulla efficacia delle politiche di genere? Pensa che il rinnovamento del sindacato passi anche attraverso una maggiore presenza di donne nelle posizioni apicali? Come raggiungere questo obiettivo?

Io credo che il dato più significativo sia quello del crescente numero di donne iscritte al sindacato. È anche un segno dei tempi che va interpretato e analizzato perché le difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro per il genere femminile non sono del tutto superate: si sono conseguiti importanti risultati sul fronte delle pari opportunità ma restano ancora ostacoli da affrontare e che sono di natura culturale, di diritti e di servizi. Per quel che riguarda, poi, la presenza nel sindacato, se è vero che nelle posizioni apicali abbiamo numeri piuttosto esigui, è altrettanto vero, per fortuna, che cresce la percentuale delle donne a cui è attribuita una responsabilità di rappresentanza sia in azienda che sul territorio. E lì dove sono direttamente impegnate si possono riscontrare effetti positivi. Non credo, tuttavia, che un maggiore coinvolgimento delle donne a livello di vertici passi attraverso un meccanismo assimilabile a quello delle cosiddette "quote rosa". A mio avviso, non si tratta di una questione soltanto numerica. C'è la necessità di attivare un processo culturale capace di aprire le strutture sindacali così come tutte le strutture di organizzazioni rappresentative alle donne ed ai giovani ancora troppo ai confini dei processi decisionali. Un percorso, questo, che deve coinvolgere i dirigenti delle orga-

nizzazioni ma anche le stesse donne ed i giovani che devono riuscire a diventare protagonisti e superare i sentimenti di inadeguatezza, arrendevolezza o di rassegnazione.

Le voci dei giovani che si stanno levando dal Mediterraneo in queste settimane per una partecipazione ad un processo democratico per l'autodeterminazione degli uomini e delle donne ci fanno ben sperare.

* Intervista realizzata da Germana Caruso e Licya Vari.