

## A tu per tu con il sindacato

a cura di Pasquale Andreozzi, Germana Caruso e Licya Vari

# A colloquio con Piergiorgio Caprioli

## Responsabile Osservatorio sulla contrattazione collettiva Cisl Lombardia



Piergiorgio Caprioli, nato a Bergamo il 15 aprile 1952, laureato in Scienze politiche nel 1976, ha iniziato a occuparsi a tempo pieno di sindacato nel 1978, prevalentemente di formazione sindacale, presso la Cisl di Bergamo. Nel 1982 è passato in Fim regionale, di cui è diventato Segretario nel 1988. Nel 1992 è stato eletto in Segreteria nazionale ed è diventato Segretario generale della Fim nazionale nel 1999. Ha ricoperto questo incarico fino al 2008. Attualmente è responsabile della contrattazione di secondo livello presso la Cisl regionale della Lombardia. Ha scritto e pubblicato diversi libri per la formazione sindacale e la sua ultima opera è *Il sindacato è una terra di mezzo*, in cui raccoglie riflessioni sull'esperienza sindacale.

**A fronte della sua lunga esperienza maturata nell'Osservatorio sulla contrattazione collettiva della Cisl Lombardia, di cui è ad oggi responsabile, ci dà una valutazione dell'ultima stagione degli accordi integrativi e del fenomeno degli accordi separati?**

La stagione 2010 è caratterizzata da una lenta ripresa della contrattazione di secondo livello, dopo la crisi che ha profondamente inciso nel 2008-2009, i cui effetti si fanno ancora sentire pesantemente. Per quanto riguarda gli accordi separati dobbiamo affermare che la stragrande maggioranza di accordi aziendali si fa unitariamente e che il caso Fiat rappresenta una vistosa eccezione piuttosto che la regola. Anche gli effetti dell'accordo separato Confindustria, Cisl e Uil sono stati meno esplosivi di quanto si potesse immaginare, visto che quasi tutti i contratti nazionali sono stati rinnovati unitariamente. Ad ogni modo il caso Fiat pone una questione di fondo per le relazioni industriali italiane, cioè l'esigibilità degli accordi, una volta che questi siano stati approvati dalla maggioranza dei lavoratori o delle loro rappresentanze. Si vuole, giustamente, porre fine a una pratica che lasciava alla libera decisione delle organizzazioni che non erano d'accordo la scelta di rispettare l'accordo stesso o di continuare le mobilitazioni. Il recente accordo interconfederale dovrebbe porre fine a questa pratica.

**Quali altri aspetti interessanti, emersi dall'Osservatorio sulla contrattazione, ritiene opportuno segnalarci?**

La contrattazione si sta occupando ancora prevalentemente di crisi. Nelle aziende che si sono riprese per prime i temi sono quelli del salario, dell'orario di lavoro (dove si concede più flessibilità di prima, in cambio di più flessibilità ad uso personale e, in rari casi, della limitazione all'uso di contratti atipici). Un tema emergente è quello del welfare aziendale integrativo, le cui richieste mirano a estendere la protezione dei lavoratori in condizioni di particolare bisogno (assistenza sanitaria, previdenza integrativa, diritti per gli immigrati, conciliazione dei tempi di lavoro e di vita in particolare per le donne, diritto allo studio per i figli, maggior protezione per le fasce deboli del mercato del lavoro, ecc.). Queste rivendicazioni incontrano resistenze da una parte del sindacato, motivate affermando che queste protezioni spettano all'intervento pubblico. Ma è immaginabile un'espansione della spesa pubblica nel futuro prossimo per coprire queste esigenze? Io credo di no. E allora vale la pena impegnarsi in tal senso come sindacato, senza dimenticare la difesa della spesa sociale e la sua ispirazione universalistica e impegnandosi, nel contempo, per estendere, là dove possibile, le protezioni sociali. Non dimentichiamo che, in alcune di queste spese – previdenza, assistenza, diritto allo studio – il rapporto fra spesa dell'azienda e beneficio al lavoratore è molto più alto. In altre parole, a fronte di una spesa di 100, se chiediamo salario al lavoratore va in tasca 50, se chiediamo welfare al lavoratore va in tasca 100 o anche di più.

**Lei, chiamato a definire il senso della militanza sindacale, ha denunciato il venir meno di orizzonti e di risposte condivise dovuto all'allentamento del collante ideologico e delle grandi visioni di un tempo. Quanto hanno inciso, sul tasso di sindacalizzazione, la mancanza di un orizzonte d'azione comune e le divergenze, sempre più marcate, tra le organizzazioni sindacali?**

Sul tasso di sindacalizzazione non hanno inciso perché abbiamo sostituito l'adesione per motivi ideologico-politici con quella in cambio di servizi (a partire dal servizio fiscale). Questo venir meno di orizzonti condivisi ha un maggiore effetto sulla militanza sindacale, che si è fatta più discontinua e meno profonda di un tempo: il militante di oggi è più disincantato, abbandona più facilmente, è meno intimamente convinto di impegnarsi per una causa giusta, risente, anche giustamente a volte, delle riflessioni critiche sul sindacato che provengono da molti fronti. Le divergenze tra le organizzazioni sono avvertite con profondo disagio dai lavoratori,

che ci chiedono più unità. Sono meglio capite dai militanti, che ne sostengono le ragioni con ammirevole senso di appartenenza, ma sono anche loro stanchi di litigare.

**Nei prossimi anni la domanda di lavoro si indirizzerà verso occupazioni che richiedono profili maggiormente qualificati. Come incidere, oggi, sulle skills dei lavoratori, per soddisfare le tendenze occupazionali di domani?**

Credo che il problema principale sia di orientamento dell'offerta di formazione. Oggi le numerose agenzie offrono formazione sulla base del proprio *know-how*, anziché orientarsi in base alle richieste che provengono dalle aziende. Il risultato è che abbiamo molti disoccupati e inattivi e, contemporaneamente, molti posti vacanti. Bisognerebbe organizzare meglio la domanda effettiva di formazione da un lato e dall'altro dare molta più flessibilità ai centri che la offrono.

**L'accordo sottoscritto il 28 giugno 2011 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil rappresenta una svolta importante per le relazioni industriali italiane. Per la prima volta dopo il 1993, si è raggiunto un accordo unitario sulle "regole" di funzionamento di alcuni aspetti centrali del nostro sistema di relazioni industriali: rappresentatività, efficacia generale dell'accordo aziendale, clausole di tregua sindacale. Quale giudizio esprime in merito?**

Il mio giudizio è senz'altro positivo, perché l'accordo mette fine a un contenzioso che rischiava di allargarsi ben oltre i confini della Fiat. L'accordo ha il pregio di mettere fine ai contenziosi tra le diverse sigle sindacali, in caso di divergenza tra le stesse, affermando che, una volta accertata l'opinione maggioritaria, le minoranze devono accettare il parere prevalente. Rinvia alle categorie le procedure di approvazione degli accordi sia aziendali che nazionali, per cui i metalmeccanici avranno ancora da soffrire, ma stabilisce un principio importante.

\* Intervista realizzata da Germana Caruso e Maria Tuttobene.