

A tu per tu con il sindacato – Speciale

a cura di Silvia Stefanovichj

A colloquio con Stefano Mantegazza

Segretario generale UILA-UIL



Stefano Mantegazza, come ha conosciuto il mondo sindacale? Quali sono stati i suoi primi passi nella UIL?

Un po' per caso e un po' per convinzione, come spesso accade per le decisioni importanti. Sono entrato in contatto con il sindacato piuttosto casualmente e a poco più di vent'anni, nei successivi trenta mi sono sempre più convinto di aver fatto bene a restarci. Quanto ai miei primi passi nella UIL, sono stati ovviamente quelli di un principiante, che strada facendo ha imparato molto, che sa di avere ancora della strada da fare e molto ancora da imparare.

Lei ha seguito in prima persona la contrattazione integrativa aziendale in importanti industrie del settore alimentare. Quali aziende si sono mostrate più sensibili al tema della disabilità? Quali previsioni contrattuali giudica particolarmente innovative in questo settore?

Tutti gli accordi e contratti aziendali delle maggiori imprese alimentari e moltissimi di quelli delle aziende di minor dimensione tengono adeguatamente conto delle necessità dei lavoratori disabili, non solo per favorirne l'inserimento al lavoro, anche oltre gli stessi obblighi di legge, ma soprattutto per organizzarne il lavoro e modularne le mansioni e le prestazioni in modi quanto più possibile compatibili con le specifiche disabilità di ognuno.

Il CCNL industria alimentare prevede la creazione di un ente bilaterale di settore (EBS), con diverse competenze tra cui «le problematiche concernenti le barriere architettoniche» e le «problematiche connesse all'inserimento [...] dei lavoratori disabili, intendendosi per tali quelli la cui capacità lavorativa sia stata accertata ai sensi della L. 104/1992», nonché il tema della responsabilità sociale di impresa. Quali analisi sono state fatte in questi settori sino ad oggi?

Il sindacato è riuscito ad ottenere che nei locali della gran parte delle aziende le barriere architettoniche non esistano o siano state rimosse. Più in gene-

rale, il nostro organismo bilaterale di settore ha da tempo affermato, in pieno accordo tra rappresentanze del lavoro e dell'impresa, che la creazione di ambienti di lavoro "a misura di disabilità" è un elemento importante e determinante nella valutazione della responsabilità sociale delle imprese. Mi risulta che nell'industria alimentare la legge n. 104/1992 sia generalmente rispettata e non ho notizia di sue rilevanti violazioni, anzi, so per certo che parecchie aziende, innanzitutto quelle in cui la presenza del sindacato è più ampia e consolidata, hanno assunto più lavoratori gravemente disabili di quanti la legge imponesse loro di assumere.

Nel CCNL l'attenzione alle necessità del lavoratore disabile e all'assistenza a parenti non autosufficienti trapela in diversi punti. Nella priorità al part-time e nella comunicazione di revoca delle clausole flessibili ed elastiche (articolo 20), in malattia e infortunio non sul lavoro (articolo 47), nella priorità nell'anticipazione del TFR (articolo 73), nei permessi per eventi e cause particolari (articolo 40-bis, lettera a) e nei permessi per i portatori di handicap grave ed i loro assistenti (lettera b). In quest'ultimo articolo siete intervenuti anche in occasione dell'ultimo rinnovo per puntualizzare la tutela delle «improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile motivate da idonea certificazione medica». Come si spiega questa sensibilità così spiccata? Che dibattito c'è attorno a questi temi, nella contrattazione di primo livello? Come nascono tali previsioni?

Negli ultimi due rinnovi del CCNL abbiamo affrontato – e, a mio parere, risolto con grande equilibrio – i delicatissimi problemi posti dalla per alcuni versi incerta ed infelice formulazione della legge n. 104/1992 e dai suoi successivi, talora ancor più ambigui rimaneggiamenti. Infatti, in ragione di quelle incertezze ed ambiguità, le sacrosante tutele legislative riconosciute ai lavoratori gravemente disabili ed ai familiari che li assistono si sono talora prestate ad "usi indebiti" ed a veri e propri abusi, che danneggiano in primo luogo chi di quelle tutele ha veramente e legittimamente bisogno. Perciò, nel rinnovare il CCNL, abbiamo innanzitutto preteso ed ottenuto il pieno ed immediato rispetto, in tutte le aziende alimentari e precisando più di qualche incerta prescrizione di legge, del-

le «improcrastinabili esigenze» di quanti debbano prestare assistenza ad un familiare gravemente disabile, prevedendo e regolando, nello stesso tempo, una serie di cautele procedurali che, senza ostacolare il legittimo utilizzo della legge n. 104/1992, aiutano a prevenirne gli usi indebiti ed a reprimerne l'abuso. Quanto alle altre, non meno importanti protezioni contrattuali assicurate ai lavoratori disabili, a me paiono abbastanza complete e certamente ragionevoli ed efficaci, nell'insieme migliori e maggiori di quelle prescritte dalla legislazione vigente.

Nel contratto dell'industria alimentare c'è storicamente una forte attenzione al tema delle pari opportunità, ma intese esclusivamente in ottica di genere e non anche di presenza di handicap. Ritiene che i tempi siano maturi per una evoluzione del confronto in tale direzione?

È vero, il CCNL dell'industria alimentare sostiene e promuove obiettivamente più di altri contratti nazionali di categoria la "parità di genere" nel e sul lavoro, sia sotto il riguardo del miglioramento professionale delle lavoratrici e della conciliazione dei loro tempi di vita e di lavoro, sia sotto quello della qualità e quantità dei congedi parentali e della tutela della maternità, fino ad aver istituito specifici sostegni bilaterali al reddito delle lavoratrici-madri che usufruiscano dell'astensione facoltativa dal lavoro. Sono orgoglioso di rivendicarne il merito soprattutto alla UILA, che prima e più di altre organizzazioni sindacali si è "vestita in rosa", non è caduta nella tentazione di ridurre i suoi coordinamenti femminili nazionali ad irrilevante "ornamento politico", ma ha deciso di affidare "all'altra metà del cielo sindacale" veri poteri organizzativi, vere funzioni rappresentative e vere responsabilità contrattuali. Le dirigenti e le militanti della UILA non ci hanno deluso, il loro contributo al comune lavoro è stato ed è superiori persino alle nostre pur ambiziose attese. Viceversa, non credo affatto che la parità di diritti e di trattamento dei lavoratori disabili debba essere materia di contrattazione, deve essere il presupposto di ogni confronto e di ogni negoziato con qualsiasi controparte, perché compito del sindacato non è chiedere per i lavoratori disabili una parità loro assolutamente e per principio di civiltà dovuta, ma intervenire con tutta la necessaria determinazione, anche digri-

gnando di quanto occorra i denti, se e quando quella parità sia messa in dubbio o disattesa.

Nella «Dichiarazione su patologie di particolare gravità [...]» del CCNL si fa riferimento ad alcune patologie. Come sono state selezionate? Vi sono difficoltà, che Lei sappia, nel riconoscere come adeguata la certificazione prodotta dai lavoratori, per rientrare nelle fattispecie?

Nell'individuare quelle patologie abbiamo ovviamente tenuto conto della loro "gravità" assoluta e relativa sotto il profilo medico, per tutelare quanto più possibile i lavoratori affetti da malattie tanto gravi da richiedere terapie, spesso "salvavita", lunghe e continue, che li obbligano ad altrettanto lunghe e continue assenze dal lavoro, così aggiungendo alla malattia, una volta superati i previsti limiti massimi di assenza, la perdita prima della retribuzione, poi addirittura del lavoro. Il CCNL dell'industria alimentare è il solo, a quanto mi risulta, ad aver impedito questa intollerabile ingiustizia a danno dei lavoratori più gravemente ammalati e delle loro famiglie, esonerando i dipendenti affetti da quelle patologie dall'applicazione stessa dell'istituto del "comporto", così imponendo alle aziende di tenerli alle loro dipendenze e di pagare loro l'intera retribuzione anche una volta superato il massimo periodo consentito di assenza dal lavoro. Non sono a conoscenza – e, se ce ne fossero state, ne sarei certamente al corrente – di contestazioni mosse dalle imprese alle certificazioni sanitarie, del resto difficilmente contestabili, prodotte dai lavoratori affetti dalle patologie particolarmente gravi indicate dal nostro CCNL.

La vita del contrattualista, specie nel primo livello e nell'industria, è fatta di una forte esposizione per il gran numero di lavoratori che sono coinvolti dalle previsioni contrattuali in discussione. Vi sono state trattative in cui si è più sentito coinvolto o che ha trovato particolarmente interessanti?

Il fascino della contrattazione sindacale consiste proprio nell'esercizio della responsabilità di rappresentare le ragioni e gli interessi dei lavoratori, pochi o tanti che siano, in nome e per mandato dei quali si contratta. Ogni trattativa alla quale ho par-

tecipato, e sono state davvero tante, che riguardasse il contratto nazionale di molte centinaia di migliaia di lavoratori agricoli e dell'alimentazione o i pochi dipendenti di una piccola azienda, mi ha egualmente coinvolto ed emozionato, ogni volta ho provato la medesima soddisfazione per i buoni risultati ottenuti e lo stesso rammarico per quelli ancor migliori che avrei voluto ottenere.

Il tema della produttività è oggi più che mai al centro del dibattito. Come viene affrontato nella contrattazione di secondo livello? Riesce a coniugarsi con la tutela dei lavoratori disabili o che assistono familiari non-autosufficienti?

I lavoratori disabili e quelli che assistono familiari con gravi disabilità non diminuiscono la produttività aziendale, al contrario, tanto più vi contribuiscono, quanto meglio le aziende fanno migliorarne e valorizzarne la professionalità, quanto più le imprese adattino la struttura ed il ciclo della produzione alle loro particolari condizioni e necessità. Perché essere disabile, non vuol dire essere incapace di lavorare o, peggio, essere inadatto al proficuo lavoro. Vuol soltanto dire che si deve essere messo in grado di lavorare in modo diverso, non per questo meno produttivo.

Può indicare contratti di secondo livello che contengono servizi di welfare aziendale che ritiene particolarmente significativi per i settori di analisi?

Come ho già detto, praticamente tutti i contratti aziendali e di gruppo del settore alimentare prevedono forme di welfare specificamente destinate ai lavoratori disabili, diverse a seconda della natura delle lavorazioni, della complessità degli impianti e delle tecnologie impiegate, ma nell'insieme tutte egualmente efficaci. Se ne citassi alcuni, farei torto a tutti gli altri, se li ricordassi tutti, andrei di gran lunga oltre i confini di questo colloquio. Per sfuggire all'uno ed all'altro inconveniente, meglio che mi limiti a questa obiettiva constatazione che, del resto, misura più di qualsiasi descrizione di dettaglio quel che il sindacato dell'alimentazione ha fatto ed ancora si propone di fare per il diritto al lavoro e per la dignità del lavoro dei disabili.