

## A tu per tu con il sindacato

a cura di Francesco Lauria e Silvia Stefanovichj

# A colloquio con Marco Bentivogli, Segretario nazionale Fim-Cisl



**M**arco Bentivogli è nato a Conegliano Veneto (TV) 39 anni fa. Ha avviato il suo percorso sindacale con l'organizzazione dei Giovani Fim-Cisl di cui è divenuto responsabile nazionale nel 1994. Si è occupato di politiche contrattuali dei giovani. Dal 1999 al 2001 ha ricoperto il ruolo di Segretario provinciale della Fim di Bologna, dal 2001 al 2008 è stato Segretario della Fim di Ancona e delle Marche e, dal luglio 2008, è Segretario nazionale della Fim-Cisl.

**Dott. Bentivogli, la prima domanda è d'obbligo: il 15 ottobre è stato firmato da Federmeccanica, Assital, Fim e Uilm il contratto nazionale dei metalmeccanici. Può riassumere, nelle modalità e nei contenuti, le principali novità in esso contenute?**

Il contratto è stato raggiunto in condizioni difficilissime di crisi pesantissima del settore industriale italiano, in un comparto ancora più penalizzato del-

la media come quello metalmeccanico. È stato raggiunto in tempi brevi innovando il negoziato, riducendo ritualità e concentrandosi sul merito delle questioni poste dalla piattaforma Fim e Uilm. Lo sviluppo del montante salariale dispiegato dagli incrementi salariali fotografa un buon risultato quantitativo che va a regime in 24 mesi pur con una vigenza triennale. In sostanza questo contratto: rinnova, integra e migliora il *Ccnl del 20 gennaio 2008*, è stato raggiunto prima della scadenza, realizza aumenti fin dal primo giorno, è ottenuto senza scambi, senza compromettere diritti o peggiorare le normative, viene conseguito senza scioperi, introduce conquiste innovative e importanti per i lavoratori. Realizza una delle migliori tutele salariali dall'inflazione degli ultimi 15 anni, erogando tutti gli aumenti già nei primi 24 mesi del contratto.

**Alcuni aspetti innovativi del contratto, forse passati un po' sotto silenzio, riguardano i temi della formazione. Come sono scaturiti e quali valori di fondo sottendono?**

La Fim-Cisl storicamente non butta il cervello all'ammasso seguendo le mode della pubblicistica sulle tematiche del lavoro. Ha il naso nel lavoro e

tra i lavoratori. Nel 2001 celebriamo un congresso sulle “nuove disuguaglianze” cercando di andare oltre il paradigma tradizionale che declina la disuguaglianza sul paradigma del reddito. La nostra riflessione ci portò a centrare sull’accesso alla conoscenza, al sapere come elemento di fortissime nuove disuguaglianze anche come filtro di accesso ai nuovi temi di riscatto di promozione umana e civile. Dal congresso partì un profondo e diffuso lavoro dei Giovani Fim con la campagna *Sapere e libertà*, culminata con una memorabile iniziativa a Milano, nel febbraio 2002. Il documento programmatico fece partire piste di lavoro contrattuale a livello aziendale e nel 2003 fu recepito nella prima piattaforma separata per il rinnovo del contratto nazionale. La vertenza che portò al secondo accordo separato della categoria fece conseguire risultati parziali, integrati da quelli di questo contratto, passi avanti insomma anche se il lavoro non è finito. Ritroviamo le aziende, su questi temi, soltanto nei convegni, ma con fatica insistiamo nell’innovazione e nell’ampliamento di opportunità concrete.

**Un altro dei capitoli rilevanti del nuovo contratto appare il tema del “welfare integrativo” che alcuni, nella sua organizzazione, hanno definito come “la società di mutuo soccorso del 2000”. È davvero così?**

La previdenza e la sanità integrativa sono due filoni su cui la categoria con diverse velocità si sta misurando da tempo. Con questo contratto variamo il fondo di solidarietà come elemento mutualistico/integrativo necessario all’intervento per il sostegno dei redditi nelle casistiche relative a lunghe sospensioni dal lavoro. Il fondo è una vera innovazione e si pone come risposta vera alle situazioni di difficoltà in un momento in cui altri propongono il “divieto” di licenziamento. È paradossale che comparti come quello artigiano dispongano da tempo di strumenti del genere e i mitici metalmeccanici ci arrivino solo oggi.

**Passiamo ad approfondire gli aspetti legati a “salute e sicurezza”...**

Abbiamo convenuto, con la parte datoriale in aziende a rischio di incidente rilevante, sull’ampliamento del potere dei RLS (responsabili lavoratori per la sicurezza, *ndr*), trasformati in RLSA (responsabili lavoratori per la sicurezza in azienda,

*ndr*), rispetto alle materie relative all’ambiente. In un Paese dove sviluppo e ambiente si scontrano senza mediazioni, la Fim da tempo ha deciso di rappresentare nelle proprie iniziative contrattuali la bandiera della conciliazione di questi due valori. Da questa conciliazione riteniamo possa scaturire il volano più forte per lo sviluppo economico e industriale dei prossimi anni. Ampliare il ruolo dei RLS ha questo senso: non separare due valori che altrimenti perdono forza l’uno contro l’altro e dare ai RLS un ruolo specifico in azienda e di comunicazione e interfaccia con il territorio. Nelle ultime tesi congressuali abbiamo parlato delle diverse sostenibilità dello sviluppo; quella ambientale entra nel nostro contratto per allargare la partita della sostenibilità nelle relazioni industriali di categoria anche al rispetto dell’ambiente.

**Il tema della validazione di un contratto nazionale assume, anche per tradizione storica, aspetti peculiari nel settore metalmeccanico. È davvero così irrealizzabile la proposta della Fiom-Cgil di un referendum vincolante a cui partecipino tutti i lavoratori del settore? È gestibile, in prospettiva, una conflittualità permanente non solo sulle piattaforme, ma anche sulle regole?**

Il referendum Fiom è un meccanismo che ha due finalità: quando facciamo accordi unitari a incoronare i risultati, negli accordi separati a cancellarli. Non si prevedono mai modalità veramente partecipative di gestione del percorso a partire da assemblee veramente democratiche dove le ipotesi diverse siano considerate solamente come ipotesi diverse. Il referendum è uno strumento che non viene utilizzato da alcun sindacato del mondo. Il ruolo di validazione è sempre conferito agli iscritti o ai soli gruppi dirigenti. Sono d’accordo però che per trovare punti di condivisione bisogna sapersi muovere dalle proprie posizioni e noi lo abbiamo fatto anni fa accordandoci sull’assemblea dei 500 delegati (assemblea mista di quadri e delegati Fim, Fiom, Uilm, *ndr*). Lo facciamo tutt’ora con una proposta precisa: definiamo la rappresentatività di ogni sigla sindacale con un indicatore (come già fa, unitariamente, il pubblico impiego) che è peraltro alla base della proposta Cgil, Cisl, Uil del maggio 2008 sulla rappresentanza. Si tratta di un mix tra iscritti, certificati da un ente terzo (l’Inps, ad esempio), e i voti raccolti nelle elezioni delle RSU in tutto il Paese. Integriamo la rappresentatività con la disciplina di

altri rapporti tra le organizzazioni che valgano però sia nelle stagioni “unitarie” che in quelle di conflittualità. Pertanto discipliniamo RSU, gestione rapporti tra organizzazioni, assemblee, ecc. Il nostro contratto è inattaccabile sul piano del merito dei risultati; la Fiom si attarda sulla mancanza di democraticità. Ecco un percorso per fare sul serio. Sino ad allora gli iscritti saranno frutto di “auto-certificazioni” e la democrazia sarà solo un termine propagandistico e non confronto, decisione diffusa, autogoverno.

**In tempi passati lei ha avuto un ruolo importante e “fuori dagli schemi” nel guidare i Giovani della Fim. In tanti ricordano, ancora oggi, una sua intervista del 1998 su *Il Mondo* che era intitolata *Vecchio sindacato: o cambi o è rivolta*. Il problema del rapporto tra giovani e sindacato e del calo dei tassi di sindacalizzazione è sensibile anche nel settore metalmeccanico. Che cosa dovrebbe fare il sindacato per ritrovare uno spazio di dialogo con le giovani generazioni?**

Il rapporto giovani/sindacato è il problema del sindacato confederale italiano. È un nodo critico che evidenzia il fiato corto di troppi nostri ragionamenti. Non ci sono scorciatoie: i giovani devono essere organizzati da giovani che abbiano lo spazio e la possibilità di essere da subito protagonisti. Tutti pensano che sia un problema di accelerazione e sostegno delle carriere come accade con le “quote”, ma è tutt’altro. È far diventare, come ci ha insegnato Ivo Lizzola (docente di Pedagogia sociale e Preside della Facoltà di Scienze della formazione presso l’Università degli Studi di Bergamo, ndr), l’organizzazione come un luogo pubblico delle aspirazioni dei giovani. Per questo bisogna dare corpo allo storico glorioso paradosso di organizzazioni come la mia, quello della laicità, interpretarlo come apertura e accoglienza al nuovo che arriva per come arriva e non per come lo attendiamo, rifuggendo la tentazione di utilizzare i giovani come “vetrina” o come “supporters”. Bisogna poi inoculare il valore/virus dell’“organizzare” perduto da troppe generazioni e che invece può riallargare nei diversi ambiti le possibilità di passare, a partire dai bisogni, dall’“io” al “noi”.

**Che cosa significa per lei – oggi, nel 2009 – essere un sindacalista?**

Mi hanno insegnato che “sindacato” significa mettere in comune le diverse condizioni, realizzare ogni giorno quella strada tracciata dall’“insieme per promuovere giustizia”. Nel 2009 c’è ancora tanto da fare, in termini di nuovi diritti, da scrivere andando oltre le tutele tradizionali. Dicevamo che la natura delle disuguaglianze è mutata, ma anche tutto il resto. Una volta le battaglie del sindacato erano più dure ma anche più “gloriose”, il consenso delle persone era meno “stanco”. Un po’ come per le fatiche delle salite della montagna, oggi viviamo le difficoltà delle lunghe traversate di pianura: meno durezza dell’impresa ma mete meno semplici e facilmente identificabili. Condividere il destino dei lavoratori significa non lasciarli mai soli, significa denunciare quello che non va con il megafono e contemporaneamente pensare alla strada, al percorso per portare i lavoratori fuori dal guado. È un gioco quotidiano di reciprocità di fiducia e di passioni basate sul coraggio della responsabilità che ci si assume quando si crede nel valore della persona, della sua centralità. È il lavoro più bello che esiste.