

Fabbrica



società

FABBRICASOCIETÀ È IL PERIODICO NAZIONALE DI INFORMAZIONE DELLA UILM

L'OPINIONE

Il nuovo welfare delle opportunità e delle responsabilità

del ministro del Welfare
M. Sacconi

OPEL fuori dai giochi

di T. Regazzi

La crisi dell'acciaio ferma il gigante Tarantino

di R. Palombella

UN FUTURO PARTECIPATIVO

di S. Bontempelli

INTERNAZIONALE

*32° congresso mondiale dei
metalmeccanici del FISM*

di S. Costa

Formazione

*Corsi di formazione
nazionali tra il grande
entusiasmo dei partecipanti*

di M. Contucci

Cultura

*La nascita del sindacato
libero, la UIL e la democrazia
in Italia*

di L. Marasco

Anno XIV
n° 7-8/2009

PRIMAVERA ROVENTE NEL SETTORE DEGLI ELETTRODOMESTICI

Electrolux





di
ANTONINO REGAZZI

EDITORIALE

Il Comitato Direttivo della UILM Nazionale riunitosi il 9 giugno ha convocato il Congresso Nazionale che si terrà nei giorni 10, 11 e 12 febbraio 2010 presso Castelnuovo del Garda.

Sempre nella stessa riunione il C.D. ha aperto la discussione sul rinnovo del contratto nazionale e ha impegnato l'Organizzazione a presentare la piattaforma rivendicativa sulla base delle nuove regole del sistema contrattuale.

Infine ha eletto nella Segreteria Nazionale Rocco Palombella, già Segretario Responsabile della UILM di Taranto. A Rocco gli auguri di buon lavoro per il suo nuovo incarico dal comitato di redazione della nostra rivista.

Tre sono i fatti importanti nel tempo che meritano di essere commentati da questo editoriale. Iniziamo dall'elezione di Rocco Palombella. Quest'ultimo porta con sé una lunga militanza nell'organizzazione. Ha governato con successo la UILM di Taranto e giustamente merita di continuare a dare il proprio contributo ad un livello superiore appunto nella UILM Nazionale. L'apprezzamento nei suoi confronti dal C.D. è stato unanime.

Il contratto nazionale che ci prestiamo a rinnovare, si svolgerà, almeno il negoziato, nella crisi economica più vasta e profonda che queste generazioni hanno mai conosciuto.

Non è retorica, sono i dati della CIG che già conosciamo, ma forse il peggio deve ancora venire. Temiamo la crescita della disoccupazione il cui massimo si registrerà nel 2010. Almeno per ora sono questi gli indicatori che misurano l'andamento dell'occupazione.

Dunque con questa situazione dobbiamo misurarci ma non per questo possiamo rinunciare a rinnovare il contratto.

Un secondo elemento di valutazione politica è che questo Contratto dovremo rinnovarlo senza la FIOM. Infatti la FIOM si chiama fuori, non ha sottoscritto le nuove regole, peraltro non le ha sottoscritte neanche la CIGL.

Pensavamo che due Contratti senza la firma della FIOM, quello del 2001 e del 2003 bastassero, macché, dobbiamo farne un altro.

I lavoratori hanno diritto al rinnovo del contratto e UILM e FIM si devono impegnare come nel passato per dare ai lavoratori il miglior contratto possibile.

Il Comitato Direttivo ha discusso su cinque punti importanti, ma il dibattito dentro l'organizzazione e con i lavoratori continua. Dunque ci possono essere delle aggiunte.

Alcuni dei punti sono: la parte salariale, commisurata al nuovo indice di riferimento decisamente migliore dal punto di vista quantitativo rispetto all'inflazione programmata, il salario di garanzia per i lavoratori che non hanno il secondo livello di contrattazione, questo punto per noi rimane la subordinata perché il nostro obiettivo rimane quello di fare la contrattazione territoriale. E proprio con questo contratto insisteremo perché si avvii una sperimentazione territoriale.

Occorre rafforzare quantitativamente il fondo di pensione complementare COMETA. Il problema previdenziale nel nostro Paese è in continua evoluzione fin troppo negativamente. Il valore della pensione continua a perdere potere e l'età pensionabile è destinata a crescere con il crescere dell'aspettativa di vita. Dunque pensiamoci ora perché domani potrebbe essere tardi.

Nel passato abbiamo discusso molto con Federmeccanica dell'Ente Bilaterale, e sul contratto già c'è, ma non l'abbiamo mai reso operativo. Questo Contratto ha il compito di renderlo un vero strumento di partecipazione.

In fine il mercato del lavoro. La crisi economica ha evidenziato quanto bisogno ha il nostro Paese di avere un mercato del lavoro flessibile ma sicuro.

Flessibile lo è, sicuro no. Ecco dunque che bisogna costituire una rete di ammortizzatori sociali capaci di tutelare il soggetto che si trova di fronte alla perdita di lavoro. Abbiamo anche capito che intervenire con piccoli aggiustamenti non è sufficiente a realizzare un progetto soddisfacente e compiuto.

Dunque bisogna ripensare ex novo ad uno stato sociale che predisponga strumenti e risorse all'altezza del compito richiesto. Non è più accettabile che continui il balletto tra progetto e risorse. Se c'è il progetto mancano le risorse, se si liberano le risorse non sono efficaci perché manca un progetto compiuto. Ciò è materia confederale e legislativa, ma noi con questo contratto vogliamo dare il nostro contributo e farla finita con il balletto delle parti.

Il Comitato Direttivo ha votato la data e il luogo del Congresso ma non le questioni di merito perché le tesi non sono ancora pronte. D'altra parte la stagione congressuale si apre a settembre e dunque avremo modo di riprendere il dibattito dopo le ferie. Ma noi sappiamo due cose, la prima è che un congresso rinnova il suo gruppo dirigente, la seconda è che con questo congresso l'organizzazione ne uscirà rafforzata in termini di iscritti, di delegati e soprattutto nel suo carattere con la voglia di essere protagonista.

Fabbricasocietà

Anno XIV

n° 7-8 luglio - agosto 2009

Mensile Roma

Tariffa Associazioni senza fine di lucro:
Poste Italiane S.p.A.

Spedizione in abbonamento postale

D.L. 353/2003

(conv. in L. 27/02/2004 n° 46)

art. 1 comma 2 - DCB - Roma -

Iscrizione al Tribunale di Roma

n° 178 del 16 aprile 1996

Redazione : UILM Nazionale

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma

Tel. + 39 06 85262200/213

Fax + 39 06 85262203

mail: uilm@uil.it

Direttore responsabile:

Antonino Regazzi

Vicedirettore: Antonio Passaro

Comitato Redazionale:

Luca M. Colonna, Mariantonietta

Contucci, Antonio Giulio Di Mario,

Enrico Ferrone, Gianluca Ficco, Michele

Lombardo

Coordinamento alla Redazione:

Mariantonietta Contucci

collaboratori:

Livorno - Ilaria Landi

Venezia - Diego Panisson, Valentina

Gaviano, Alessandro Favaretto

Roma - Stefania Dresda

Padova - Marzio Giacomini

Varese - Chiara Cola

Genova - Luigi Marasco

Milano - Paola Mencarelli

Reggio Emilia - Cattedu Manuela

Progetto grafico:

EREDI BARDI - Roma

Impaginazione: Contucci M.

*Parte delle foto presenti in questa pubblicazione sono state
tratte da Internet e quindi considerate di pubblico dominio*

Stampa: Eredi dott. G. Bardi s.r.l.

Piazza delle Cinque Lune, 113

00186 Roma

azienda con sistema di qualità certificato

ISO 9001-14001

*Finito di stampare nel mese
di LUGLIO 2009*



Unione Stampa
Periodica Italiana

SOMMARIO

EDITORIALE

di T. Regazzi 2

PRIMAVERA ROVENTE NEL SETTORE DEGLI ELETTRODOMESTICI

- *Electrolux, raggiunta l'intesa per lo stabilimento di Pordenone*
- *L'Indesit resta a Torino e non ci saranno licenziamenti*
- *Presentano il programma di amministrazione straordinaria per l'Antonio Merloni*

di G. Ficco 4

L'OPINIONE

Il nuovo welfare delle opportunità e delle responsabilità

del Ministro del Welfare M. Sacconi 8

OPEL FUORI DAI GIOCHI

di T. Regazzi 10

LA CRISI DELL'ACCIAIO FERMA IL GIGANTE TARANTINO

di R. Palombella 12

L'AVVIO AL RINNOVO DEL CCNL SULLA BASE DELLE NUOVE REGOLE

di L. Colonna 14

UN FUTURO PARTECIPATIVO

di S. Bontempelli 16

OPERAI, TRA ORGOGLIO E NECESSITÀ

di V. Gaviano e A. Favaretto 18

FIRMATO L'INTEGRATIVO ALLA STM

di M. Lombardo 20

LA UILM SI PREPARA AL 14° CONGRESSO NAZIONALE

di R. Toigo 22

INTERNAZIONALE

32° Congresso mondiale dei metalmeccanici del FISM

di S. Costa 22

FORMAZIONE

Corsi di formazione nazionali tra il grande entusiasmo dei partecipanti

di M. Contucci 25

CULTURA

La nascita del sindacato libero, la UIL e la democrazia in Italia - 1^ parte

a cura di L. Marasco 28

LA UILM RISPONDE

Stabilizzazione del lavoro

a cura di L. Colonna 31

PRIMAVERA ROVENTE NEL SETTORE DEGLI ELETTRODOMESTICI

di Gianluca Ficco

Electrolux, raggiunta l'intesa per lo stabilimento di Pordenone

Parte la riorganizzazione del più grande stabilimento italiano di elettrodomestici: 61,6 milioni di investimenti per riportare la fabbrica in attivo; esuberanti ridotti a 309 unità e licenziamenti scongiurati con la Cigs a rotazione; una nuova organizzazione del lavoro per fronteggiare la richiesta aziendale di aumentare il gettito produttivo.

Dopo tre mesi di sofferta trattativa, a Roma presso il Ministero del Lavoro, mercoledì 21 maggio è stata raggiunta con Electrolux un'intesa sul piano di riorganizzazione dello stabilimento di Porcia (Pordenone), che consente di avviare gli investimenti necessari al futuro della fabbrica e scongiura i licenziamenti, preservando al contempo le condizioni di lavoro.

Porcia, con circa 1.600 dipendenti, cui si aggiungono altri 900 delle strutture, è il più grande stabilimento di elettrodomestici d'Italia ed attualmente versa in gravissima difficoltà, poiché ha chiuso il 2008 con quasi 15 milioni di perdite. Per scongiurare un rapido declino, il management italiano ha convinto la casa madre svedese a stanziare 23 milioni di euro aggiuntivi di investimento (con quelli precedentemente predisposti



Al centro Gianluca Ficco, il primo da sinistra Roberto Zaami - Rsu e direttore Uilm di Porcia

gli investimenti complessivi del triennio per Porcia arrivano a 61,6 milioni); l'attuazione del piano di rilancio era, però, subordinata al raggiungimento di un accordo sindacale su 438 esuberanti e su un aumento del gettito produttivo delle linee di montaggio da 85 a 99 pezzi l'ora.

La svolta della trattativa è avvenuta l'11 maggio, allorché le organizzazioni sindacali hanno formulato una controproposta che affrontava tutti i punti della trattativa con due elementi qualificanti: l'utilizzo di tutti gli strumenti utili a scongiurare i licenziamenti e l'adozione di una nuova organizzazione del lavoro, che aumentasse il gettito a 91 pezzi senza

Porcia, con circa 1.600 dipendenti, cui si aggiungono altri 900 delle strutture, è il più grande stabilimento di elettrodomestici d'Italia ed attualmente versa in gravissima difficoltà, poiché ha chiuso il 2008 con quasi 15 milioni di perdite.

...l'accordo raggiunto innanzitutto prevede di riportare alcune lavorazioni all'interno dello stabilimento al fine di ridurre gli esuberi...

aggravare le condizioni individuali di lavoro. La controproposta sindacale, sottoposta ad una consultazione di mandato, ha ricevuto il sì del 74,3% dei lavoratori, ma è stata ricevuta solo parzialmente dall'Electrolux. La multinazionale confermava, infatti, la sua disponibilità ad evitare i licenziamenti ed accettava la nuova organizzazione del lavoro, ma riteneva che l'aumento del gettito delle linee di montaggio fosse ancora insufficiente rispetto alla propria richiesta iniziale di 99 pezzi l'ora. La mediazione finale si è svolta presso il Ministero del Lavoro, anche grazie all'opera di composizione svolta dal dott. Mastropietro.

Per quanto riguarda la gestione delle eccedenze occupazionali, l'accordo raggiunto innanzitutto prevede di riportare alcune lavorazioni all'interno dello stabilimento al fine di ridurre gli esuberi a 309 unità (i 438 esuberi inizialmente dichiarati dall'Electrolux sono diminuiti anche in ragione dell'ottantina di uscite volontarie intercorse da febbraio a maggio). Inoltre, è previsto il ricorso ad una serie di strumenti che escludono i licenziamenti, quali la Cassa integrazione straordinaria per riorganizzazione con rotazione, la mobilità volontaria incentivata e l'accompagnamento alla pensione incentivato. Per quanto, invece, concerne il delicato tema delle cadenze, la soluzione individuata aumenta il gettito produttivo orario delle linee di montaggio senza aggravare i carichi di lavoro: il gettito passa difatti da 85 a 94 pezzi l'ora, ma sarà adottato un nuovo e più favorevole tipo di organizzazione del lavoro detto "a vincolo", che diminuisce il passo indi-

viduale, vale a dire la velocità di esecuzione della prestazione, e utilizza un maggior numero di soccorritori, che sostituiscono i lavoratori addetti al montaggio durante le pause brevi: in tal modo la prestazione di ciascun lavoratore non aumenta e si ha un maggior utilizzo degli impianti.

Infine, nella stessa sede, è stato raggiunto un accordo anche sugli esuberi dichiarati dall'Electrolux fra i colletti bianchi. I tagli fra gli staff in Italia saranno 71, di cui 40 nelle strutture di Pordenone, ma i licenziamenti saranno evitati con l'utilizzo degli strumenti già previsti per la gestione degli esuberi di Porcia, a partire dalla Cassa integrazione per riorganizzazione e da piani di ricollocazione interna ed esterna.

Nel prossimo futuro il compito del sindacato a Porcia consisterà, da una parte, nel vigilare sull'effettiva realizzazione della organizzazione del lavoro detta a vincolo, per evitare che l'incremento dei pezzi/ora produca un aumento dei carichi di lavoro, dall'altra, nell'adoperarsi insieme all'impresa, affinché gli investimenti stanziati producano i risultati sperati per salvaguardare il futuro della fabbrica, nell'interesse delle migliaia di persone che, direttamente o indirettamente, vi lavorano.

L'Indesit resta a Torino e non ci saranno licenziamenti

Nello stabilimento di None, di cui il 3 febbraio era stata prospettata la chiusura, rimarranno il centro ricerca e la produzione di lavastoviglie ad incasso per il mercato occidentale; con la Cigs a rotazione saranno evitati i licenziamenti

Dopo cinque mesi di trattative ed una precedente consultazione di mandato, in cui i lavoratori si erano espressi quasi all'unanimità in

favore della ricerca di un'intesa, il 7 luglio è stato siglato l'accordo sullo stabilimento di None (Torino), di cui Indesit il 3 febbraio 2009 aveva prospettato la chiusura. In base all'intesa, raggiunta presso il ministero dello Sviluppo economico e con la partecipazione della Regione Piemonte, l'Indesit resterà a Torino e nessuno dei seicento dipendenti, tranne coloro che volontariamente sceglieranno di andarsene, sarà licenziato.

A None permarranno il centro ricerca e la produzione di lavastoviglie ad incasso per i paesi dell'Europa occidentale (Italia, Francia, Spagna, Portogallo, Inghilterra e Benelux), pari a circa il 40% della produzione attuale. Grazie alla Cassa integrazione a rotazione si scongiureranno i licenziamenti. Tuttavia, benché i livelli occupazionali definitivi dipenderanno dall'andamento dei mercati di riferimento nei prossimi anni, è chiaro che alla fine del percorso si produrranno comunque delle eccedenze occupazionali: si farà, quindi, ricorso ad esodi volontari incentivati, all'accompagnamento alla pensione ed alla ricollocazione (sempre incentivata) presso aziende terze, nonché a possibili progetti di reindustrializzazione nelle aree dello stabilimento rimaste inutilizzate.

...è previsto il ricorso ad una serie di strumenti che escludono i licenziamenti, quali la Cassa integrazione straordinaria per riorganizzazione con rotazione, la mobilità volontaria incentivata e l'accompagnamento alla pensione incentivato



Manifestazione INDESIT

Inoltre Indesit, pur denunciando il perdurare della crisi internazionale, ha confermato gli attuali assetti produttivi e le missioni industriali di tutti gli altri sette stabilimenti italiani, escludendo quindi oggi di aver intenzione di intraprendere azioni traumatiche.

6

Si è aggiunta, infine, la dichiarata disponibilità della Regione Piemonte a sostenere le attività di ricerca ed a favorire eventuali progetti di reindustrializzazione; analoga disponibilità a sostenere i progetti di ricerca è stata esplicitata anche da parte del Ministero dello Sviluppo economico. L'apporto delle istituzioni, locali e centrali, qualora si concretizzasse,

sarebbe di fondamentale importanza, poiché il progetto industriale di permanenza di Indesit a Torino parte in forte passivo e sconta la tradizionale debolezza del Gruppo nel settore delle lavastoviglie. La capacità di divenire più competitivi in quel segmento di mercato diventa, quindi, essenziale non solo per il futuro di None, ma anche più in generale per la capacità della multinazionale italiana di mantenere la propria posizione di forza nel comparto degli elettrodomestici a livello europeo. Del resto incentivare elettrodomestici a basso impatto ambientale ed a basso consumo avrebbe delle forti ricadute industriali e di sistema, in

termini di esternalità positive: si pensi solo all'importanza del risparmio energetico per un Paese importatore di energia come l'Italia ed all'opportunità di conquistare una posizione di leadership tecnologica nel comparto degli elettrodomestici, che rappresenta il secondo settore industriale italiano. Fino all'ingresso dei paesi dell'est nella Ue, l'Italia in un certo senso ha rappresentato il paese *low cost* d'Europa. Oggi, però, la sua capacità di competere non può più continuare a fondarsi sul basso livello dei costi, di qui l'esigenza imprescindibile di consolidare il proprio *know how* e di conquistare un primato nella ricerca.

Presentato il programma di amministrazione straordinaria per l'Antonio Merloni

Coerentemente a quanto concordato con i sindacati, il programma presenterà un forte elemento di originalità, poiché si articolerà in due fasi: la prima di cessione e la seconda eventuale di ristrutturazione

Nonostante le enormi difficoltà, nate molti anni or sono dal disfacimento industriale del Gruppo ed aggravate recentemente dalla crisi economica internazionale, la Antonio Merloni ha evitato il fallimento, grazie all'approvazione del programma di amministrazione straordinaria. Il programma è stato approvato dal Ministero dello Sviluppo economico ed è stato presentato il 29 maggio a Roma presso lo stesso Ministero dai tre commissari Massimo Confortini, Antonio Rizzi e Silvano Montaldo, alla presenza delle tre Regioni sedi di stabilimenti (Marche, Umbria, Emilia Romagna), delle segreterie nazionali di Fiom, Fim e Uilm, e del senatore Francesco Casoli componente della X Commissione, Industria Commercio e Turismo. Coerentemente a quanto concordato in sede sindacale durante la fase di elaborazione, il programma presenta forti elementi di originalità, poiché si articola in due fasi: 12 mesi per tentare la cessione dell'intero gruppo elettrodomestico Antonio Merloni, a partire dal settore delle bombole e serbatoi; poi, nel caso il progetto almeno parzialmente non andasse in porto, un'eventuale ristrutturazione degli asset rimasti invenduti.

Già prima delle ferie estive dovrebbero essere pubblicati tre bandi di cessione: uno per il comparto bombole e serbatoi (Antonio Merloni Cylinders and Tanks), che verrà ceduto prima e separatamente rispetto agli altri settori, poiché non rientra nel core business del Gruppo; uno per la

fabbrica ucraina; un terzo per il resto del Gruppo, la cui cessione sarà sicuramente meno rapida, per la mole e lo stato di oggettiva difficoltà in cui versa il settore del "bianco". La preferenza resta quella di trovare un compratore unico per tutto il "bianco"; nel caso, però, in cui il mercato non offrisse tale possibilità, diventerebbe giocoforza puntare sulla cessione dei singoli asset specificamente considerati. In tale eventualità diventerebbe anche realistica l'esigenza di fare ricorso alla fase due, per ristrutturare le realtà aziendali rimaste invendute al termine dei 12 mesi.

In verità, la presentazione del piano è stata preceduta da un bando di interesse internazionale lanciato nei mesi scorsi dai tre commissari straordinari, finalizzato a raccogliere manifestazioni informali; tuttavia i risultati del sondaggio di mercato restano ignoti e comunque le manifestazioni di interesse raccolte finora non sono vincolanti, ma costituiscono solo una bussola per orientare il piano nel

prossimo futuro. Il programma, quindi, presenta la peculiarità di un'articolazione flessibile, al fine di venire in contro sia alle effettive condizioni di mercato sia alle esigenze di solidarietà sociale. La possibilità di una seconda fase, in particolare, darebbe una speranza anche a coloro che altrimenti correrebbero il rischio di restare senza alcuna prospettiva e, non ultimo, permetterebbe il massimo utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Quella dell'Antonio Merloni è probabilmente la crisi industriale più grave che il Paese stia vivendo in questo momento. Sono coinvolti più di 3.000 lavoratori direttamente impiegati e molte migliaia presenti nell'indotto, fortemente concentrati nelle province di Ancona e Perugia. Proprio per sostenere le imprese dell'indotto il Ministero dello sviluppo economico e le Regioni interessate dovranno cercare insieme strumenti che affrontino la crisi, se possibile arrivando ad un accordo di programma, sollecitato del resto da tempo dalle istituzioni locali.

Linea di produzione della Antonio Merloni





di M. Sacconi attuale Ministro del Welfare

M. Sacconi - Ministro del Welfare

Da un anno i governi di tutto il mondo sono impegnati ad affrontare una severa crisi economica e finanziaria, che sta producendo effetti molto pesanti sulle strutture produttive, sulla coesione sociale, sull'occupazione in molti Paesi. L'Italia, assumendo la presidenza del G8, ha posto la questione della dimensione sociale della crisi quale priorità di azione, assieme alla necessità di disegnare un quadro di regole internazionali sui mercati finanziari più efficace.

In questo quadro gli obiettivi principali dell'azione del Governo sono stati quelli di assicurare 1. la stabilità della finanza pubblica e degli intermediari creditizi; 2. la liquidità per le imprese e le famiglie; 3. la occupabilità delle persone.

I provvedimenti adottati per la occupabilità hanno permesso un utilizzo più esteso e più flessibile degli ammortizzatori sociali, soprattutto della Cassa Integrazione Guadagni,

ed hanno così assicurato a tutti i lavoratori, in qualsiasi impresa si trovino a lavorare, una adeguata copertura di reddito in questa delicata fase economica. Il Governo ha tenuto fede, quindi, al suo impegno di non lasciare abbandonata nessuna persona.

La persona, peraltro, è il valore fondamentale che abbiamo posto al centro della nostra attività. Anzi, i valori sostanziali che intendiamo porre a guida del nostro operato sono quelli consacrati nella Carta costituzionale: persona, famiglia e lavoro. Tali valori devono essere riscoperti ed esaltati nella loro originaria valenza, in quanto fondamento di un patto che è stato capace di restituire al nostro Paese ispirazione e vigore all'indomani della guerra e della dittatura, nell'immane opera della ricostruzione.

È questo il messaggio centrale del Libro Bianco che il Governo ha adottato nelle scorse settimane – proseguimento del Libro Verde e della

I provvedimenti adottati per la occupabilità hanno permesso un utilizzo più esteso e più flessibile degli ammortizzatori sociali, soprattutto della Cassa Integrazione Guadagni...

ampia consultazione che ne è derivata- e che rappresenta un documento di valori e di visione, la cornice entro la quale si produrranno i prossimi interventi del Governo.

La costruzione del futuro dell'Italia richiede, peraltro, un rinnovamento radicale del nostro modello sociale. Occorre progressivamente realizzare

un *welfare* delle opportunità e delle responsabilità, edificato sul principio di una vita buona in una società attiva. Il Libro Bianco indica la direzione verso cui dobbiamo muoverci per costruire questo nuovo modello sociale.

Il lavoro è certamente una delle dimensioni essenziali in cui si declina il nuovo modello di welfare. Ma il mercato del lavoro sta profondamente cambiando e di questo dobbiamo essere consapevoli.

La parola *lavoratore* non identifica più – semplicisticamente – il titolare di un contratto di lavoro dipendente. Il percorso lavorativo è oramai segnato da cicli in cui si alternano fasi di lavoro dipendente e autonomo, intervallati da forme intermedie e/o da periodi di formazione e riqualificazione professionale. Al centro delle dinamiche del mercato del lavoro è ora una persona in frequente transizione da una occupazione all'altra ovvero dalla fase di attività a quella di inattività o a un percorso formativo.

Ecco perché da una concezione statica di tutela del singolo posto di lavoro si deve definitivamente passare alla promozione della occupabilità della persona avviando, come già ipotizzato dalla legge Biagi, la costruzione di una rete di tutele sul mercato che preveda il coinvolgimento del mondo associativo e degli enti bilaterali e una maggiore attenzione al potenziamento delle competenze del lavoratore tale da consentirgli di prevenire e gestire al meglio le criticità nelle transizioni occupazionali.

Il Libro Bianco riprende, pertanto, l'idea dello "Statuto dei lavori", ipotizzato da Marco Biagi, che delinea un

**La costruzione del futuro
dell'Italia richiede un
rinnovamento radicale del
nostro modello sociale.**

corpo di tutele progressive del lavoro costruite per geometrie variabili in funzione della anzianità di servizio e del reale grado di dipendenza economica del lavoratore. Esso traccia la strada attraverso cui possono essere esaltati e meglio perseguiti i tre diritti fondamentali del lavoro – salute e sicurezza, apprendimento continuo ed equa remunerazione - sulla base di un diritto del lavoro sostanziale, governato da un autonomo ed efficiente sistema di relazioni industriali, piuttosto che dalla logica formalistica e burocratica della norma inderogabile di legge.

È seguendo questa idea che le proposte di incidere sul regime del recesso dal rapporto di lavoro potranno realizzare un maggiore consenso, collegandosi a un congruo periodo di inserimento e collocandosi in un moderno sistema di tutele attive. La maggiore enfasi sulle tutele nel mercato potrebbe anche facilitare la ricomposizione delle carriere e dei percorsi lavorativi – nella transizione da attivo, inattivo, dipendente, coordinato, in formazione – mediante meccanismi di ricongiunzione e totalizzazione.

I mutamenti delle caratteristiche e delle dinamiche del mercato del lavoro sollecitano certamente, una volta terminata questa fase economica, che si avvii una serena e precisa riflessione sul sistema di sostegni al reddito in Italia. Qualunque sia il punto finale di arrivo del nuovo sistema l'esperienza insegna la necessità di conservare due caratteristiche del sistema tradizionale. L'una, effettivamente applicata, richiede quale criterio di accesso congrui periodi lavorativi progressivi. L'altra, ancora largamente ineffettiva, impone la cessazione del sostegno al reddito nel caso di rifiuto di una offerta di lavoro congrua rispetto alla precedente occupazione e remunerazione o un percorso di riqualificazione.

La protezione del reddito potrebbe a regime essere organizzata su

**Il Libro Bianco indica
la direzione verso cui
dobbiamo muoverci per
costruire questo nuovo
modello sociale.**

due pilastri. L'uno pubblico, esteso a tutti i lavori subordinati, decrescente nel tempo e modellato sulla attuale indennità di disoccupazione. L'altro privato, e fiscalmente incentivato, che dovrebbe svilupparsi attraverso la diffusione degli organismi bilaterali promossi dalle parti sociali anche grazie alla completa remissione ad essi della gestione dei fondi alimentati da contribuzioni obbligatorie dei lavoratori e degli imprenditori e oggi dedicati alla cassa integrazione.

Il buon funzionamento delle relazioni industriali è alla base della sostenibilità del sistema di protezione sociale. Per questo motivo è stato fondamentale l'accordo raggiunto – con l'importante ruolo anche della UIL – nello scorso gennaio sulla riforma degli assetti contrattuali. L'accordo ha una portata storica non solo perché sostituisce le intese sottoscritte il 23 luglio 1993, ma soprattutto perché promuove un nel sistema di relazioni industriali di tipo cooperativo. Il punto centrale del nuovo assetto, infatti, è lo spostamento del cuore della contrattazione dal livello nazionale alla dimensione aziendale e territoriale ove – anche grazie alla detassazione del salario di produttività – le parti sono naturalmente portate a condividere obiettivi e risultati.

Una più marcata dinamica dei redditi da lavoro e una più efficiente distribuzione della ricchezza attraverso i salari si realizzano – anche in condizioni di crescita bassa o negativa – garantendo uno spazio adeguato alla contrattazione collettiva aziendale e, nel quadro di questa, anche ad accordi individuali. Per le parti

sociali la possibilità di esaltare la loro funzione nella dimensione territoriale o aziendale si lega intimamente alla possibilità di collegare i salari alla produttività del lavoro e, dunque, ai meriti individuali. Il decentramento contrattuale consentirà di sviluppare le esperienze e i compiti degli organismi bilaterali territoriali per una gestione condivisa dei mercati locali del lavoro e dei servizi che danno valore alla persona quali sicurezza, formazione, integrazione del reddito, ricollocamento, certificazione del contratto di lavoro. È questa la filosofia del Libro Bianco quando parla di welfare delle opportunità e delle responsabilità, di meriti e di bisogni.

Per queste ragioni nella visione del nuovo modello sociale, assume un ruolo centrale lo strumento della partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa: il coinvolgimento nelle decisioni aziendali e il concorso agli utili rappresentano senza dubbio un valido strumento per conciliare l'efficienza del mercato con esigenze solidaristiche. E su questi temi ci stiamo impegnando come Governo affinché il Parlamento possa approvare in tempi brevi un provvedimento legislativo per la partecipazione agli utili dei lavoratori.

Siamo ben consapevoli che il processo di rinnovamento del sistema sociale italiano non potrà essere né breve né lineare. La crisi internazionale in atto impone, nel breve periodo, il rinvio di alcuni interventi e anche soluzioni incongruenti con essi. Tuttavia, come il Libro Bianco sostiene, per fondare un nuovo patto sociale e un nuovo modello di stato sociale c'è e ci sarà bisogno di tutti gli attori sociali. Ciò richiede di rinunciare a sterili antagonismi, di abbandonare improduttive posizioni istituzionali di rottura, di smettere di trincerarsi dietro a sistematici veti, lasciando invece spazio ad un confronto aperto e ad un dialogo vero, costruttivo, compiuto, il cui fine ultimo è la promozione della persona



FUORI DAI GIOCHI

di T. Regazzi

L'automobile è un bene importante ma anche costoso e inquinante. La più grande economia del mondo industriale non regge più. Essa assorbe troppe risorse per uno sviluppo equilibrato, nel bilancio familiare, in quello dell'impresa produttrice e in quella degli stati provoca danni ambientali e talvolta sociali.

Dunque bisogna intervenire. Tutti ormai prospettano 5 o 6 grandi gruppi che produrranno automobili a livello mondiale.

Il primo passo verso una semplificazione l'ha fatto la Fiat acquisendo ormai definitivamente la Chrysler. I termini del contratto sono ormai chiari. La Fiat detiene il 20% del valore sociale, che poi salirà al 35% e successivamente al 51% con il verificarsi di fattori economici interni. Ma c'è da crederci: Marchionne riuscirà nell'impresa. Marchionne è l'Amministratore Delegato e questo anche per una scelta fatta dal Presidente

degli Stati Uniti Obama. Abbiamo anche espresso un parere positivo sul processo d'integrazione tra le due aziende in quanto nel tempo hanno sviluppato tecnologie differenti e dunque non sovrapponibili ed ora rappresentano una ricchezza per il gruppo.

Emblematica è stata l'esposizione a Manhattan di due veicoli, una Fiat 500 e una Chrysler Dodge. Questi simboli rappresentano una tecnologia raffinata la prima per le piccole vetture e l'altra per grandi vetture e SUV. Tutto bene dunque ci sono le condizioni di partenza per un successo.

Ma ciò non basta. C'è da dire che questo primo passo non ha cambiato sensibilmente l'assetto mondiale della struttura industriale dell'automobile. Questo primo assemblaggio non ha la forza di turbare gli equilibri societari dei paesi grandi costruttori di automobili.

Altra portata avrebbe avuto se nell'orbita Fiat fosse caduta anche l'Opel, ma ciò per ora non è successo. Si è detto che i tedeschi hanno preferito un'altra soluzione, quella della Magna perché la forza finanziaria di questo gruppo offre maggiori garanzie della Fiat sul piano della tenuta occupazionale e sulla permanenza dei siti produttivi. Tutto vero questo? Per qualche mese sì. Ma questo accordo fine a se stesso,

Altra portata avrebbe avuto se nell'orbita Fiat fosse caduta anche l'Opel, ma ciò per ora non è successo.

non offre nessun progetto strategico e presto ritornerà all'attenzione dei grandi gruppi, primo fra tutti la Fiat - Chrysler.

La Magna è un produttore di componenti, importante, ma in se non ha una capacità tecnologica per costruire vetture, non ha la forza di realizzare 5-6 milioni di vetture annue per competere a livello mondiale. Ecco perché a breve, forse questo autunno, si riproporrà il problema OPEL.

Anche in Germania si fanno le elezioni politiche e come in tutti i paesi avranno il loro peso.

È molto probabile che la Fiat non parlerà più degli interessi che aveva manifestato sugli impianti che GM ha in America latina perché il pacchetto si ricomporrà complessivamente quando si ritornerà a parlare di OPEL.

In questo caso e con la forza di un gruppo composto Fiat-Chrysler-Opel verrà sconvolto l'assetto mondiale di costruttori di automobili e primi fra tutti Francia e Germania.

Dell'incontro del 18 giugno a Palazzo Chigi tra Governo, Sindacati e Fiat, l'azienda ha delineato una riduzione della capacità produttiva nel nostro Paese. In sintesi, una grande azienda e una piccola produzione di automobili in Italia. Infatti la prima mossa parte da Termini Imerese, cambiando la vocazione di quello stabilimento. Per ora si produrrà componentistica.

Parimenti si va delineando un disinteresse strisciante anche per lo stabilimento di Pomigliano. La prima nuova lettura verrà assegnata allo stabilimento recentemente denominato G.B.Vico nel 2011; una realtà dove si fanno più ore di cassa integrazione che ore di lavoro. Per ora chiudiamo queste prime riflessioni sapendo che queste problematiche saranno oggetto di confronto con l'azienda nei prossimi incontri di settore.



Opel ASTRA Twintop

La Magna è un produttore di componenti, importante, ma in se non ha una capacità tecnologica per costruire vetture, non ha la forza di realizzare 5-6 milioni di vetture annue per competere a livello mondiale

« OPEL FUORI DAI GIOCHI »

Modelli Chrysler



11

La crisi dell'acciaio ferma il gigante Tarantino da 10 milioni di tonnellate annue

di R. Palombella

La crisi che si è abbattuta sulla nostra nazione, senza voler entrare nel merito di come è stata generata, sta provocando una serie di ripercussioni, soprattutto sulle aziende manifatturiere.

Uno dei settori maggiormente colpiti, è quello dell'acciaio.

Dopo le grandi ristrutturazioni degli anni '80, la produzione dell'acciaio, ad opera della comunità economica europea, subì un grande ridimensionamento, con chiusure di importanti impianti (vedi Bagnoli).

Taranto ne uscì indenne, conservando interamente la produzione di acciaio liquido.

Anche il processo di privatizzazione degli anni '90 consegnò al gruppo Riva l'intero stabilimento di Taranto.

Contrariamente a quanto ipotizzato in quegli anni, i consumi mondiali di acciaio che si erano attestati abbondantemente al di sotto del miliardo di tonnellate all'anno. Con il trascorrere degli anni, l'utilizzo di acciaio ha cominciato a crescere, sfruttando l'evoluzione dei Paesi emergenti, fino ad arriva-

re ai consumi di acciaio nel mondo nel 2007 di un miliardo e mezzo di tonnellate all'anno.

Lo stabilimento di Taranto, con i suoi 5 altoforni gradualmente è passato da una produzione annua di circa 7 milioni e mezzo, a circa 10 milioni di tonnellate nell'anno 2007.

Questo trend è stato confermato per i primi tre trimestri dell'anno 2008. All'inizio del mese di ottobre si è verificata un'improvvisa gelata, sono crollati gli ordinativi e conseguentemente il prezzo dell'acciaio.

In un primo momento si è pensato ad un fattore congiunturale legato ai noti problemi americani. Successivamente, invece, la situazione si è man mano consolidata.

In un primo momento si sono fermati gli impianti collegati direttamente al mercato: il laminatoio a freddo e treno nastri, facendo ricorso all'utilizzo delle ferie. A partire dal 1° di dicembre, l'azienda ha dovuto far ricorso all'apertura di una cassa integrazione ordinaria per circa 1.500 lavoratori.

Questo provvedimento ha colto tutti di sorpresa, considerando che



Rocco Palombella - Segretario Nazionale UILM

Dopo le grandi ristrutturazioni degli anni '80, la produzione dell'acciaio, ad opera della comunità economica europea, subì un grande ridimensionamento, con chiusure di importanti impianti

nei 15 anni di gestione di questo gruppo industriale, non si era mai fatto ricorso a riduzioni di produzioni con l'utilizzo di cassa integrazione, e soprattutto perché la stragrande maggioranza dei giovani lavoratori non conoscevano fino in fondo le vere ripercussioni.

Le prime 13 settimane, nonostante l'apertura della cassa, non hanno creato grosse difficoltà economiche, considerando il consistente battente di ferie che i lavoratori avevano in dotazione.

Tutti gli indicatori facevano intravedere una ripresa del mercato intorno ai primi mesi di gennaio e comunque all'interno della procedura di cassa. Purtroppo, le cose non sono andate così.

L'azienda è stata costretta a cominciare a fermare impianti a caldo, in un primo momento riducendo la produzione di 1/3. Successivamente, del 50%. Si è reso necessario l'avvio della seconda procedura di cassa, e purtroppo si sta per procedere alla terza. Attualmente sono fermi 4 altiforni su 5. Il più grande altoforno di Europa marcia con un assetto giornaliero ridotto (dalle 12.000 tonnellate a 5.000).

Sono state fermate 8 batterie di produzione di coke su 12 in esercizio.

Sono state fermate l'acciaieria n°1, mentre la n°2 produce a marcia ridotta. È stato fermato il treno nastri n°1, mentre il n°2 produce a settimane alterne. Ripercussioni si sono registrate a monte e a valle dello stabilimento con la quasi totale fermata dei moli e dei servizi collegati.

Insomma, abbiamo raggiunto l'altissima cifra di circa 6700 lavoratori in cassa integrazione, su un totale di 13300, con una produzione di poco meno di 3 milioni di tonnellate su base annua (250 mila tonnellate al mese).

Nonostante l'annunciata ripresa, in questo momento lo stabilimento sta registrando il picco più basso da un punto di vista delle vendite e del prezzo dell'acciaio.

A partire dal 1° di dicembre, l'azienda ha dovuto far ricorso all'apertura di una cassa integrazione ordinaria per circa 1.500 lavoratori.

In questo periodo della quasi totale fermata dello stabilimento, siamo riusciti a concordare investimenti di migliorie impiantistiche e di interventi di ambientalizzazione dello stabilimento, senza precedenti della storia dell'ILVA.

Il 30 aprile ed il 13 maggio, nel giro di 15 giorni, siamo riusciti a realizzare due accordi di grande rilevanza, considerando il particolare momento.

Il primo è stato realizzato a Taranto, ed è stata stabilita una integrazione mensile alla cigo, che l'azienda si è impegnata ad erogare, con un meccanismo chiaro, ma nello stesso tempo, articolato, che garantisce il mantenimento di una retribuzione mensile minima costante.

Il secondo è stato realizzato a Milano, che riguarda tutti gli stabilimenti dislocati in Italia di un riconoscimento di una somma una tantum (640,00 euro), per il rinvio della discussione del contratto aziendale.

Da segnalare che per lo stesso motivo, nel mese di dicembre, fu concordata una somma di 550,00 euro sempre per il rinvio della discussione sul contratto aziendale.

1.200,00 euro circa per l'anno 2009, ottenute per il rinvio della discussione sulla parte economica, rappresenta un discreto risultato, considerando il contesto in cui è stato realizzato.

Tali accordi non adeguatamente pubblicizzati, rappresentano una risposta significativa all'azione che la Uilm ha prodotto nei singoli territori e a livello nazionale.

Ritornando alla crisi, ormai è stata purtroppo acquisita.

L'interrogativo che la Uilm ed i lavoratori in generale si pongono, sono i tempi di ripresa ed in modo particolare, quali saranno le quantità di acciaio che il mercato mondiale richiederà.

Da questa risposta dipenderà il destino di migliaia di lavoratori.

Da questa risposta dipenderà la natura di questa crisi.

Da questa risposta dipenderà il riavvio o meno di tutti gli impianti, alcuni fermi ormai da oltre 5 mesi.

Da questa risposta dipenderà il futuro occupazionale di migliaia di lavoratori.

In questo periodo della quasi totale fermata dello stabilimento, siamo riusciti a concordare investimenti di migliorie impiantistiche e di interventi di ambientalizzazione dello stabilimento, senza precedenti della storia dell'Ilva.

L'AVVIO AL RINNOVO DEL CCNL SULLA BASE DELLE NUOVE REGOLE

di L. Colonna



Luca Colonna - Segretario Nazionale UILM

Il rinnovo contrattuale che la Uilm si sta preparando a discutere cade in un momento assai difficile per l'economia globale con pesantissime ricadute sull'industria metalmeccanica: la produzione dell'industria metalmeccanica si è ridotta nell'ultimo anno del 30% ed è aumentato in modo drammatico il ricorso agli ammortizzatori sociali, lacassa integrazione ordinaria e straordinaria, ma anche l'apertura di procedure di mobilità.

E ancora non si vedono i segni di un'inversione di tendenza: questo significa che la fine dell'anno e il 2010 continueranno a essere per l'economia mondiale, per quella italiana e, nel nostro specifico, per i metalmeccanici italiani, mesi duri.

Ma anche in questo difficile contesto, la Uilm intende con determinazione rinnovare il Contratto nazionale perché, se è vero (ed è vero), che questa crisi nasce dall'idea malsana che si potesse creare ricchezza senza dover produrre qualcosa di utile, cioè senza il lavoro, senza la fatica, senza l'intelligenza pratica, senza le competenze professionali, allora rinnovare un Contratto nazionale ha il senso di riconoscere e retribuire, appunto, la fatica, l'intelligenza pratica, le competenze professionali: significa confermare il valore del lavoro industriale per lo sviluppo della nostra società anche nel complesso contesto mondiale.

Inoltre la Uilm intende dimostrare che le nuove regole sulla contrattazione non sono un vincolo per i lavoratori, bensì un'opportunità: infatti la riforma del sistema contrattuale sottoscritta nei mesi scorsi da Cisl, Uil, Confindustria e da altre Associazioni datoriali

fornisce delle regole che hanno l'obiettivo di rendere più "normali" i rinnovi contrattuali che si realizzino in tempi rapidi e certi, evitando riti non più giustificabili.

Senza queste regole le nostre Controparti, che negli anni scorsi hanno approfittato di crisi assai più contenute dell'attuale, per dilatare i tempi delle trattative, oggi avrebbero buon gioco a rifiutare il negoziato.

...la fine dell'anno e il 2010 continueranno a essere per l'economia mondiale, per quella italiana e, nel nostro specifico, per i metalmeccanici italiani, mesi duri

... rinnovare un Contratto nazionale ha il senso di riconoscere e retribuire, appunto, la fatica, l'intelligenza pratica, le competenze professionali

Per questo, partendo dall'inflazione prevista pari per il triennio 2010-2012 al 6% e moltiplicandola per il "valore punto" stabilito nel CCNL si ottengono le richieste dei seguenti incrementi dei minimi tabellari:

CATEGORIA	EURO
1 ^a	71,00
2 ^a	83,00
3 ^a	97,00
4 ^a	103,00
5 ^a	113,00
5 ^a Super	125,00
6 ^a	134,00
7 ^a	148,00

Inoltre, proprio perché l'evoluzione dell'attuale fase economica è molto incerta e potrebbe anche registrare andamenti ondivaghi, anche per quanto riguarda la dinamica dei prezzi, nella "piattaforma" chiederemo che, come previsto dalle nuove regole, vi siano due appuntamenti di verifica sull'inflazione effettivamente consuntivata, uno a giugno 2011 e l'altro a dicembre 2012, per riallineare, se fosse necessario, le retribuzioni all'andamento dell'inflazione.

Ma la riforma del sistema contrattuale non è stata pensata solo per difendere i lavoratori nei periodi di congiuntura negativa, deve servire anche ad aumentare i redditi da lavoro dipendente. Però per realizzare questo obiettivo – la Uilm lo sostiene da tempo – cioè per aumentare le retribuzioni non possiamo basarci sul solo contratto nazionale, ma dobbiamo trovare risposte anche nella diffusione della contrattazione integrativa e in una politica fiscale più favorevole al lavoro dipendente."

Sul tema della riduzione della pressione fiscale, questione di competenza confederale, certamente continuerà la battaglia della Uilm, ma nel concreto di questo rinnovo, la Uilm, insieme alla Fim, intende estendere l'area dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno un contratto integrativo, agendo su tre fronti: da un lato definendo delle "linee guida" previste dal CCNL che rendano più semplice contrattare nelle aziende medie e piccole, dall'altro impegnandosi e impegnando le Controparti a sperimentare la contrattazione a livello territoriale e infine rivalutando fino a 650,00 euro annui

l'Elemento Perequativo annuo che offre un minimo di tutela salariale a tutti coloro che non dispongono di un contratto integrativo.

... Inoltre la Uilm intende dimostrare che le nuove regole sulla contrattazione non sono un vincolo per i lavoratori, bensì un'opportunità

Occorrerà definire regole che portino in azienda la discussione sulla professionalità, sulle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici e sulla formazione perché quello è il luogo giusto per confrontarsi e negoziare.

Invece nel Contratto nazionale, oltre ovviamente a definire le retribuzioni e le norme minime, per tutti i lavoratori dobbiamo:

- continuare a costruire il cosiddetto "welfare integrativo", nel senso che oggi abbiamo già Cometa che integra le prestazioni pensionistiche, si può e

si deve continuare in questo senso: integrando il reddito di chi ha gravi malattie o di chi ha subito lunghi periodi di cassa integrazione, affidando la gestione di questi trattamenti a un Ente Bilaterale;

- prevedere regole chiare ed efficaci per il ricorso a forme di lavoro temporaneo, offrendo tutele, ma anche ponendo un limite alla durata di queste forme di lavoro, per renderle uno strumento di accesso al lavoro stabile e rompere quel senso di precarietà che la ripetizione per mesi e anche anni di contratti temporanei inevitabilmente genera;
- affermare una serie di diritti individuali, adeguandoli alle nuove condizioni e alle nuove esigenze, come per esempio il diritto allo studio.

Queste sono le ragioni di merito e le principali richieste della "piattaforma" che Fim e Uilm hanno varato e che intendono realizzare, perché si tratta di richieste, non solo giuste, ma anche raggiungibili.

« L'AVVIO AL RINNOVO DEL CCNL SULLA BASE DELLE NUOVE REGOLE »



Un Futuro Partecipativo

di Serena Bontempelli

Credo che la Uilm condivida molte delle opinioni espresse da Bona, e credo che la prova di questo sia anche il fatto che abbiamo condiviso, ognuno per la propria parte, l'accordo sulle regole e sugli assetti contrattuali.



Serena Bontempelli - Segretario responsabile della UILM di Milano

Cara Redazione,

per quanti di noi hanno creduto – e credono – che nel più generale ed indispensabile processo di cambiamento che il nostro Paese dovrebbe mettere in atto, sicuramente ai primi posti ci debba essere il sistema delle relazioni industriali, l'articolo da Voi pubblicato sulla nostra rivista di Maggio a firma Domenico Bona, è una sollecitazione alla quale non si può resistere.

La persona è al di sopra di ogni sospetto: certamente il responsabile delle Relazioni Industriali di ABB è tra i protagonisti affidabili e leali di relazioni industriali improntate sul confronto e la partecipazione, e credo si debba dargli atto di essere sempre stato interlocutore del sindacato nella ricerca talvolta non facile e talvolta molto difficile di soluzioni che dessero una rispo-

sta a tutti i lavoratori e le lavoratrici di ABB, anche attraverso scambi aspri ma senza interrompere la comunicazione.

Credo che la Uilm condivida molte delle opinioni espresse da Bona, e credo che la prova di questo sia anche il fatto che abbiamo condiviso, ognuno per la propria parte, l'accordo sulle regole e sugli assetti contrattuali.

In realtà forse condividiamo anche il fatto che quell'accordo, con la fatica, il tempo, il logorio che è costato, poteva francamente produrre qualcosa di più: forse il sindacato ha sbagliato ad aspettare fino all'ultimo una CGIL che non c'era, forse bisognava dimostrare un po' più coraggio, tanto al confronto con questi nostri colleghi avremmo sempre dovuto arrivare, ma io credo che anche le nostre controparti datoriali siano sempre

un po' troppo timide quando si prospettano dei cambiamenti: non so, come se qualcuno pensasse che in fondo la rigidità del sistema consenta di risparmiare, quattrini ed energie.

Come dire, guardiamo sempre la pagliuzza nell'occhio del sindacato (riformista) e non vediamo la trave che spunta dall'occhio di molti in Confindustria!

Un sindacato riformista... ecco, la Uil è sempre stata il sindacato minoritario fra i tre confederali proprio perchè storicamente fa riferimento alle politiche delle socialdemocrazie nordeuropee, a quegli economisti che definivano il capitalismo una pecora, che non deve essere ammazzata ma tosata, dalla quale è necessario ricavare il latte e gli agnellini (quindi la pecora va nutrita, va curata: così la pecora redistribuirà a lungo i suoi prodotti.)

Messaggio complicato e difficile, che non poteva avere presa a confronto del messaggio massimalista: "Compagni fuori tutti che poi vi spieghiamo perchè!", o del messaggio del sindacalismo cattolico (soprattutto nel pubblico impiego...).

Quindi la Uil è sempre stata minoritaria, con il suo messaggio riformista, la sua disponibilità a costruire bilateralità, con la sua propensione alla concertazione, con le sue teorie sulla partecipazione.

Se tutto questo aveva una logica e una ragione come conseguenza del modello produttivo e delle relazioni industriali negli anni '70, è francamente incomprensibile ora: se il modello proposto dalla Uil è il modello vincente per uscire dalle situazioni critiche, perchè la Uil è ancora la terza organizzazione?

Perchè il messaggio massimalista, del sindacato antagonista è ancora il più ascoltato nelle fabbriche? Forse perchè alla lunga dà ancora oggi più risultati?

Ma soprattutto, perchè tra gli impiegati (vedi BB di ABB a Sesto San Giovanni) il messaggio di un sindacato *construens* a fronte di un sindacato *destruens* comunque non ha appeal?

Credo che la risposta sia sempre la stessa: evidentemente non porta risultati apprezzati o apprezzabili da parte dei lavoratori.

È evidente che il modello partecipativo può portare risultati solo se tra le parti c'è equilibrio, e tra le parti non c'è equilibrio fino a che le Aziende loro malgrado riconoscono come interlocutore privilegiato quel sindacato che vedono come il fumo negli occhi, sembra di trovarsi di fronte ad una coazione a ripetere che spinge ineluttabilmente le aziende tra le braccia della Fiom (e come direbbe Freud ce ne vuole per liberarsi da

una nevrosi: vittima e carnefice si scambiano ruoli e parti in una rappresentazione della vita che rischia di generare circoli viziosi).

È evidente che il modello partecipativo può portare risultati solo se tra le parti c'è equilibrio, e tra le parti non c'è equilibrio fino a che le Aziende loro malgrado riconoscono come interlocutore privilegiato quel sindacato che vedono come il fumo negli occhi...

Ma la via d'uscita ci sarebbe, ci vuole un po' di coraggio e un po' di follia.

Pensiamo ad una grande multinazionale "globale", che nella grande crisi comunque riesca a sostenere le criticità e a progettarsi per il futuro, che governi i problemi e minimizzi le ricadute sui lavoratori, che ritenga espressioni come "responsabilità sociale d'impresa" e "etica degli affari" non soltanto slogan del marketing ma vere linee guida per gestire business e welfare, pensiamo ad una grande azienda con solide radici in Italia che voglia tentare un esperimento: la provocazione è questa.

La Uilm ha recentemente ospitato Pietro Ichino ad un seminario sul cosiddetto "contratto unico", un

innovativo sistema presentato in un disegno di Legge volto a dare una risposta alla richiesta di flessibilità delle aziende coniugata con la necessaria sicurezza da offrire ai lavoratori, il modello di flexsecurity che funziona in alcuni Paesi del nordeuropa (quelli della pecora...) e che piano piano si sta aprendo al dibattito anche qui da noi.

Alla domanda posta ad Ichino se questo modello fosse sperimentabile anche in situazioni definite, (quindi prima dell'approvazione di una eventuale legge) il Professore ha risposto che si possono anche realizzare accordi sindacali sperimentali, che incidano su una sola realtà aziendale o territoriale (e ci piace pensare che Ichino sarebbe al nostro fianco nella definizione di questi accordi).

Se la nostra ipotetica e fantascientifica azienda globale con radici locali fosse disponibile a provarci?

O se fosse disponibile almeno a discuterne con chi ci sta?

E se si costituisse insieme un laboratorio riformista dove la bilateralità, la flexsecurity, il lavoro "buono" fossero le parole chiave per il cambiamento?

Forse è chiedere troppo, ma ci sono ambiti molto più reali dove misurarsi sulla vera volontà di cambiamento, la proposta di rinnovo del CCNL che Uilm e Fim insieme presenteranno a Federmeccanica...cosa possiamo intraprendere di più innovativo che applicare l'accordo sulle nuove regole? All'interno di questa piattaforma possiamo misurarci su quale modello di relazioni vogliamo in Italia, e sarà dalle risposte di Federmeccanica che capiremo se in Confindustria la pensano come Domenico Bona (e la Uilm) o come la Fiom.

Caro Dott. Bona, se il Tempo è galantuomo, la Storia è gentildonna.

OPERAI

tra orgoglio e necessità

di V. Gaviano e A. Favaretto



Valentina Gaviano - RSU UILM Venezia

In uno scenario difficile come quello in cui stiamo vivendo, ci sono aziende che devono quasi quotidianamente escogitare nuove logiche organizzative per stare sul mercato.

La crisi che ha investito l'intero globo, non risparmia proprio nessuno. In questo panorama si colloca anche la DL RADIATORS, un'azienda di Fossalta di Piave, dove io lavoro e che conta 150 operai metalmeccanici. Qui si producono radiatori per il riscaldamento e gli operai quasi quotidianamente

devono affrontare problematiche più grandi di loro, ma sono tutti pronti a difendere il posto di lavoro e la dignità dei lavoratori. In un lasso di tempo veramente breve si sono trovati a fronteggiare varie problematiche. Da prima la grande espansione aziendale; infatti da una produzione semiartigianale con 30 operai si è passati a quella industriale con picchi di manodopera che ha toccato le 200 unità. Abbiamo i primi problemi con la sicurezza, la formazione, i turni di lavoro, lo stress, gli spazi troppo stretti per lavorare con tranquillità e neanche una mensa dove mangiare o poter tenere assemblea. E allora tutti in piazzale, e si sa che nel nord est le temperature invernali sono basse e piove spesso. E i salari? Sempre gli stessi, sempre troppo bassi per chi con 1.000,00 euro deve far mangiare moglie e quattro figli. Prima l'illusione di essere stata assorbita dal grande gruppo DE LONGHI poi la delusione, quando si realizza che per portare un minimo di miglioramento non basta il nome d'appartenenza, ma è la coesione tra gli stessi lavoratori a fare la differenza. Qui salgono le tensioni, le battaglie sindacali per garantirsi quella tutela di cui tutti abbiamo bisogno. Si ten-

tano tutte le carte, si cambia anche la R.S.U. ma risultati positivi ancora niente! Anche la contrattazione di secondo livello diviene un problema e motivo di scontri interni e si sa che chi ci rimette è sempre chi sta alla base della piramide, e per ingenuità degli operai alla fine si perde anche quella e quel minimo che essa apportava alle tasche – il PDR, buoni pasto, aumento dell'indennità di turno, ecc. Aumentano rabbia, delusione, incredulità, tutti si guardano in faccia e non capiscono come possa essere successo. Si prende atto degli errori. Oramai si gioca al cane che insegue la coda. Non c'è più il gruppo, l'azienda non ha più una controparte. Si fa un passo indietro e si riprende in mano il lavoro degli'altri, con la "speranza" che vada a buon fine.

Intanto la crisi miete le prime vittime. Tutti gli interinali vengono lasciati a casa e con la stessa rapidità con cui è cresciuta, ora l'azienda fa salti mortali per tenere la posizione e rimanere in piedi. Ai vecchi problemi del tetto che fa acqua e le macchine che perdono olio se ne aggiunge uno ancora più grave: il tarlo di perdere il posto! Per qualcuno un pensiero inaccettabile, per altri l'ennesima sfida all'azienda in

... Intanto la crisi miete le prime vittime. Tutti gli interinali vengono lasciati a casa e con la stessa rapidità con cui è cresciuta, ora l'azienda fa salti mortali per tenere la posizione e rimanere in piedi.

nome della dignità dei lavoratori. Così quando viene offerta un'una tantum ai lavoratori, viene rispedita al mittente. All'azienda, il messaggio passa chiaro: non vogliamo elemosine, solo far valere i nostri diritti e veder chiaro. Ma alle domande sul prossimo futuro sempre le solite risposte, in questo momento è il mercato a dettare legge! Bisogna adattarsi. Non si ha più una postazione fissa, si passa da un macchinario all'altro, da un reparto ad un altro. Si chiede di essere più flessibili, perché bisogna essere pronti a soddisfare in tempi rapidi le richieste dei clienti, carpe diem o la concorrenza ti frega il lavoro da sotto il naso. Ed è una cosa che di questi tempi non ci si può permettere. L'azienda chiede collaborazione ma la diffidenza è tanta, ci si proietta in avanti a quando tutto sarà superato. Ora essere un jolly è una necessità per ambo le parti, ma lo stress maggiore è di chi si deve adattare quotidianamente alle nuove regole.

E domani? Una realtà consolidata.

Però mi chiedo, cosa succede mai in una assemblea, perché difficilmente o quasi mai si sfornano idee e strategie idonee e capaci di sortire risultati forti? Sentiamo l'amico Alessandro della METALUX in Musile di Piave. Ah! dimenticavo la presentazione: io sono Valentina ed entrambi lavoriamo nella provincia di Venezia. Osserviamo ciò che si palesa durante lo svolgersi di una assemblea e constatiamo quando e in che misura può essere potenzialmente propositiva nella risoluzione dei problemi sopra descritti.

Poniamo ad esempio come parametri di osservazione i seguenti aspetti:

- il clima ed il tono sociali;
- i principi che condizionano i comportamenti;
- l'interazione tra i diversi principi;
- la gestione dell'equilibrio tra i principi.

• Il clima ed il tono sociali

In questa assemblea si vedono dei visi rilassati, altri vuoti, furbi, grinzosi, indifferenti, paciosi, severi, riservati, dubbiosi, spersi... ecco: gli spersi sono i più e sono la risultante finale del clima e del tono sociali dell'assemblea.

Un'assemblea spersa è la più normale assemblea che si possa immaginare; le cause? Eccole: Un informare disatteso da chi è preposto a fare informazione; disinteresse da parte di chi si deve informare; poi un abbondante delegare il proprio tempo ad altri piuttosto che impegnarsi di persona su un qualcosa di utile per tutti; ed infine l'assenza intellettuale di chi invece potrebbe e dovrebbe farsi promotore nell'interesse di se e di tutti. Ecco le quattro cause della dilagante asocialità che la povera "gente" produce inconsapevolmente.... E tutto ciò si trasforma in "farina" per il padrone.

• i principi che condizionano i comportamenti

Non è un intento denigratorio tutto quanto abbiamo appena detto, infatti le decorosità, dignità e sacralità della persona sono salve. Salve perché tutto tende a un voler ricercare e a un voler capire. Questo osservare e questo capire diventa un percorso conoscitivo che conduce a quell'intento che è di fare squadra. Infatti non si può fare squadra se non si conoscono quelli che sono chiamati a farne parte. Si conoscono le persone, non solo per il loro aspetto visivo e fisico ma più e più ancora per il loro carattere ovvero, per quei "motori" che le fanno agire e che sono i loro principi, ovvero le ragioni che le condizionano nei loro comportamenti. I principi poi, siano questi di ordine politico, economico, morale, ecc., rappresentano il vissuto e l'esperienza intellettuale di ciascuno; tali principi nascono, crescono e cambiano proprio interiorizzando le esperienze personali e mondane. Ecco, da qui la preziosa unicità e la irripetibilità di ciascuna persona tale da poter diventare

essa stesso veicolo di una vera e potenziale ricchezza per il collettivo. Ma spesso tutto questo è e rimane solo e soltanto un immenso potenziale, un valore sommerso al pari d'una miniera tutta da scavare... e anche questo diventa "farina" per il padrone.

l'interazione tra i diversi principi.

Tutti questi motori, equilibrati a livello individuale ma disarmonici a livello collettivo, rappresentano il vero problema nel gestire un'assemblea. È questa disarmonia che fa scaturire le incomprensioni tra i partecipanti. Solo gli infiltrati, la parte cioè che gravita in maniera stretta attor-

- Però mi chiedo, cosa succede mai in una assemblea, perché difficilmente o quasi mai si sfornano idee e strategie idonee e capaci di sortire risultati forti?

no alla titolarità, riescono a trovare una spontanea intesa poiché tutti cointeressati e preparati sempre a ossequiare e far da scudo alla titolarità aziendale e si trasformano da loro stessi in una sorta di blasone. Nel mentre gli altri, avvertendo ciò, incamerano la inevitabile difficoltà di esprimersi a causa di quell'ombra lunga che provoca i blasoni. È questa ancora e "farina" per il padrone.

• la gestione dell'equilibrio tra i principi

Or dunque siamo arrivati alla gestione del collettivo tra i principi e abbiamo capito che non è affatto una cosa da poco. Ma c'è un segreto per superare l'ostacolo ed è proprio quello di affrontare con la

maggior semplicità possibile ciò che immaginiamo o ci appare grande e insormontabile. La semplicità ha una forza disarmante, dissacra non solo l'insormontabile ma anche il viscido e più ancora coloro che impiegano l'arte di strumentalizzare il vero per dire ciò che non è vero. Difficile essere semplici? No, basta solo un po' di esercizio. Ecco di seguito alcune piccole e semplici considerazioni.

- a) L'arte subdola per eccellenza è quella di far apparire logico quello che non è in argomento appropriando la logica stessa all'argomento in questione. Ma l'arte del far condividere è quella di insistere con forza di rimanere nell'argomento e nel contempo offrire una e più ipotesi risolutive sì da far votare la più condivisa dai partecipanti dell'assemblea... e col semplice voto si fa tacere la minoranza, tutta raccolta in quell'ombra detta. E la "farina" rimane nel sacco del lavoratore.
- b) L'assemblea deve essere sempre gestita da un moderatore che regola non solo gli interventi ma soprattutto mantiene ben saldi gli interventi sull'argomento da trattare. E la "farina" rimane ancora nel sacco del lavoratore.
- c) L'educazione ed il rispetto per ognuno che esso sia, eleva la dignità dei partecipanti tutti senza discriminazione. È così che si crea un clima civile e che conferisce tono e autorità all'assemblea stessa. E la "farina" rimane sempre nel sacco del lavoratore.
- d) Eccetera, ecceteraavanti così che abbiamo capito.

Penso che se riserviamo una più attenta considerazione ai parametri appena evidenziati, qualcosa di più concreto potrebbe nascere da una tale assemblea.

Firmato l'integrativo alla STM

di M. Lombardo



M. Lombardo

Il 12 Maggio dopo un anno di trattativa, Fim-Fiom-Uilm, il Coordinamento Nazionale delle Rsu e la Direzione di STM Microelectronics, hanno firmato, presso l'Unione Industriale di Catania, il rinnovo del Contratto Integrativo di secondo livello, nella più importante Azienda di microelettronica presente nel nostro Paese. Nei giorni successivi, un referendum tra i lavoratori ha sancito, con il 92% di consensi, l'adesione condivisa al lavoro fatto dalle Segreterie Nazionali di Fim-Fiom-Uilm di settore e il Coordinamento Nazionale. L'importanza di aver raggiunto questo traguardo risulta ancora più considerevole, alla luce della forte crisi internazionale che si sta attraversando e che si è manifestata in maniera ancora più determinante, proprio nel settore della microelettronica. Infatti, anche se in presenza di Cassa Integrazione Ordinaria in tutti gli stabilimenti Italiani di STM., la determinazione di tutto il sindacato, è stata quella di portare a casa un risultato importante per le lavoratrici e i lavoratori. Stmicroelectronics

è una azienda, che ormai conta in Italia qualcosa come dodici mila addetti, con un livello di scolarizzazione e di professionalità molto elevato. Basta pensare che il 37% della popolazione lavorativa ha come titolo di studio il Diploma di Laurea; un altro 48% possiede il Diploma di scuola Media di Secondo grado; è questo, come vedremo di seguito, ha influito non poco nella costruzione dell'accordo di secondo livello, cercando soprattutto nella parte normativa di dare risposte positive a una platea così fatta. Entrando nel merito dell'accordo e cercando di riportare in questo articolo i punti più importanti e degni di nota, è giusto sottolineare che il tempo della trattativa è stato lungo, appunto un anno, con momenti anche delicati nell'economia del confronto e con diverse ore di sciopero sulle spalle. NELLA PARTE NORMATIVA, le parti di maggior valore aggiunto sono: LE POLITICHE INDUSTRIALI, dove l'Azienda conferma la propria missione di R.&D. e di produzione di semiconduttori a larga

gamma per tutti i suoi partner nel mondo, riconfermando l'attuale assetto strategico dei plants Italiani. Nel campo delle RELAZIONI SINDACALI, l'accordo conferma il riconoscimento del Coordinamento Nazionale e istituisce il COMITATO RISTRETTO NAZIONALE di cui fanno parte i tre Nazionali di Fim-Fiom-Uilm e dieci delegati Rsu in rappresentanza dei siti italiani. Il Comitato Ristretto che di norma si riunirà due volte l'anno, avrà lo scopo di discutere le scelte strategiche industriali aziendali e le loro ricadute nell'ambito dell'occupazione. Sul tema dell'ORARIO DI LAVORO, vale la pena mettere in risalto il risultato raggiunto sulla FLESSIBILITA', in quanto, soprattutto per la peculiarità che hanno i lavoratori presenti nei centri di R&D e nel commerciale (avendo questi ultimi rapporti costanti con colleghi negli Stati Uniti e in Asia), le fasce di flessibilità oraria, presente nel

testo contrattuale, consentono di cogliere al meglio le esigenze dei lavoratori e dell'azienda. Per i lavoratori e le lavoratrici turnisti, che ruotano su turni avvicendati compreso il sabato e la domenica, che hanno un'anzianità di almeno dieci anni di permanenza nella suddetta turnistica, gli viene riconosciuto un giorno di ferie aggiuntivo non riassorbibile da quanto previsto dal CCNL. In questo modo il nuovo Contratto di secondo livello ha cercato di dare una risposta ad un annoso problema posto sembra in Stm dai lavoratori turnisti di avere un riconoscimento del loro disagio rispetto a tutti gli altri colleghi in azienda. Sull'INQUADRAMENTO, invece, le parti hanno condiviso di istituire una COMMISSIONE INQUADRAMENTO, la quale dovrà affrontare, anche per giungere alla definizione delle figure per la "5 super", introdotta a partire dal 1°Maggio 2009, alla luce delle negoziazioni nazionali derivanti dal rinnovo del CCNL del 22.01.2008, un'analisi comparativa dell'organizzazione del lavoro dei diversi siti italiani per poter definire percorsi e tempistiche di sviluppo professionale omogenei tra essi. Anche in questo caso, si chiude positivamente un contenzioso aperto da anni tra le maestranze e la direzione aziendale. Sulla parte ECONOMICA il confronto è stato più difficile, più aspro, più spigoloso. È evidente che il momento storico nel quale si è sviluppato il confronto non ha affatto aiutato, anche perché STM è un'azienda quotata in borsa e questo è stato un vero problema con annessi e connessi. Comunque, ritengo che il

Risultato conseguito è particolarmente buono, visto che il meccanismo del nuovo Premio di Risultato per i prossimi tre anni, è costruito in modo da dare certezza di riscontro economico per i lavoratori. Il premio a regime butta qualcosa come 2.425,00 euro massimi e si basa su una griglia determinata da due ma-

cro fattori, quello produttivo e quello economico. In conclusione, l'analisi che il coordinamento della Uilm ha fatto al termine del confronto è stato ampiamente positivo; valutando il contesto economico Nazionale e Internazionale nel quale si è determinato, valutato anche il fatto di essere riusciti a chiudere un'intesa unitariamente, cosa non affatto scontata, valutato l'accoglimento positivo tra i lavoratori del lavoro svolto, possiamo affermare con assoluta certezza che oggi, proprio in virtù della riforma della Contrattazione siglata da Uil e Cisl, essa è la vera opportunità per portare soldi freschi aggiuntivi ai lavoratori. Questo livello di Contrattazione va sicuramente ampliato e implementato in seno alla nostra categoria, ma non vi è alcun dubbio sul fatto che la sua azione se fatta bene coglie al meglio le aspettative, soprattutto economiche, della gente che rappresentiamo.

L'importanza di aver raggiunto questo traguardo risulta ancora più considerevole, alla luce della forte crisi internazionale che si sta attraversando e che si è manifestata in maniera ancora più determinante, proprio nel settore della microelettronica.

Risultato conseguito è particolarmente buono, visto che il meccanismo del nuovo Premio di Risultato per i prossimi tre anni, è costruito in modo da dare certezza di riscontro economico per i lavoratori.

LA UILM SI PREPARA AL 14° CONGRESSO NAZIONALE



di R. Toigo - Segretario Nazionale UILM

Nel mese di **febbraio 2010** e precisamente dal giorno **10 al 12** si celebrerà il 14° Congresso nazionale della UILM.

Il luogo dell'evento è in Veneto, a **Castelnuovo del Garda (VR)**.

Nel Comitato Direttivo Nazionale svoltosi a Roma il 9 giugno sono stati fissati i numeri dei delegati partecipanti, circa 300, con il criterio di avere un rappresentante da ogni provincia e il restante dei delegati ripartiti in modo proporzionale alla media degli iscritti degli ultimi 4 anni di ogni territorio.

La fase congressuale avrà le seguenti scadenze:

- dall'**1/10/09 al 7/11/09** dovranno svolgersi i **Congressi Provinciali**;
- dal **7/11/09 al 12/12/09** sono previsti i **Congressi Regionali**;
- dal 10/02/2010 al 12/02/2010 si svolgerà il **Congresso Nazionale UILM**;
- dal 4 al 5 marzo 2010 si svolgerà il **Congresso Nazionale UIL**.

La fase congressuale coinvolgerà decine di migliaia di iscritti i quali eleggeranno la futura classe dirigente che guiderà la nostra Organizzazione per i prossimi 4 anni.

INTERNAZIONALE: 32° CONGRESSO MONDIALE DEI METALMECCANICI DEL FISM "LAVORO SICURO PER UN FUTURO SICURO"

di S. Costa



Goteborg (Svezia)

"Secure jobs for a secure future" questo il tema trainante del 32° Congresso mondiale della Fism, svoltosi a Goteborg (Svezia) dal 25 al 28 maggio 2009.

La riunione ha visto coinvolti circa ottocento delegati dei sindacati metalmeccanici rappresentativi di più di ottanta nazioni, contando la presenza di circa 110 donne.

Il 32° Congresso mondiale dei sindacati metalmeccanici aderenti alla Fism si è aperto con una cerimonia ufficiale domenica 24 maggio presso l'accogliente centro congressi del Gothia Towers Center che ha visto alternarsi interventi di benvenuto con momenti di spettacolo folk, regalando ai presenti musiche e coreografie tipiche dei

paesi nordici. Tra gli interventi di benvenuto, particolarmente significative le parole di Cecilia Fahlberg, Presidente del sindacato svedese Unionen: "ci incontriamo in un momento in cui la cooperazione tra i sindacati a livello internazionale è più importante che mai, questo ci dà sia la responsabilità che l'opportunità di dare un contributo positivo all'attuale situazione economica".

Ed è stato appunto questo lo spirito ed il tessuto degli interventi del dibattito che ha avuto luogo nei tre giorni di lavoro successivi.

Il dibattito, che ha seguito lo slogan del Congresso "Lavoro sicuro per un futuro sicuro", non ha potuto fare a meno di evidenziare come l'attuale momento economico, particolarmente difficile, sia un



T. Regazzi e D. Panisson - Segretario responsabile della UILM di Venezia

« LAVORO SICURO PER UN FUTURO SICURO »

32° CONGRESSO FISM

momento di vera crisi finanziaria, sentita in tutti i Paesi del mondo.

Il Programma d'azione 2009-2013 della Fism ha evidenziato gli obiettivi del sindacato mondiale dei metalmeccanici partendo da un'analisi dell'attuale contesto politico, economico e sociale sempre più ostile con cui il movimento sindacale si è trovato a fare i conti. Un'economia mondiale cresciuta creando enormi quantità di ricchezza, provocando però un enorme divario fra ricchi e poveri, ha costretto i lavoratori a fare i conti con il deterioramento delle proprie condizioni di vita e di lavoro, l'insicurezza occupazionale e l'erosione dei propri diritti.

La discussione articolata su diversi punti ha evidenziato come,





Antonino Regazzi al Congresso FISM.

nella società odierna, continuo più i profitti delle persone e di quanto questo, anche secondo le stime dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (ILO), nell'attuale crisi finanziaria comporterà la perdita di circa 20 milioni di posti di lavoro in tutto il mondo.

A tutto questo la Fism vuole rispondere costruendo sindacati nazionali forti, svolgendo un compito essenziale nell'organizzare i non sindacalizzati, impegno forte che dovrà essere portato avanti direttamente dagli affiliati Fism.

Gli attacchi ai diritti sindacali e la frammentazione dei regimi di contrattazione collettiva hanno gravemente eroso la capacità di organizzazione e rappresentanza dei sindacati metalmeccanici. Uno degli obiettivi chiave della Fism è dunque incoraggiare i lavoratori a costruire sindacati nazionali indipendenti, democratici, rappresentativi e autonomi dagli imprenditori, dai partiti politici e dai governi. Questo comporterà di dover superare le debolezze dei sindacati esistenti e anche, là dove risulterà necessario,

costruire nuovi sindacati capaci di affrontare le sfide attuali.

Lottare per i diritti sindacali, per la sicurezza sul lavoro, per costruire un contrappeso al potere delle imprese transnazionali rafforzando la solidarietà e la cooperazione, promuovere i diritti fondamentali, tramite gli Accordi Quadro Internazionali e lottare per un commercio, uno sviluppo ed un'occupazione sostenibili sono gli obiettivi a cui la squadra Fism, di cui facciamo parte, intende perseguire.

Nel corso della discussione riguardante il Piano di Azione Fism, sono state elaborate varie risoluzioni, la cui approvazione pressoché unanime, ci porterà a lavorare non solo per un sindacato nazionale ma, per un sindacato collaborativo, solidale e propositivo a livello mondiale.

Dal congresso Fism, escono proposte per un mondo in grado di fermare il degrado ambientale, per una lotta attiva e risolutiva al lavoro precario – una settimana di lotta è stata indetta dal 3 al 10 ottobre 2009 – per la lotta alla xenofobia ed al razzismo, per l'introduzione nei codici del reato di omicidio in-

dustriale, in casi di negligenza grave in materia di salute e sicurezza, per un impatto della realtà lavorativa delle donne che abbia sempre meno le caratteristiche della precarietà.

Questi alcuni dei temi più generali trattati dalle risoluzioni che si sono, però, soffermate anche su problematiche più specifiche di aree mondiali particolarmente in difficoltà, dal punto di vista della sindacalizzazione.

Il 32° Congresso Fism ha poi eletto il nuovo staff dirigenziale. Lasciano la loro carica, ricoperta con impegno e dedizione, il Presidente Jurgen Peters, che lascia il posto a Bertold Huber e il Segretario Generale, Marcello Malentacchi, sostituito dal giovane Jyrki Raina.

A Jurgens e Marcello vanno i nostri più cari saluti e ringraziamenti per il lavoro svolto in questi anni. A Bertold Huber e a Jyrki Raina non possiamo che porgere i nostri auguri più sentiti per il lavoro impegnativo che andranno ad affrontare.

La Svezia è un paese accogliente. Il sindacato è un posto in cui trovare risposte. Un sindacato mondiale forte, la Fism, sarà la casa di tutti noi.

**Il Programma d'azione
2009-2013 della Fism ha
evidenziato gli obiettivi
del sindacato mondiale
dei metalmeccanici
partendo da un'analisi
dell'attuale contesto
politico, economico e
sociale sempre più ostile
con cui il movimento
sindacale si è trovato a
fare i conti**

Corsi di formazione nazionali sulla comunicazione

tra il grande entusiasmo dei partecipanti

di M. Contucci



Il gruppo del Veneto

« CORSI DI FORMAZIONE NAZIONALI SULLA COMUNICAZIONE »

Come anticipato più volte nei precedenti articoli l'attività di formazione della UILM nazionale sta proseguendo il suo programma coinvolgendo a cadenza mensile tutte le regioni d'Italia. I gruppi che vengono costituiti, formati tra giovani delegati e funzionari della nostra Organizzazione, sono all'incirca 15 per ogni modulo regionale.

L'ultimo in ordine temporale si è svolto a Lovere (BG) una località sul lago d'Iseo ed ha visto la partecipazione dei giovani sindacalisti del Veneto e del Friuli. Il corso è iniziato il 19 maggio e si è concluso il 22. I partecipanti hanno manifestato grande spirito di gruppo, di partecipazione e solidarietà dimo-

strandando con le loro attitudini e caratteristiche le capacità per svolgere al meglio l'attività di sindacalisti.

Le tematiche affrontate e le attività svolte sono servite a sperimentare i processi di collaborazione e comunicazione, le capacità di gestire i conflitti, la negoziazione e la figura della leadership. Il tutto incentrato sul metodo esperienziale del gioco favorendo in questo modo una totale partecipazione ed interesse, sviluppando le discussioni tra i membri del gruppo e incoraggiando l'acquisizione nei partecipanti della capacità empatica (cioè l'abilità di ascoltare gli altri e di rispondere ai loro sentimenti). Si è puntato anche ad analizzare le capacità di autocontrollo

La UILM non è un'organizzazione sindacale qualsiasi, ha qualcosa di speciale e nel tempo la sua voglia di rendersi protagonista delle vicende sociali, staccandosi dai luoghi comuni o restando ancorata ad un modo di fare sindacato superato e sessantottino, sta emergendo sempre di più...



Lovre (BG)

nel ricevere i commenti relativi al significato dei propri comportamenti, nel riconoscere i propri limiti senza perdere l'autostima e acquisendo la propensione al miglioramento.

I corsi che la UILM nazionale ha organizzato e che intende proporre fino alla fine dell'anno hanno uno scopo ben preciso: favorire la costruzione delle sinergie tra il gruppo e sviluppare le doti di comunicazione che servono a rafforzare le potenzialità della nostra Organizzazione. La UILM nel tempo si è saputa distinguere e diventare sempre più protagonista nelle dinamiche delle relazioni industriali grazie non solo ad una politica nazionale logica e coerente con le esigenze del mondo del lavoro ma anche e soprattutto all'entrata in scena di molti giovani sindacalisti che credono fermamente nella loro attività solidaristica ed umana finalizzata all'aiuto dei lavoratori più bisognosi.

Perché tutto ciò continui a crescere, a rafforzarsi e migliorare è necessario che delegati, funzionari e dirigenti abbiano un'ottima conoscenza delle materie tecniche con cui ogni giorno devono scontrarsi ed

i cui contenuti e cavilli devono spiegare ai tesserati ma è fondamentale anche uno sviluppo psicologico che renda la comunicazione e la personalità più forte.

All'ultimo corso di Lovre i ragazzi, tutti di età tra i 35 e 40 anni, hanno espresso le loro opinioni. **Angelo Nigro**, sindacalista di giovanissima esperienza, ha iniziato la sua militanza nel febbraio del 2008, è stato contentissimo di partecipare a questo corso dal quale si aspettava un rapporto più rigido con docenti e tutor ed invece è rimasto piacevolmente sorpreso del rapporto umano e cordiale che ha instaurato con tutti. Ha apprezzato il fatto di aver avuto la possibilità di confrontarsi con altri suoi colleghi, facendo tesoro delle loro esperienze e sapendo di tornare a casa con degli strumenti che non mancherà di utilizzare e con una grande fiducia in se stesso.

Vasile Baciù, con quattro anni di esperienza sindacale ed operante nel territorio di Treviso, ha dichiarato che il corso è stato meglio di ciò che si aspettava e che è ciò che serve all'organizzazione, se non ci fosse stato sarebbe stato lui a proporlo.

Ha potenziato inoltre il suo senso di appartenenza in un'organizzazione in cui si rispecchia a pieno. Per Vasile la formazione è fondamentale e lo sviluppo di materie che rafforzino la figura del leader sono determinanti.

Valentina Gaviano, l'unica donna del gruppo con due anni di sindacato alle spalle nella provincia di Venezia, afferma che ogni partecipante gli ha regalato le proprie esperienze e si augura di aver trasmesso anche lei qualcosa a tutti. È convinta che questi corsi preparano delle persone più sicure e caparbie influenzando così la parte sia individuale che collettiva della UILM. Migliorando l'individuo si rafforza l'organizzazione. Si auspica, come del resto tutti i partecipanti, che venga organizzato al più presto un corso di secondo livello, un corso avanzato che approfondisca ulteriormente le materie analizzate. La forma del gioco e l'impostazione esperienziale l'ha entusiasmata moltissimo e le ha fatto apprezzare di più questo genere di corsi.

Luca Furlan, figura carismatica della UILM di Gorizia da ormai 12 anni, afferma che questo corso gli ha colmato delle lacune che da tempo si portava dietro, ha avuto modo di conoscere le sue potenzialità e di rimuovere i blocchi. La sua intenzione è di crescere sempre di più e di trasmettere ai suoi colleghi di Gorizia l'esperienza fondamentale del corso. «Va rafforzata la nostra identità e la formazione imprime bene questo concetto» ha affermato Luca, molti suoi colleghi sono pigri e le dinamiche della comunicazione spronano spesso questi inconvenienti. Sarebbe bello secondo Luca che i corsi venissero fatti accorpando regioni del nord con quelle del sud oltre a mantenere la continuità di questi progetti specializzandola sempre di più.

Felice Iannelli, di origine napoletana ma ormai di adozione friulana, proviene da Pordenone, ci teneva a fare bella figura e ci è riuscito in pieno con il suo entusiasmo e voglia di fare. Per lui l'attività sindacale è una

missione e lo spirito che si è creato nel corso di formazione hanno avvalorato la sua idea e scelta di vita.

Simone Zanirato, da 9 anni nella UILM di Rovigo, vuole portare la sua esperienza nel direttivo perché lui ha vinto la paura della non conoscenza mentre **Filippo Pulga**, da 4 anni a Padova, ha acquisito gli strumenti giusti per relazionarsi al meglio con gli altri e a mettersi in gioco. **Riccardo Gasperi**, della UILM di Verona da 10 anni, ha trovato la chiave per vincere le proprie emozioni dominando le tensioni e gli imprevisti. Ha capito le dinamiche del comportamento dell'individuo in quanto membro di un gruppo ed è sicuro che farà tesoro di quanto appreso. Anche lui vive il sindacato come una missione, vuole portare avanti le sue idee, non ha più intenzione di

subire ma essere protagonista nella sua attività. Riccardo non ha avuto difficoltà a seguire la docenza, le informazioni sono state trasmesse in modo lineare e senza pesantezza nell'esposizione.

Per ragioni di tempo non sono state sentite le opinioni del resto dei corsisti, ma le considerazioni fatte dal gruppo organizzativo sono state molto favorevoli e la loro attiva partecipazione ha dimostrato una loro valutazione positiva alle attività svolte. Non dimentichiamo **Mauro Sandon** di Vicenza, distintosi nella simulazione della negoziazione, **Alain Bortolin** anche lui di Vicenza, molto attento e curioso per le sue innumerevoli domande, **Maurizio Rossi** neo segretario di Verona, **Cristian Ballarin** di Venezia, **Massimo Buoso** di Rovigo e **Luca Colonello** di Pordenone,

sindacalisti, come i loro colleghi di corso, motivati e determinati.

Una cosa è certa la nostra Organizzazione ha trovato la chiave giusta per rafforzare la sua identità, creare un gruppo dinamico e ben collegato per valorizzare gli aspetti umani e solidaristici che sono alla base dell'attività di ogni organizzazione sindacale. Ma la UILM non è un'organizzazione sindacale qualsiasi, ha qualcosa di speciale e nel tempo la sua voglia di rendersi protagonista delle vicende sociali, staccandosi dai luoghi comuni o restando ancorata ad un modo di fare sindacato superato e sessantottino, sta emergendo sempre di più ed i ragazzi che costruiscono la nostra organizzazione sono l'esempio vivente di cosa la UILM sta diventando.

Momenti di discussione





di L. Marasco

1^a puntata

La riconquista faticosa di una strategia d'azione unitaria tra CGIL, CISL e UIL, tra gli anni '50 e '60, ha accentuato il giudizio negativo che si tende a pronunciare sull'articolazione pluralistica del movimento sindacale che nacque in Italia tra il 1948 ed il 1950. Invece, è proprio sulle scissioni sindacali che occorre riflettere a fondo. Accanto alle strumentalizzazioni ed ai tatticismi politici, che certamente furono fortemente accentuati in quegli anni, agirono allora anche elementi oggettivi di differenziazione e di varietà della cultura operaia italiana, ed 'esigenze reali' di una pluralità

di atteggiamenti e di articolazioni. Queste 'esigenze' influirono fortemente nel definire i comportamenti, le politiche e le strategie rivendicative di una parte importante, anche se minoritaria, del movimento sindacale italiano di opposizione agli schieramenti dualistici e contrapposti, per tentare una strategia di diversa proposta sindacale ispirata a differenti valori e idealità¹. Da queste premesse sarebbe nata l'Unione Italiana del Lavoro (UIL) il 5 marzo 1950.

Valutata a mezzo secolo di distanza, la costituzione e l'affermazione della UIL nella società italiana ha rappresentato un vero atto di coraggio. Una sfida di pochi a due colossi: la tradizione social-

comunista di difesa dei diritti dei lavoratori, rappresentata dalla CGIL, ed il sindacalismo cattolico della CISL che, pur più recente, aveva anch'esso formidabili punti di riferimento politico ed ideologico: la Chiesa e il sindacalismo americano. Infatti, il sindacalismo italiano, uscito dopo un ventennio di dittatura fascista, era rimasto culturalmente 'indietro'; la rivoluzione americana del *New Deal* e la risposta keynesiana alla crisi del 1929 non era conosciuta che da pochi negli ambienti sindacali. Il movimento del lavoro si alimentava o della dottrina interclassista cattolica o di quella marxista. Tanto meno potevano essere utili i turbinosi anni prefascisti e le con-

dotte sindacali del periodo, in cui venne a mancare completamente la possibilità di partecipazione democratica².

La UIL, richiamandosi alla tradizione del sindacalismo laico, democratico e socialista, in un pluralismo interno arricchito dalla tradizione popolare repubblicana, scompagnerà gli equilibri e i progetti di un sindacalismo bipolare³.

L'identità e la vocazione della UIL emersero con chiarezza nei cinque punti della dichiarazione programmatica del 5 marzo 1950: indipendenza dai partiti, dai governi e dalle confessioni religiose; l'autonomia delle categorie; la democrazia interna; l'unità di azione con gli altri sindacati; la partecipazione a livello di società. E ad essi si aggiunse una mozione d'impegno per lo sviluppo del Mezzogiorno⁴.

La UIL si sarebbe ispirata al pensiero riformista di Buozzi, dedicando particolare attenzione al tema dell'autonomia sindacale che fu, come abbiamo visto, al centro della dichiarazione programmatica. D'altra parte, era questa la cultura sindacale dei sindacalisti riformisti che affondava le radici nelle origini del sindacalismo italiano⁵. L'idealità del pensiero riformista di Bruno Buozzi avrebbe ispirato l'azione pragmatica della nuova confederazione laica per il raggiungimento degli obiettivi dei lavoratori.

La concezione sindacale del riformista Bruno Buozzi, l'attualità, sul piano della democrazia, dell'autonomia del sindacato dalle forze politiche e dalle istituzioni, la partecipazione dei lavoratori ai processi di decisione delle imprese e degli enti, rappresentavano alcuni dei connotati che avrebbero definito le strategie politiche della UIL⁶. Sarà Bruno Buozzi che più di chiunque altro, si sarebbe fatto garante di quella cultura dell'autonomia sindacale in cui le finalità sociali ed economiche dei lavoratori, inquadrati nella Confederazione

Generale del Lavoro, costituivano il tema centrale delle rivendicazioni del sindacato indipendentemente dalle aspirazioni utopiche dei partiti della sinistra. Sarà soprattutto la dottrina di Bruno Buozzi ad alimentare le politiche della UIL: libertà da qualsiasi ideologia, sindacalismo libero dallo Stato e da qualsiasi partito politico, forte democrazia interna, partecipazione alle decisioni.

Il coraggio dei fondatori della UIL consistette soprattutto nel ritenere che potesse esserci lo spazio sindacale e politico, nel movimento dei lavoratori, per un *terzo polo* che, rifiutando inizialmente di identificarsi nelle ideologie prevalenti, tese sempre più ad operarsi per evitare scontri frontali tra i lavoratori. La UIL si batteva per il superamento del bipolarismo sindacale, anticipando in campo sindacale il dibattito sulla *terza via*.

Non si deve dimenticare come il clima politico interno fosse caratterizzato dalle ripercussioni della guerra fredda, dalla tensione per la competizione elettorale dell'aprile del 1948, con lo scontro frontale tra democrazia cristiana e la sinistra marxista, e dalle conseguenze che avrebbero avuto quelle elezioni politiche. Questa situazione politica di aperta contrapposizione si rifletteva sul piano sindacale, determinando la frattura tra la componente social-comunista e quella democristiana. La divisione in due blocchi contrapposti, determinata dai due 'imperialismi concorrenziali', determinò la fine dell'unità antifascista e conseguentemente la frattura del movimento sindacale⁷.

La nascita della UIL, come abbiamo visto, non si inseriva in un definito progetto di 'bipolarismo sindacale'. La nuova confederazione laica si opponeva, almeno formalmente, alle ragioni di politica internazionale, a favore di un sindacalismo concepito come 'movimento autonomo dai partiti' e

come soggetto vitale per la nuova democrazia parlamentare⁸.

La nuova confederazione avrebbe impiegato i primi anni di vita alla ricerca di una propria identità che le avrebbe permesso di consolidarsi nelle fabbriche e nella società. L'ostracismo degli ambienti americani, che perseguivano con ottusità il progetto di un unico sindacato anti-comunista, e della confederazione di Pastore, fu molto forte, almeno nei primi anni '50.

Così, quella funzione di *cerniera* tra le due grandi organizzazioni sindacali, al fine di avvicinare tutti i lavoratori alla causa comune e di mediare tra le due diverse visioni del ruolo del sindacato in Italia, avrebbe permesso alla UIL di ritagliarsi un suo specifico spazio rivendicativo. Nonostante le notevoli difficoltà iniziali determinate da insufficienze economiche ed organizzative, che si sarebbero avute almeno nei primi dieci anni, la UIL, nella ricerca di questa sua iden-

Valutata a mezzo secolo di distanza, la costituzione e l'affermazione della UIL nella società italiana ha rappresentato un vero atto di coraggio

tità, tentò di caratterizzare la sua azione, non più e non tanto, sulla divisione tra i lavoratori, ma sempre più – e forse anche prima degli altri – sull'individuazione di possibili azioni comuni per la loro unità! La dichiarazione programmatica con la quale la confederazione

nemmeno permettersi, data la sua eterogeneità – ma di raccordo, nelle forme possibili, tra le varie realtà sindacali. Sembrava questo un ruolo plausibile per la nuova organizzazione, almeno nei primi anni di vita¹¹.

La UIL ha rappresentato un 'la-

La UIL, richiamandosi alla tradizione del sindacalismo laico, democratico e socialista, in un pluralismo interno arricchito dalla tradizione popolare repubblicana, scompagnerà gli equilibri e i progetti di un sindacalismo bipolare.

nel marzo del 1950 si presentava ai lavoratori italiani rappresentava la precisa 'scelta politica' a favore dell'unità d'azione tra le confederazioni sindacali. Era sicuramente quello uno spazio politico che doveva essere colmato per l'esistenza stessa della confederazione; un ruolo di *terza forza* e di *cerniera* che sarebbe sopravvissuto ai primi anni di divisione e di scontro fra le tre confederazioni e che avrebbe definito la politica ed il ruolo della UIL anche negli anni successivi⁹.

Sin dalla sua nascita l'organizzazione avanzò proposte di riunioni unitarie per affrontare i grandi temi sindacali all'ordine del giorno. Chiese da subito una riunione con CISL e CGIL per discutere alcuni temi essenziali, quali quelli della politica salariale e delle iniziative da prendere di fronte all'estendersi della disoccupazione e ai processi di ristrutturazione¹⁰. Uno degli obiettivi dell'organizzazione fu dunque, quello di esercitare un ruolo non di rottura a sinistra, – che peraltro non poteva forse

boratorio politico' utile anche alla sinistra italiana, nella quale hanno sempre convissuto, e convivono ancor oggi, componenti di diversa estrazione laica, socialista e libertaria. Quel *terzo polo*, che ha sempre alimentato le speranze della sinistra socialista in Italia, anche per rompere il dualismo DC-PCI, sarebbe diventato un realtà consolidata nel mondo sindacale italiano.

- 1 S. Turone, Storia dell'Unione Italiana del Lavoro, Milano, Franco Angeli, 1990.
- 2 C. Vallari, Storia dei sindacati nella società italiana, Roma, Ediesse, 1995.
- 3 Intervista a L. Valiani sul sindacato e la sinistra degli anni 1946-1951, in A. Carpentieri Le origini del sindacato e la nascita della UIL, Servizio Organizzazione della UIL Nazionale, Roma, 2001, pp. 1-10.
- 4 Mozione programmatica alla nascita della UIL il 5 marzo 1950, in R. Castorina e R. Scarpai, La UIL. Dall'atto costitutivo 1950, al Congresso di Bologna 1977, Roma, Ed UIL – Servizio Organizzazione, 1980, pp. 9-10.
- 5 A. Forbice, La forza tranquilla. Bruno Buozzi sindacalista riformista. Milano, Franco Angeli, 1984.
- 6 Sull'importanza per il sindacalismo riformista del pensiero e dell'azione di Bruno Buozzi si rimanda alle seguenti fonti bibliografiche: A. Forbice, La forza tranquilla. Bruno Buozzi sindacalista riformista. Franco Angeli, 1984; P. Boni, 1944 : Bruno Buozzi e il patto di Roma: cronaca e storia dell'unità sindacale, Roma, Ediesse, 1984; P. Craveri, Bruno Buozzi e il patto di Roma, in "Prospettive Settanta", XIV, n. 2-3, 1984; P. Cristoni e A. Ruini, Dal riformismo al riformismo : Bruno Buozzi : passato e presente del Sindacato riformista italiano, Modena, Mucchi, 1990.
- 7 V. Foa Sindacati e classe operaia, in a cura di V. Castronovo, L'Italia Contemporanea 1945-1976, Torino, Piccola Biblioteca Einaudi, 1976.
- 8 I. Viglianesi, I sindacati in Italia, Bari, Laterza, 1955.
- 9 A. Forbice, L'ircocervo o il "Lib-Lab" e il modello Uil, in a cura di A. Forbice, Sindacato e terzo polo, Milano, Franco Angeli, 1987, pp. 11-15.
- 10 S. Turone, "La difficile ricerca (fallita) dell'unità d'azione con Cgil e Cisl", in Storia dell'Unione Italiana del Lavoro, Milano, Franco Angeli, 1990, cap IV, pp. 97-100.
- 11 G. Galli, L'Uil: profilo storico, in a cura di G. Pololli, Dalla fondazione agli anni ottanta, cit., pp.15-52.



la UILM
risponde



di L. Colonna

STABILIZZAZIONE DEL LAVORO

Sono un ragazzo di 29 anni e negli ultimi 5 anni, ho lavorato in tre imprese metalmeccaniche della mia provincia sia con contratti a termine che tramite agenzie Il mio attuale contratto scade il 31 luglio 2009 e, vista la crisi, ho timore che non me lo rinnovino.

Ho sentito dire che dopo un certo tempo di contratti precari c'è l'obbligo per le imprese di stabilizzare i lavoratori: come funziona?

Per dare una risposta precisa sarebbe stato utile conoscere con che tipo di contratto e per quanto tempo il lavoratore è stato assunto ogni volta dalle tre imprese secondo il seguente schema:

1. dal giorno ... al giorno ... dipendente dell'impresa ... con contratto di lavoro somministrato;
2. dal giorno ... al giorno ... dipendente dell'impresa con contratto a termine;

3.
4.
5. dal giorno ... fino al 31 luglio 2009 dipendente dell'impresa con contratto di lavoro

Tant'è che abbiamo risposto al giovane lavoratore di contattare la Uilm provinciale competente riassumendo la sua storia lavorativa secondo lo schema sopra riportato.

Comunque, la questione posta ci pare di interesse generale e quindi degna di un approfondimento in questa sede, anche perché vi sono trattamenti differenti secondo i diversi di tipi di rapporto di lavoro.

Infatti se il nostro giovane avesse avuto solo contratti a tempo determinato e con l'impresa con cui sta lavorando attualmente avesse svolto più di 36 mesi di lavoro in mansioni equivalenti (ovvero 44 in caso di proroga i cui motivi siano stati oggetto di verifica con l'assistenza sindacale presso l'ispettorato del lavoro) già oggi e comunque alla scadenza del contratto avrebbe diritto alla stabilizzazione con l'assunzione per effetto della legge 24 dicembre 2007, n° 247, quella che ha recepito il cosiddetto "Protocollo sul Welfare" del 23 luglio 2007.

Ma il nostro interlocutore ha svolto alcuni periodi con contratto di somministrazione (anche detto interinale) e altri con contratto a tempo determinato.

In questo caso non ha le tutele della legge sopracitata, ma potrebbe avere la tutela prevista dal Contratto nazionale del 2008 che appunto prevede che "i lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro a termine che periodi

di lavoro con contratto di somministrazione, qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi ...".

La condizione per la stabilizzazione è quindi che abbia svolto almeno 44 mesi di lavoro, anche se discontinui, con la stessa azienda.

Se invece non ha superato, con la stessa azienda e per mansioni equivalenti, questi periodi di attività lavorativa, che ricordiamo:

- 36 mesi (con eventuale proroga di massimo 8 mesi) di solo contratto a tempo determinato;
- 44 mesi, sempre con la stessa azienda e per mansioni equivalenti, con contratti a termine e lavoro somministrato;

in futuro potrà verificare se ha le condizioni per la "stabilizzazione" presso l'Agenzia per il Lavoro che lo ha inviato in missione. Infatti il recente Contratto nazionale dei lavoratori in somministrazione del 24 luglio 2008 prevede il diritto del lavoratore che abbia svolto 42 mesi di lavoro somministrato, anche non continuativo e con differenti agenzie.

Ai fini della maturazione di tale diritto, differentemente da quanto previsto dalla sopracitata legge e dal CCNL dei metalmeccanici, i periodi di lavoro svolti prima del 24 luglio 2008, contano solo nella misura massima di 6 mesi.

Per le vostre domande scrivete a:
uilmrisponde@libero.it

14

10-12 febbraio 2010

**Congresso
Nazionale**



Castelnuovo del Garda (VR)