

Fabbrica



società

FABBRICASOCIETÀ È IL PERIODICO NAZIONALE DI INFORMAZIONE DELLA UILM

LA PROPOSTA

Il contratto unico

di P. Ichino

TERREMOTO IN ABRUZZO

Lavoro e industria, quale futuro?

di M. Lombardo

Le realtà territoriali

La Spezia

di G. Leonardi

Pesaro

di E. Azzaro

l'INIZIATIVA

Manifestazione a Piombino

di I. Landi

PROGETTO SUD

di B. Bruni

Formazione

I corsi di formazione della Uilm di Roma e Foggia

di G. Magrino

e M. Mirolallo

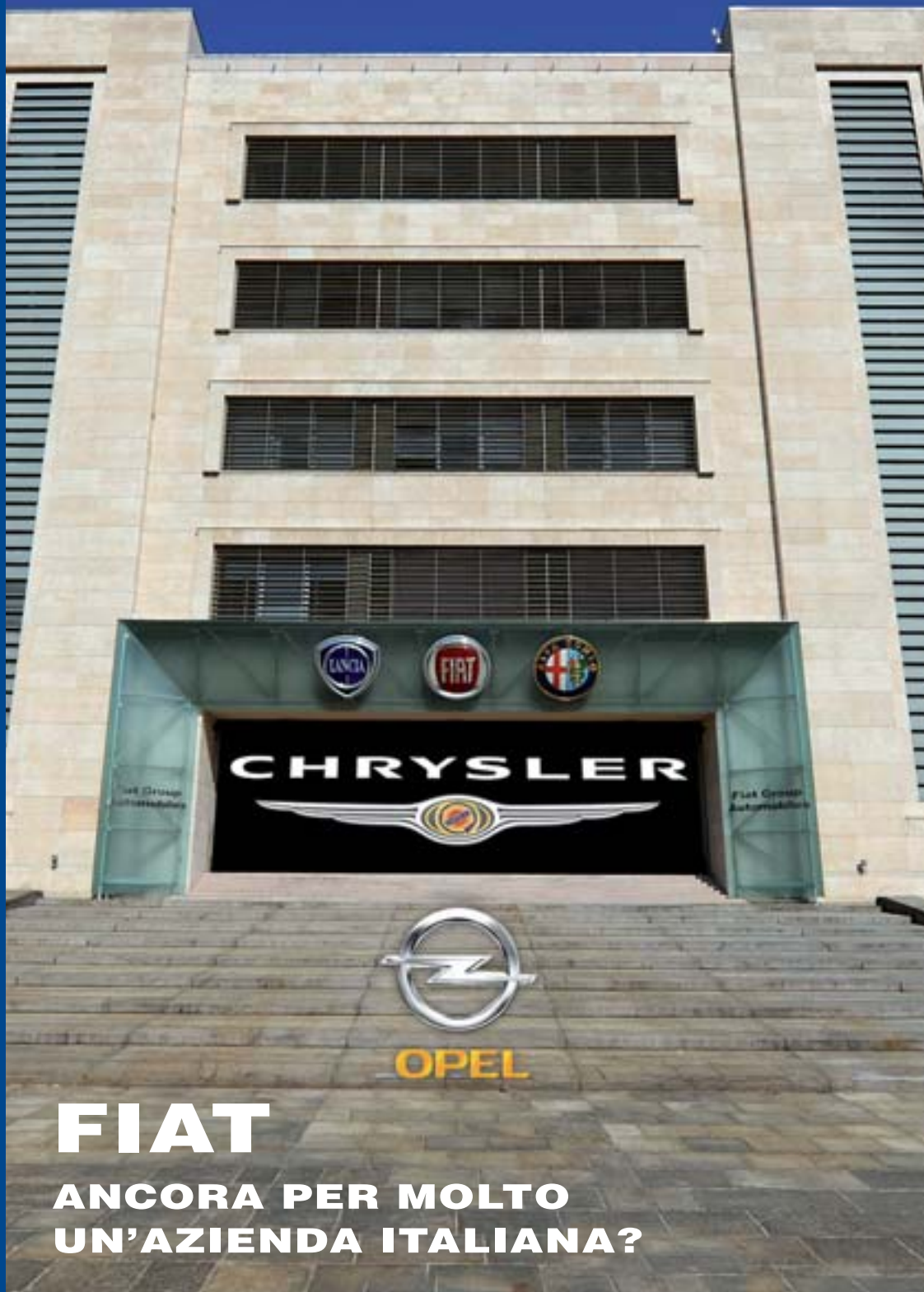
Cultura

FILIPPO TURATI

L'origine della Democrazia in Italia

di L. Marasco

**Anno XIV
n° 6/2009**



FIAT
**ANCORA PER MOLTO
UN'AZIENDA ITALIANA?**



di
ANTONINO REGAZZI

EDITORIALE

A fine anno scade il contratto dei metalmeccanici. Il rinnovo avverrà in piena crisi economica e industriale, cioè questo autunno, e dovrà essere fatto all'interno delle nuove regole.

Lo dobbiamo fare almeno per due ragioni: la prima, i lavoratori in mezzo a queste incertezze non si devono sentire soli, devono essere tutelati dal sindacato, devono poter pensare che la crisi finirà e ci saranno momenti migliori fatti di speranza e di un futuro migliore per se e per i propri figli; la seconda è che sindacati ed imprenditori devono pensare ad un sistema di relazioni sindacali che sappiano interpretare meglio l'evoluzione, in parte già avvenuta e che continuerà, che ha cambiato le fabbriche e la società, un cambiamento determinato dalla globalizzazione.

Per quest'ultima considerazione, le nuove regole siglate dalle parti sociali, sindacati ed associazioni imprenditoriali, sono certamente uno stimolo benché si sarebbe potuto fare di più. La riforma ha una durata di quattro anni ed è a carattere sperimentale dunque è un laboratorio in itinere soggetto a mutamenti anche importanti per meglio rappresentare ed organizzare la realtà produttiva, commerciale e dei servizi.

Le nuove regole prevedono un contratto nazionale in forma più snella e flessibile, individuando al suo interno delle specificità contrattuali, un mercato del lavoro strutturato, con forme di sostegno, reddito, previdenza, assistenza, e una gestione più flessibile ma meglio tutelata; la costituzione di Enti Bilaterali per sostenere la formazione professionale e il supporto al mercato del lavoro.

Questi ormai sono diventati punti nevralgici per fare funzionare bene un sistema di relazioni sindacali autorevole e rappresentativo. Il mercato del lavoro è l'aspetto principale anche per l'impatto che esso ha direttamente sulla forza lavoro.

Due proposte sono oggi in campo: il libro bianco presentato dal Ministro del Lavoro Maurizio Sacconi e un progetto dell'On. Ichino comunemente chiamato "contratto unico". La UILM ha iniziato una fase di studio e di approfondimento delle due proposte al fine di fare emergere una propria posizione. L'argomento è complesso, perché agisce sulla sfera dei diritti, ma ormai non più rinviabile. Per questo occorrerà lavorare con pazienza e determinazione proprio a cominciare da questa fase contrattuale.

In fine due questioni avente valore emblematico. La quantità e la qualità della rivendicazione salariale allo scopo di tutelare il potere di acquisto. In questa fase di bassa inflazione, ma con molte probabilità che si alzi a partire dal prossimo anno, le nuove regole, pur non essendo risolutive, ci vengono incontro. Occorre interpretare in maniera funzionale la verifica sugli scostamenti dell'inflazione tra quella misurata e quella reale.

Il secondo livello di contrattazione territoriale è parte strategica e funzionale a rendere partecipi centinaia di migliaia di lavoratori e a collegare il salario di secondo livello alla produttività.

Questi dovrebbero essere gli obiettivi di un sistema di relazioni sindacali moderne che dovranno partire da questo autunno per ridare ruolo alle parti sociali e da realizzarsi in parte già con il prossimo contratto dei metalmeccanici.

Fabbricasocietà

Anno XIV

n° 6 giugno 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 - Catteddu 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 GIUGNO 2009

Unione Stampa

Periodica Italiana

SOMMARIO

EDITORIALE

di A. Regazzi

2

ACCORDO FIAT CHRYSLER

Fiat: ancora per molto un'azienda Italiana?

di T. Regazzi

4

LA PROPOSTA

Il contratto unico

di P. Ichino

6

TERREMOTO IN ABRUZZO

Lavoro ed industria, quale futuro?

di M. Lombardo

10

LE REALTA' TERRITORIALI NELLA CONGIUNTURA ECONOMICA

La Spezia: La crisi economica nel territorio Spezzino

di G. Leonardi

12

Pesaro: Pesaro e la crisi economica

di E. Azzaro

14

L'INIZIATIVA

Manifestazione a Piombino

di I. Landi

16

SINDACATO: I GIOVANI DI OGGI SONO IL FUTURO DI DOMANI

di I. Landi

19

PROGETTO SUD

di B. Bruni

22

SICUREZZA

La sicurezza nel comparto artigiano

di M. Mascarella

25

FORMAZIONE

**I corsi di formazione della Uilm
di Roma e Foggia**

di G. Magrino e M. Miroballo

26

CULTURA

**“Filippo Turati,
l'origine della Democrazia in Italia”**

di L. Marasco

28

LA UILM RISPONDE

Cessione di ramo d'azienda

a cura di S. Dresda

30

Fiat: ancora per molto un'azienda Italiana?



Di T. Regazzi

Anche l'ultimo ostacolo che si era posto per chiudere la trattativa tra la Fiat e la Chrysler è stato superato: quello della procedura fallimentare.

I creditori di Chrysler, ovvero un numero non meglio precisato di banche, si sono messi di traverso in quanto non soddisfatti della proposta che veniva loro rivolta dai negozianti e pareva che volessero trascinare la Chrysler in una fastidiosa procedura fallimentare. Ma ora tutto è risolto e dunque l'accordo è fatto.

Il giudizio che abbiamo espresso prudentemente lo confermiamo, ossia che questa intesa tra Fiat e Chrysler porterà dei vantaggi alle due case automobilistiche. Esse stanno organizzando un grande gruppo automobilistico di primo ordine che avrà ricadute positive in termini di volumi produttivi nel mercato globale.

Ma a quanto pare questa è solo la base di partenza perché nei piani della Fiat, ovvero dell'Amministratore Delegato Marchionne, oc-

corre dare alla nuova azienda una dimensione ben più consistente. Infatti il cerchio si dovrebbe chiudere con l'Opel, azienda Europea della G.M., le filiali in Sud America e Sud Africa, con la svedese Saab, nonché con altre aziende di componentistica.

L'impresa è ardua anche perché, come abbiamo avuto modo di dire, il prodotto Fiat e quello Opel in parte si sovrappongono. Diventa inevitabile un processo di razionalizzazione tra i due marchi con risultati non ancora ben chiari, sia per ciò che concerne i modelli, sia per quanto riguarda i siti produttivi, mirando nel contempo ad una forte economia di scala.

A questo punto per l'Italia si pone un quesito: ma avrebbe un senso avere sostenuto una azienda, che sta diventando il secondo gruppo automobilistico del mondo mentre nel nostro paese rimarrebbe una piccola Fiat?

Secondo noi, no e ci chiediamo: in Italia la Fiat è arrivata a produrre un milione e mezzo di vetture in un

... questa intesa tra Fiat e Chrysler porterà dei vantaggi alle due case automobilistiche. Esse stanno organizzando un grande gruppo automobilistico di primo ordine che avrà ricadute positive in termini di volumi produttivi nel mercato globale.

mercato che da allora è ulteriormente cresciuto fino a raggiungere nel 2007 sedicimilioni di auto in Europa, allora perché oggi si dovrebbe ridurre la capacità produttiva procedendo alla chiusura di due siti Fiat sul suolo italiano? Da

notare che nel 2008 la Fiat in Italia ha prodotto 650.000 vetture.

La seconda domanda riguarda la questione Alfa Romeo, il marchio più prestigioso delle vetture di serie. Il marchio Alfa Romeo oggi deve essere riqualificato.

La Mito non basta, è certamente una bella vettura, ma da sola non può trascinare il marchio.

Dunque occorre fare un grande sforzo e riportare il marchio Alfa Romeo agli antichi splendori. Una nuova 147 e soprattutto una nuova 159, ecco i due segmenti che devono fare in modo che questa prestigiosa firma sia all'altezza della nuova situazione in un mercato sempre più esigente e più competitivo. Per non dire poi di una berlina di rappresentanza, oggi in mano solo o quasi a BMW e Mercedes.

Se ciò non avvenisse si pregiudicherebbe il buon successo che l'Amministratore Delegato Marchionne prevede negli Stati Uniti. E sì, perché negli stati Uniti, oltre ai Giapponesi ci sono anche i tedeschi, con marchi importanti come BMW e Mercedes.

Ancora una volta ci poniamo e poniamo anche agli altri sindacati il problema dello stabilimento di Pomigliano. Questo stabilimento deve essere salvato perché rap-

presenta una difficoltà sociale del profondo Sud. Noi chiediamo che Pomigliano diventi una grande realtà industriale competitiva, con un prodotto di qualità, con un marchio prestigioso, per vincere una sfida oggi più che mai difficile. Questa è l'unica risposta economico-sociale per il profondo Sud.

Parimenti sollecitiamo la Fiat ad un impegno maggiore, quello fatto nella primavera del 2008 è stato di buon auspicio ma non all'altezza dello sforzo che richiede lo stabilimento che risale agli anni '60, troppo vecchio per una manutenzione ordinaria, sia pure arricchito da formazione professionale.

Il messaggio che la Uilm vuole mandare a Fiat è che non possiamo rinunciare a Pomigliano e che siamo pronti per un confronto per ridare allo stabilimento, recentemente intitolato a Gian Battista Vico, quel prestigio che ha avuto nel passato.

E proprio su queste tematiche che dovrà vertere l'incontro che faremo in sede di Governo.

Il negoziato con i tedeschi e con General Motors a detta di Marchionne deve chiudersi entro maggio, dunque l'incontro con l'Esecutivo dovrà avvenire entro i primi quindici giorni del mese di giugno.

**ci poniamo e poniamo
anche agli altri
sindacati il problema
dello stabilimento di
Pomigliano. Questo
stabilimento deve
essere salvato perché
rappresenta un problema
sociale del profondo Sud.**

« FIAT: ANCORA PER MOLTO UN'AZIENDA ITALIANA »

Alfa Romeo - MITO



IL PROGETTO PER LA TRANSIZIONE A UN REGIME DI *FLEXSECURITY*

di Pietro Ichino

Nell'ultima Direzione Nazionale della UILM, tenutasi il 14 maggio, è stato svolto un approfondimento seminariale, che di seguito riportiamo integralmente, sulla proposta di legge del cosiddetto "Contratto Unico" il cui primo firmatario è Pietro Ichino.

1. *Superare il dualismo del mercato del lavoro* - Il nostro Paese deve affrontare una emergenza grave nel suo mercato del lavoro: la situazione di vero e proprio *apartheid* che divide la metà dei 18 milioni di lavoratori sostanzialmente dipendenti che gode di un regime di stabilità (dipendenti pubblici e dipendenti da aziende private cui lo Statuto dei lavoratori del 1970 si ap-

plica nella sua interezza), dall'altra metà, che oggi porta tutto il peso della flessibilità di cui il sistema ha bisogno. Due facce della stessa medaglia, entrambe prodotte di un ordinamento il cui alto grado di protettività è inversamente proporzionale all'estensione della sua area di applicazione effettiva.

Un Paese moderno, attento alla comparazione con le esperienze offerte dei Paesi stranieri più civili, dove un simile fenomeno non si manifesta o si manifesta in misura enormemente inferiore, non può rassegnarsi alla perpetuazione del modello del mercato del lavoro duale. Innanzitutto perché quel modello è *iniquo*: esso genera infatti da una parte posizioni di rendita, dall'altra situazioni di precarietà di lunga durata, per ragioni che hanno poco o nulla a che vedere con il merito delle persone interessate o con esigenze tecnico-produttive. Ma anche perché esso è *inefficiente*: per un verso, scoraggia l'investimento nella formazione dei lavoratori che ne avrebbero più bisogno, i precari; per altro verso, nella parte più protetta del tessuto produttivo, genera una cattiva allocazione delle risorse umane; per altro verso ancora, espone gli imprenditori più scrupolosi alla concorrenza differenziale di quelli più spregiudicati

... nel biennio o triennio di grande incertezza che ci attende la maggior parte delle centinaia di migliaia di persone che nella crisi stanno perdendo il vecchio lavoro, ne ritroveranno uno, se pure lo ritroveranno, nelle forme più instabili e meno protette..

Pietro Ichino



nell'utilizzo della manodopera al di fuori del tipo-legale del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

A questi motivi – di per sé più che sufficienti per giustificare un intervento incisivo di riforma – se ne aggiunge oggi uno ulteriore: la fase di recessione che stiamo attraversando. È ragionevole prevedere che, se l'ordinamento resta quello attuale, nel biennio o triennio di

grande incertezza che ci attende la maggior parte delle centinaia di migliaia di persone che nella crisi stanno perdendo il vecchio lavoro, ne ritroveranno uno, se pure lo ritroveranno, nelle forme più instabili e meno protette. L'incertezza sul futuro porterà ad aumentare la quota del lavoro di serie B o C, in tutte le sue forme, compresa quella del lavoro nero. È proprio in un periodo di crisi economica, cioè di grave incertezza sul futuro, che le imprese sono più riluttanti a compiere nuove assunzioni con garanzie rigide di stabilità; proprio in questo periodo, dunque, è indispensabile trovare il modo di coniugare la flessibilità di cui le imprese hanno bisogno con una nuova forma di protezione della stabilità del lavoro e del reddito dei lavoratori, se vogliamo evitare che si allarghi l'area del lavoro precario.

2. Una nuova tecnica legislativa -

Il progetto contenuto nel disegno di legge n. 1481, che ho presentato al Senato con altri 35 senatori del Pd il 25 marzo scorso, si propone di rispondere a questa esigenza vitale. Ma si propone di farlo adottando una strategia di riforma e una tecnica normativa in parte nuove nel panorama delle politiche del lavoro sperimentate nel nostro Paese:

- non con un improvviso – e improbabile - mutamento drastico della disciplina del mercato del lavoro e dei servizi in esso disponibili, bensì innescando un processo di superamento graduale del vecchio regime, secondo il metodo che proprio per questo tipo di riforma è stato proposto quindici anni or sono da un autorevole economista (G. SAINT PAUL, *On the Political Economy of Labor Market Flexibility*, intervento alla *NBER Macroeconomic Annual, 1993*, Cambridge Mass., Mit Press, 1993) e che nel linguaggio dei politologi è

indicato con il termine *layering*: istituire un nuovo ordinamento applicabile soltanto alle fattispecie – in questo caso: i rapporti di lavoro – che vengono a esistere da un dato momento in poi;

- puntando non su di una palinogenesi istantanea del sistema, ma sul metodo del *try and go*, dove la sperimentazione è oggetto di scelta contrattuale tra impresa e sindacato, cui la legge si limita a offrire una guida e una sponda;
- scommettendo, sì, sulla superiorità effettiva di un nuovo regime, quello ispirato ai migliori modelli della *flexsecurity* nord-europea, rispetto al nostro vecchio regime di protezione; ma su di una superiorità che non viene presunta *a priori*, bensì assoggettata alla verifica della negoziazione tra le parti e della sperimentazione concreta;
- puntando, dunque, non sull'imposizione autoritativa, ma sull'accordo spontaneo tra le parti interessate, auspicabilmente destinato - se la scommessa verrà vinta - a estendersi a macchia d'olio dopo le prime esperienze positive;
- puntando non, come sempre in passato, sull'impegno di risorse pubbliche, ma sulla capacità del sistema di relazioni industriali di attivare autonomamente, e senza oneri per la collettività, un nuovo gioco a somma positiva nel quale i lavoratori stabili già in organico non hanno alcunché da perdere, mentre i *new entrants* e le imprese hanno molto da guadagnare;
 - *last but not least*, puntando, non su di un improbabile scatto di efficienza dei servizi pubblici di formazione e collocamento al lavoro, ma sull'attivazione da parte delle imprese stesse di nuove strutture di

servizi fortemente incentivate (anzi: a ben vedere costrette dal vincolo economico) a essere efficienti.

Alla scelta del metodo del *layering* si obietta che, in questo modo, ai nuovi rapporti di lavoro verrà ad applicarsi un regime diverso rispetto ai vecchi e che anche questa è una forma di dualismo del tessuto produttivo. È vero; ma è anche vero che il nuovo "dualismo" è destinato a essere gradualmente superato, via via che i nuovi assunti sostituiranno i vecchi. Inoltre - e soprattutto - il vecchio sistema duale separa i lavoratori "di serie A", nettamente

... in questo periodo è indispensabile trovare il modo di coniugare la flessibilità di cui le imprese hanno bisogno con una nuova forma di protezione della stabilità del lavoro e del reddito dei lavoratori, se vogliamo evitare che si allarghi l'area del lavoro precario.

privilegiati, da quelli "di serie B e C", nettamente svantaggiati; con il "contratto di transizione" al nuovo regime, invece, queste "serie" inferiori vengono drasticamente abolite (perché le imprese rinunciano ad assumere con contratti di "lavoro a progetto" e, salve poche eccezioni, con contratti a termine). E non è irrealistico prevedere che, quando il nuovo regime incomincerà a essere concretamente sperimentato, anche i vecchi dipendenti si renderanno conto che il sistema "alla danese" funziona meglio, offre una protezione migliore; e chiederanno ai loro

sindacati di negoziare l'estensione del nuovo regime a tutta l'azienda. Dove questo accadrà, il superamento del dualismo sarà immediato.

3. **Il contratto di lavoro a stabilità crescente** - Il progetto contenuto nel disegno di legge rientra fra quelli comunemente indicati con l'espressione "contratto di lavoro a stabilità crescente", dei quali l'ultimo è quello proposto da Marco Leonardi e Massimo Pallini (**Contratto unico contro la precarietà**, nel sito *web* NelMerito.com, 19 febbraio 2008); ricordo anche, all'origine, quello proposto da me intorno alla metà degli anni '90 (**Il lavoro e il mercato**, Milano, Mondadori, 1996, cap. V), cui si ispirò il disegno di legge 4 febbraio 1997 n. 2075, presentato dal senatore Franco Debenedetti. Tra questi progetti, il più noto, oggi, è quello proposto dagli economisti Tito Boeri e Pietro Garibaldi in un libro pubblicato recentemente (**Un nuovo contratto per tutti. Per avere più lavoro, salari più alti e meno discriminazione**, Milano, Chiarelettere, 2008); rispetto a questo, il progetto qui delineato si differenzia principalmente per i tre aspetti seguenti: *i*) il progetto di Boeri e Garibaldi prevede soltanto una flessibilizzazione del rapporto di lavoro subordinato tradizionale nel suo triennio iniziale, ma lascia in vita le vecchie forme di lavoro precario; *ii*) la flessibilizzazione prevista da Boeri e Garibaldi riguarda soltanto i primi tre anni del rapporto di lavoro, mentre in questo progetto essa si estende ai primi venti (decorsi i quali la vecchia disciplina contenuta nell'articolo 18 St. lav. torna ad applicarsi anche al licenziamento per motivi economici od organizzativi); *iii*) il progetto di Boeri e Garibaldi non collega immediatamente la riforma della disciplina del licenziamento all'attivazione di nuovi ammortizzatori sociali e servizi di riqualificazione; *iv*) la tecnica di riforma proposta da Boeri e Garibaldi ricalca ancora quella dell'in-

tervento legislativo tradizionale, che modifica immediatamente e autoritativamente la disciplina di tutti i nuovi rapporti di lavoro, mentre il progetto qui presentato condiziona il mutamento della disciplina inderogabile a un'opzione compiuta in sede di autonomia collettiva e a un impegno operativo e finanziario delle imprese coinvolte, sul terreno degli ammortizzatori e dei servizi.

4. **La transizione alla flexsecurity** - L'idea centrale del progetto è di consentire la sperimentazione in Italia di un sistema di protezione del lavoratore di tipo nord-europeo: il massimo possibile di flessibilità per l'impresa coniugato con il massimo possibile di sicurezza per il lavoratore. Più precisamente: consentire che, nelle aziende disposte ad assumersi il costo di una assistenza integrale al lavoratore nel mercato, ivi compreso un trattamento di disoccupazione di livello danese, si applichi anche una disciplina dei licenziamenti di tipo danese.

Al disegno di legge si è obiettato da sinistra che esso darebbe troppa libertà alle imprese; da destra, che esso sarebbe, per esse, troppo costoso. La risposta alla prima obiezione è che la maggiore flessibilità alle imprese viene data a fronte di una loro piena responsabilizzazione per la sicurezza dei lavoratori che perdono il posto. La risposta alla seconda obiezione è che l'ingessatura dei rapporti di lavoro e comunque il difetto di flessibilità del tessuto produttivo, sovente determinate dal nostro vecchio sistema di relazioni industriali costano molto più di quanto costi un sistema moderno ed efficiente di assistenza ai lavoratori nel mercato.

5. **La nuova tecnica di protezione della continuità del lavoro e del reddito** - Il cuore della riforma è costituito dalla nuova disciplina del licenziamento che, non essendo qualificato come disciplinare dal datore di lavoro, e non essendo

... L'idea centrale del progetto è di consentire la sperimentazione in Italia di un sistema di protezione del lavoratore di tipo nord-europeo

qualificato dal giudice come discriminatorio o meramente capriccioso, debba considerarsi dettato da motivo economico od organizzativo. Qui il progetto si fonda sul concetto del "giustificato motivo oggettivo" di licenziamento come perdita attesa dall'imprenditore (nell'ipotesi di prosecuzione del rapporto) superiore a una determinata soglia: se questa è la nozione, la forma migliore di controllo della sussistenza del g.m.o. è costituita dall'imposizione all'imprenditore stesso di un costo pari alla soglia di perdita attesa ritenuta adeguata dal *policy maker*.

Secondo l'impostazione del progetto elaborato dagli economisti Olivier Blanchard e Jean Tirole per incarico del Governo francese (**Contours of Employment Protection Reform**, relazione elaborata per il Conseil Français d'Analyse Economique, 2003, trad. it. **Profili di riforma dei regimi di protezione del lavoro**, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2004, pp. 161-211), nel progetto il criterio di determinazione della soglia è quello dell'accogliamento all'impresa che licenzia del costo sociale medio del licenziamento. L'impresa dovrà dunque indennizzare il lavoratore di un danno in cui confluiscono due componenti: il danno normalmente conseguente all'interruzione del rapporto, consistente nella dispersione di professionalità specifica e nella perdita di rapporti personali con colleghi e interlocutori esterni all'azienda, e il danno eventuale correlato al perio-

do di disoccupazione conseguente alla perdita del posto.

6. *Il firing cost: indennità di licenziamento e trattamento di disoccupazione* - Ferma restando, dunque, l'applicabilità della vecchia disciplina del controllo giudiziale e dell'apparato sanzionatorio (articolo 18 St. lav.) per il caso di licenziamento disciplinare o di quello riconosciuto dal giudice come discriminatorio, la novità rilevante portata dal progetto consiste nell'assoggettamento del licenziamento non disciplinare al solo "filtro" del costo che l'impresa si assume per l'indennizzo e l'assistenza al lavoratore licenziato.

La prima componente di questo costo è costituita da un'indennità di licenziamento pari a un mese per anno di anzianità di servizio, con un minimo di tre, per tutti i lavoratori o collaboratori in posizione di dipendenza sostanziale dall'azienda, cioè per tutti quelli che, in qualsiasi forma (subordinata o autonoma), traggano dal rapporto più di due terzi del proprio reddito di lavoro; con la possibilità per ciascuno di essi di convertire questa indennità in un "preavviso lungo", rimanendo al lavoro per lo stesso numero di mesi, fino a un massimo di dodici. Questa opzione è importante per consentire al lavoratore di evitare la brusca interruzione dei rapporti professionali in azienda e di cercare il nuovo lavoro dalla posizione di occupato invece che di disoccupato.

La seconda componente è costituita dal trattamento di disoccupazione e dai servizi di assistenza dovuti al dipendente licenziato che non trovi immediatamente una nuova occupazione. L'indennità di disoccupazione, disegnata secondo il modello danese, deve garantire al lavoratore il 90 per cento dell'ultima retribuzione nel primo anno, poi l'80, il 70 e il 60 nei tre successivi, se la ricollocazione non avviene. Il progetto prevede che il trattamento economico e servizi di orientamento, riqualificazione e as-

sistenza intensiva vengano erogati da un ente bilaterale o consortile, costituito e finanziato dal gruppo di imprese che liberamente si associano per dar vita all'esperimento. Per i primi mesi successivi al licenziamento, il trattamento complementare sarà pari alla differenza tra il 90% dell'ultima retribuzione e il trattamento generale ordinario di disoccupazione (60%), o il trattamento speciale (80%); il costo per l'azienda cresce notevolmente se il periodo di disoccupazione si protrae (per i dettagli devo rinviare al mio sito: www.pietroichino.it). Si attiva in questo modo un forte incentivo all'efficacia dei servizi: più rapida sarà la ricollocazione del lavoratore licenziato, minore sarà l'esborso a carico dell'ente per il trattamento di disoccupazione. Per altro verso, l'ente gestore del trattamento avrà, in forza del "contratto di ricollocazione", un vero e proprio potere direttivo e di controllo sull'attività svolta dalla persona che gli viene affidata e sulla sua ragionevole disponibilità alla nuova occupazione, con possibilità di risolvere il contratto in caso di inadempimento grave.

7. *Il meccanismo di finanziamento dell'ente* - Il finanziamento dell'ente bilaterale o consorzio erogatore del trattamento economico e dei servizi ai lavoratori licenziati è interamente a carico dell'azienda o gruppo di aziende firmatarie del contratto istitutivo. La determinazione dell'entità del contributo è disciplinata dallo Statuto dell'ente, il quale è vincolato tuttavia a prevedere un meccanismo che ponga a carico delle imprese che licenziano il costo del trattamento di disoccupazione, premiando così quelle più capaci di praticare il *manpower planning* o comunque una gestione del personale che eviti i licenziamenti, e penalizzando, viceversa, le imprese le cui politiche del personale portino a un più frequente ricorso ai licenziamenti.

Su ciascuna azienda grava la garanzia per i crediti dei propri dipendenti nei confronti dell'ente bilaterale o consorzio, nel caso di insolvenza di questo.

Il costo medio presumibile, a regime, del nuovo sistema di protezione, è stimato intorno allo 0,5 per cento del monte-salari relativo ai rapporti assoggettati al nuovo regime. Per le aziende firmatarie del "contratto di transizione" che si collochino al di sotto della soglia dimensionale necessaria per l'assoggettamento alla tutela reale contro il licenziamento disposta dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, il disegno di legge pone a carico dell'Erario un contributo di pari entità, con l'obiettivo di incentivare anche le piccole imprese alla sperimentazione del nuovo regime. Il costo per lo Stato di questo contributo, nell'ipotesi in cui venissero assoggettati al nuovo regime tutti i tre milioni di rapporti di lavoro alle dipendenze di imprese che si collocano sotto la soglia, ammonterebbe a circa 500 milioni l'anno: un prezzo che vale certamente la pena di pagare per il superamento della disparità di trattamento che oggi si verifica tra dipendenti delle piccole aziende e dipendenti di quelle che si collocano al di sopra della soglia.

Se a questo si arrivasse, la riforma conseguirebbe il risultato davvero importante di superare non soltanto il dualismo attuale tra protetti e precari, ma anche il dualismo tra dipendenti delle imprese medio-grandi e imprese piccole.





Michele Lombardo

TERREMOTO: LAVORO e INDUSTRIA, QUALE FUTURO?

di Michele Lombardo

Dopo giorni di freddo e di pioggia continua, la popolazione aquilana, già molto provata dal sisma del 6 Aprile, si gode oggi, 8 Maggio 2009 dopo un mese dal drammatico evento naturale, un bella giornata di sole e di caldo.

La Uilm Nazionale congiuntamente alla Uil Abruzzo hanno organizzato per l'odierna giornata un Attivo Regionale dei Quadri e dei delegati della Uil settore industria del comprensorio aquilano e abruzzese.

Alla riunione, molto partecipata e emotivamente molto sentita, c'erano: Antonino Regazzi, Segretario Generale della Uilm Nazionale, Eros Panicali, Segretario Nazionale della Uilm Nazionale, Roberto Campo, Segretario Generale della Uil Abruzzo, Pietro Paolelli, Segretario Generale della Uil di L'Aquila e il dott. Antonio D'Amico, Direttore di Confindustria Abruzzo. Oltre evidentemente a tutto il corpo dirigente della Uil in Abruzzo.

I lavori della giornata sono stati focalizzati, come ovvio, sul terremoto che ha colpito l'Aquila e il suo comprensorio, anche sé, e di questo ne va dato atto agli intervenuti, si è avuta la capacità di far emergere dagli interventi e dal dibattito

proposte e strategie per far riprendere all'Aquila e più in generale all'Abruzzo il cammino verso una fase nuova di sviluppo e di crescita sociale ed economica; in poche parole ridare al popolo aquilano e abruzzese una speranza nel futuro legata al lavoro, alla cultura, al mondo dell'Università, al turismo ambientale e culturale.

La relazione introduttiva è stata tenuta dal Segretario Generale della Uil Abruzzo Roberto Campo.

Egli ha sviluppato il suo ragionamento ripercorrendo le varie fasi di crescita e di decrescita della Regione Abruzzo a partire dall'anno 2000, anno in cui l'Abruzzo è uscito definitivamente dall'obiettivo.

Campo ha ricordato come, l'Abruzzo, fino agli anni 2000 aveva vissuto una lunga fase di crescita economica e di sviluppo tanto da determinare l'uscita dai parametri comunitari dell'obiettivo e il conseguente avvicinamento alle Regioni italiane del centro-nord.

Dal duemila in poi, invece, si è avuta una crescente involuzione, determinata anche da un quadro di riferimento della politica regionale molto discutibile e in molti casi anche non all'altezza delle aspettative del popolo Abruzzese.

Su questo basta ricordare le vicende giudiziarie che hanno colpito la Regione sulla Sanità e anche importanti Comuni come quello di Pescara, determinando un immobilismo infausto nella programmazione economica e produttiva dell'intera Regione Abruzzo.

Campo ha quindi proseguito nel suo intervento sciorinando numeri e interventi legislativi che hanno sottolineato come oggi l'Abruzzo è tra le ultime Regioni d'Italia nella costruzione del proprio PIL.

Infine per dare il colpo di grazia è arrivato in una notte di inizio Aprile l'evento sismico che ha devastato la città dell'Aquila e il suo comprensorio.

Il sisma si è portato con sé, oltre un tributo alto di vite umane, 298 persone morte sotto le macerie, anche buona parte del tessuto produttivo aquilano, le Università, l'Ospedale regionale, chiese e monumenti fiore all'occhiello del Capoluogo di Regione, i Palazzi del cosiddetto potere locale, la sede del Comune, la sede della Provincia, la sede della Giunta Regionale, la sede della Banca D'Italia, la sede della Prefettura.

Sono andate anche distrutte le sedi della Uil, della Cgil, della Cisl e

la sede della Confindustria dell'Aquila e della Regione Abruzzo.

Il Segretario Generale della Uil ha infine detto che passato il momento dello sgomento e della paura, oggi è tempo di agire, di riprendere il cammino dello sviluppo e del lavoro.

Dopo l'intervento di Campo, ha preso la parola Pietro Paoletti, Segretario Generale della UIL dell'Aquila, il quale ha tenuto a precisare che il primo obiettivo del popolo aquilano è quello di ricostruire la città e il comprensorio così come era.

Tutto deve tornare ad essere ciò che era, partendo soprattutto dalla salvaguardia dei posti di lavoro siano essi pubblici che dell'industria, del terziario, del commercio e del turismo.

Anche il sindacato deve fare la sua parte, ha tenuto a precisare.

Su questo la Uil dell'Aquila, anche grazie agli aiuti arrivati dal livel-

lo regionale e nazionale ha ripreso la propria attività sindacale, di patronato e di assistenza fiscale operando su alcuni Camper Uil che si spostano nelle varie tendopoli, oltre a un centro fisso che è situato nel più grande campo attrezzato nella città dell'Aquila.

Dopo un ampio e commovente dibattito, dove le storie dei nostri delegati aquilani che hanno ricordato i giorni peggiori nei quali hanno visto, alcuni, crollare le proprie case, ha preso la parola per le conclusioni il Segretario Generale della Uilm, Antonino Regazzi.

L'intervento del Segretario è stato molto lucido e propositivo, infatti egli nel suo discorso non si è soffermato solo sugli aspetti solidaristici, che in questi casi sono ovviamente dovuti e scontati, bensì ha ripercorso tutte le tappe dello sviluppo e anche delle crisi che hanno investito negli anni l'apparato produttivo

e industriale abruzzese, soprattutto quello metalmeccanico.

Ha parlato delle annose vertenze come quelle dell'Italtel, della Finmek, ma anche della presenza nella Regione del Gruppo Fiat e di quanto oggi più che mai, anche alla luce dei nuovi accordi internazionali della Fiat, essa può diventare un elemento importante per la ripresa e per lo sviluppo industriale regionale.

Regazzi ha poi fatto una ulteriore proposta concreta e forte, molto forte.

L'Istituzione di una Task-Force, di un tavolo permanente, dove tutte le forze sociali, imprenditoriali, istituzionali e politiche possono lavorare insieme per cogliere alcuni importantissimi obiettivi.

Essi nello specifico sono: -ripresa delle attività universitarie e salvaguardia della permanenza dell'Università nella città dell'Aquila; -tutela del lavoro, riconoscimento per le realtà ricadenti nel cratere del sisma della zona franca e del nuovo obiettivo convergenza: -mantenimento all'Aquila di tutto l'apparato del potere locale; -rigenerazione delle reti infrastrutturali per consentire al territorio di riprendere una nuova fase di sviluppo.

In poche parole il messaggio del Segretario Generale è stato: la Uilm Nazionale è con voi, insieme costruiamo una nuova fase progettuale legata al lavoro e alla ripresa dello sviluppo.

Infine per concludere mi sia consentito dire che il lavoro fatto nell'attivo regionale dei quadri e dei delegati della Uil Abruzzo, con la partecipazione del Segretario generale dei metalmeccanici della Uil ha probabilmente ottenuto un risultato importante.

Ha fatto sentire i nostri amici e compagni della Uil aquilana meno soli, oggi essi sanno che ancora una volta tutta la Uilm e tutta la Uil è al loro fianco in una missione complicata ma non impossibile: ricostruire L'Aquila e ricostruire l'Abruzzo.

Tonino Regazzi e Ugo Buffone





LA SPEZIA

di G. Leonardi

LA CRISI ECONOMICA NEL TERRITORIO SPEZZINO

Con l'inizio dell'anno la crisi industriale mondiale si è affacciata prepotentemente anche alla Spezia.

La nostra provincia ne ha risentito con qualche mese di ritardo rispetto alle altre realtà del nord, ma ha dovuto infine fare i conti con il disastro economico mondiale.

I settori nei quali operano le nostre aziende sono principalmente quelli legati all'industria della difesa, alla cantieristica, all'impiantistica e agli elettrodomestici, per un totale di circa 7000 addetti che applicano il contratto metalmeccanico.

C'è da specificare che nella cantieristica diverse aziende applicano il contratto dei chimici (aziende che producono imbarcazioni in vetroresina) o del legno (settore restauro), quindi non rientrano nella nostra competenza, ma soffrono dei medesimi problemi dei loro concorrenti metalmeccanici.



Graziano Leonardi

I settori degli elettrodomestici e dell'impiantistica sono i primi ad aver subito l'impatto della crisi.

Le commesse di breve durata che caratterizzano questi settori hanno manifestato prima degli altri il calo della produzione.

Lo hanno provato sulla propria pelle, in maniera drammatica, i 148 lavoratori della storica ex San Giorgio Elettrodomestici (oggi Sp.EL.) che, a gennaio, sono stati avvisati telefonicamente di non presentarsi al lavoro perché la loro fabbrica chiudeva.

Il calo dei consumi, la concorrenza orientale, le vicissitudini dell'azienda passata attraverso il fallimento della Brandt, fino all'ultimo acquirente, Nocivelli, che ha intravisto nell'azienda solo un'occasione di speculazione immobiliare, hanno dato il colpo di grazia ad una azienda che già non godeva di buona salute.

Il settore della nautica di lusso, che ha nel portafoglio ordini che garantiscono i carichi di lavoro per tutto l'anno, ha comunque iniziato ad avere qualche problema di liquidità legato allo slittamento delle commesse. Ne hanno fatto le spese immediatamente le ditte dell'indotto, che, a causa del ritardo dei pagamenti, hanno dovuto iniziare a ricorrere alla CIGO.

È indubbio che l'autonomia di aziende leader nel settore della nautica di lusso, come i Cantieri Baglietto o Perini Navi, può cominciare a risentirne se non vi è una ripresa dell'economia nel 2010.

In questo caso anche un settore che è il fiore all'occhiello del Made in Italy, che produce lavoro qualificato e altamente specializzato, potrebbe cominciare a ricorrere agli ammortizzatori sociali.

Questo è lo scenario che la segreteria provinciale spezzina, che da poco ha compiuto il suo primo anno di mandato, si trova a dover affrontare. La battaglia quotidiana contro la crisi è condotta unitariamente dalla Uilm assieme alle altre Organizzazioni, dagli industriali e

dalle Istituzioni, che hanno creato una vera e propria task-force per mettere in campo tutte le iniziative utili a limitare il dramma di tanti lavoratori che si trovano improvvisamente senza un lavoro.

Gli strumenti messi in campo sono accordi che prevedono formazione, integrazione al reddito anche con fondi regionali, accordi integrativi di 2° livello che prevedono efficientamento delle aziende.

Al momento sono indenni dalla crisi le aziende della Difesa. Il settore della Difesa è caratterizzato da due fattori: il primo, essendo un



Dutch-built corvettes/light frigates

Fincantieri ha siglato nei giorni scorsi un contratto integrativo che stabilisce importanti novità normative e distribuisce ai lavoratori un notevole incremento del salario legato ad un miglior efficientamento dell'azienda.

settore dove gli investimenti sono pianificati da governi nazionali godono di fondi certi e stanziati con largo anticipo, che offrono un volano che li rende poco sensibili alle repentine variazioni del mercato; il secondo: le commesse hanno durata pluriennale, e questo permette, al momento, di non subire sensibili cali di fatturato.

Fanno parte di questo settore aziende come Oto Melara ed MBDA, che, anche se con prudenza, continuano ad assumere personale.

È indubbio, però, che se la crisi dovesse prolungarsi a lungo, l'impatto su queste aziende sarebbe drammatico e molto più difficile sarebbe riprendere la normale attività, sia, appunto, per i tempi di ottenimento degli ordini, sia per le dimensioni occupazionali di queste realtà.

Vi è poi la realtà di Fincantieri che, nonostante nel settore civile abbia perso o ritardato importanti commesse, ha siglato nei giorni scorsi un contratto integrativo che stabilisce importanti novità normative e distribuisce ai lavoratori un notevole incremento del salario legato ad un miglior efficientamento dell'azienda.

Purtroppo questo contratto integrativo è stato firmato solo da Uilm e Fim, senza la firma della Fiom. La miopia della Fiom si evidenzia nel fatto di non riconoscere l'importanza di un contratto integrativo in un momento di crisi mondiale come l'attuale.

In questo panorama è fondamentale il ruolo della contrattazione locale o integrativa.

I lavoratori devono, assieme alle aziende, fare uno sforzo comune per superare le nubi della crisi che si stagliano all'orizzonte. Questo

è possibile solamente contrattando e concordando con le aziende l'efficientamento di cui le aziende hanno bisogno, per ridurre le dispersioni e superare quindi i cali di fatturato.

L'azienda è un patrimonio comune che va difeso assieme, imprenditori e lavoratori.

Per questo la Uilm è parte attiva sul territorio spezzino per promuovere la contrattazione integrativa in quelle aziende lungimiranti che accettano il confronto con il Sindacato ed i lavoratori che rappresenta, vedendo in questo il vero ed unico strumento per superare la crisi.

Su questo concetto notiamo la contraddizione della Fiom, unitaria con noi nelle piccole e medie aziende, barricata su posizioni irrealistiche ed ideologiche dettate dalle segreterie nazionali in Fincantieri. È la dimostrazione che gli stessi organi dirigenti provinciali, quando possono decidere in autonomia, sposano le nostre teorie, ma sono succubi di decisioni cadute dall'alto quando, anche sulla contrattazione integrativa, si inseriscono logiche politiche che nulla hanno a che fare con la tutela dei lavoratori.

PESARO

di Enrico Azzaro

PESARO E LA CRISI ECONOMICA

Un imprenditore ad una consultazione sindacale per una cassa integrazione (vista come una vergogna e da tenere nascosta il più possibile) nell'esternarci tutta la sua frustrazione, e preoccupazione non ha nascosto che stava delapidando i suoi averi personali.

Nel primo quadrimestre la provincia ha registrato oltre 1400 lavoratori licenziati ...

Questa è la provincia di Pesaro, che dalla cittadella universitaria di Urbino, ai natali del lustre Raffaello, rappresenta il cuore industriale del piccolo e bello.

Perché se è vero che il motore dell'industria italiana è rappresentata dalla piccola e media impresa, in cui sono collocati nove lavoratori su dieci; allora, crediamo che la preoccupazione di quell'imprenditore debba essere la nostra.

Come ben sappiamo la piccola impresa, spesso artigiana, leva la sua forza nella capacità di adattamento intercettando i mutamenti. Vitale essere snelli e flessibili. In breve: saper dare risposte immediate al mercato è la condizione primaria per competere ed esistere nel mercato.

Di contro questo settore non gode di molta attenzione dalla politica, mancano a nostro avviso, quegli strumenti di accesso al credito fluidi, una tutela dei brevetti, mancano quei necessari supporti e incentivi per fare rete, distretto. E non per ultimo un welfare settoriale per i dipendenti.

Tutto questo espone centinaia di piccole piccolissime imprese a rasentare anche i minimi ed elementari diritti sindacali, ad eludere se non evadere il fisco, e ad essere travolti, come in questo caso, dall'attuale crisi.

Questa situazione ha messo da subito in allarme la nostra organizzazione, richiedendo in tempi non sospetti "*quando si era ancora spettatori*", interventi su famiglie e lavoratori, chiedendo alla politica locale, una riduzione delle principali tariffe, sospensioni di rate e mutui sugli affitti, una politica di garanzie; un occhio alle imprese per l'accesso al credito. Abbiamo chiesto semplicemente alla Politica di agire in fretta, e bene. La UILM in modo costruttivo e non demagogico ha pungolato la politica. Perché eravamo certi che la realtà supera i tempi della politica. Infatti gli eventi hanno travolto tutto e tutti a partire dagli apprendisti, per non parlare dei lavoratori stranieri o più semplicemente immigrati dal sud.

Nel primo quadrimestre la provincia ha registrato oltre 1400 lavoratori licenziati, e solo 1 su 4 ha



Enrico Azzaro

usufruito del paracadute della mobilità indennizzata.

La crisi è stata così devastante e improvvisa ed ha toccato settori che poco prima cercavano manodopera. Si pensi alla nautica, dove marchi importanti quali Persching, Benetti e Ferretti hanno dato lavoro a migliaia di lavoratori e centinaia di micro-aziende, e in poco tempo la crisi finanziaria ha messo alle strette molte realtà, arrivando sino a non pagare gli stipendi per mesi e a fallire.

La crisi non ha risparmiato realtà importanti quali la Schnell tra i primi tre colossi al mondo per la costruzione di macchine per l'edilizia che dovrebbe passare indenne questo duro momento con un semplice ricorso alla Cigs.

Il distretto del mobile per cucina, uno dei più importanti in Italia con nomi che contraddistinguono il design e la qualità del made in Italy, partendo da Berloni, Scavolini, Febal, indirettamente collegate ad imprese che operano con successo nel mondo della costruzione di macchine per la lavorazione del le-

gno, SCM-Morbidelli, (sicuramente in forte ridimensionamento del sito pesarese) e la BIESSE Group della famiglia Selci, la piu' importante in termini in assoluto sia nel numero dei dipendenti che di fatturato, sta evidenziando una crisi con ricadute importanti sull'indotto.

Per i settori con lavorazioni di massa, che se non incentivati, come l'auto, *(che dall'entrata in vigore degli incentivi nelle Marche si sono vendute 4.751 auto al 31 marzo)* debbono fare ricorso alla cig in modo massiccio, per altre aziende con un profilo di mercato di alta gamma e di qualità o piu' semplicemente per il segmento di prodotto, la cig è stata limitata, altre imprese con una flessibilità governata (accordo con la sola UILM) ad oggi non hanno a loro carico un ora di Cigo.

La lien politica-sindacale della nostra organizzazione è stata da subito quella di gestire assieme la crisi senza farla ricadere oltremodo sui lavoratori. La condizione per la firma del verbale, sia ben chiaro, in aziende non stracotte, la maturazione dei ratei contrattuali; Parerie-tredicesime.

Adesso che lo strumento Cigo è ampiamente utilizzato, dobbiamo affrontare i licenziamenti per la ricollocazione nel mercato perché a nostro avviso non è remoto che

alcune imprese per disfarsi opportunamente delle "zavorre" decidano di disfarsi dei meno qualificati, i meno inclini alle disposizioni aziendali, o per loro sfortuna con prescrizioni mediche o usufruttori della legge 104.

È una possibilità e la UILM doveva trovarsi preparata, e con gran risalto del mezzo stampa, il nostro articolo sul piu' diffuso quotidiano locale a caratteri cubitali ha così esordito: **La UILM non firma licenziamenti**. La mobilità se la facciamo da soli. Ha spinto persino la proprietà Biesse, ha negare qualsiasi ricorso ai licenziamenti. Un dato politico importante, per i lavoratori. Per la città. Per la provincia. Sia ben chiaro, nessuno si illude dinanzi alle parole, ma da queste parti la parola ha ancora un valore, e si badi, mentre la sua diretta concorrente alle prese con una profonda ristrutturazione ha già fatto le sue scelte. E i lavoratori a sciopere a giochi chiusi.

La nostra strategia sindacale è chiara, dove ci siamo le imprese ripiegano sulla Cigs. I lavoratori possono guardare avanti con un po' di speranza. Perché la crisi come è venuta se ne andrà, ma il problema è cosa troveremo dopo.

Che la causa sia di natura finanziaria o per la saturazione dei mercati, poco importa oggi a chi

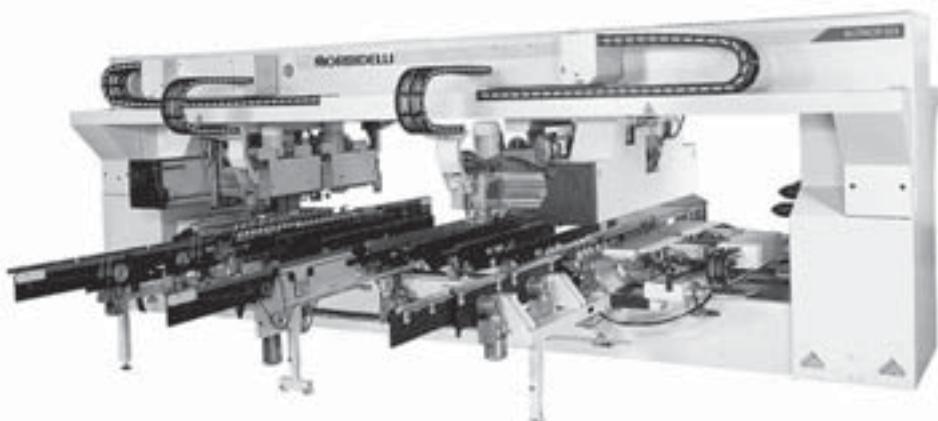
Adesso che lo strumento Cigo è ampiamente utilizzato, dobbiamo affrontare i licenziamenti per la ricollocazione nel mercato perché a nostro avviso non è remoto che alcune imprese per disfarsi opportunamente delle "zavorre" decidano di disfarsi dei meno qualificati ...

ha perso il lavoro, o a chi l'azienda l'ha dovuta chiudere. Il nostro lavoro, il nostro impegno è dare speranza. La UILM a Pesaro, nel nostro piccolo ci ha provato.

Un grazie della collaborazione dell'avvocato Luca Morena, facendoci vincere ogni nostro contenzioso. Un grazie a Marco Tadei e Carmelo Bellè che dalla loro collocazione a cigo a zero ore, non si sono abbattuti, e hanno dedicato il loro tempo, al servizio dei lavoratori ovunque. Posso dire che sono sulla strada giusta per essere ottimi funzionari.

A Paolo Rossini che affascinato dal nostro modo di essere, e fare sindacato a tutela dei lavoratori ha lasciato il settore del Commercio per essere prossimamente funzionario di riferimento tra i meccanici. Ben venuto e buon lavoro. Ai lavoratori e agli iscritti grazie.

Macchina Morbidelli





MANIFESTAZIONE A PIOMBINO: PRIMA DI USCIRE DAL BARATRO DOBBIAMO ANCORA TOCCARE IL FONDO

di Ilaria Landi

Manifestazione del 24 Aprile a Piombino

Nonostante la situazione del nostro Paese sia decisamente complessa, alcune autorità affermano che ci sono dei segnali di miglioramento, piccoli spiragli di luce.

Ad oggi questa valutazione resta opinabile a seconda delle fonti di provenienza; credo comunque che anche qualora vi fossero brevi cenni di ripresa, il loro beneficio a livello lavorativo sarebbe tutt'altro che immediato.

Anzi, mentre da una parte si sta cercando di rianimare il motore dell'economia, dall'altra non abbiamo ancora finito di esaurire tutti gli "effetti collaterali" della crisi e probabilmente, in una visione più pessimistica, dovremo ancora toccare il fondo.

Questa realtà è ben evidente a Piombino e nella Val di Cornia in generale, dove i "giganti" siderurgici che fino a qualche tempo fa erano di primaria importanza per l'occupazio-

ne, oggi si trovano a fare conti con esuberi di personale, mettendo a repentaglio l'occupazione dei precari e di tutti i contratti atipici.

Le acciaierie Lucchini - Severstal qualche settimana fa avevano dichiarato un esubero di 600 unità lavorative, un dato di gravità preoccupante, a maggior ragione se ci sommiamo anche le conseguenze che avrà sull'indotto e sulle aziende in appalto dentro lo stabilimento.

Basta pensare ad alcune aziende che si occupano della manutenzione dello stabilimento, che nell'ultimo periodo hanno lasciato fuori complessivamente 45 persone.

Altre ditte interne invece, come quelle che si occupano dello smaltimento delle scorie industriali e del servizio mensa, da aprile fanno cassa integrazione ordinaria a rotazione.

... mentre da una parte si sta cercando di rianimare il motore dell'economia, dall'altra non abbiamo ancora finito di esaurire tutti gli "effetti collaterali" della crisi e probabilmente, in una visione più pessimistica, dovremo ancora toccare il fondo.

L'altro polo siderurgico del gruppo Arcelor Mittal (ex Magona d'Italia) a fine dicembre non ha rinnovato i rimanenti 28 contratti interinali (negli ultimi mesi ne erano già usciti 32). Alcuni di questi ragazzi inoltre, pro-

venivano già da un situazione di crisi e precarietà : erano infatti ex dipendenti della CST Net di Venturina, azienda che produceva circuiti elettrici stampati chiusa il marzo scorso, dove anche io lavoravo ed ero RSU UILM : attualmente siamo 90 dipendenti in cassa integrazione straordinaria e senza prospettive di riconversione per il sito.

Gli ultimi 28 interinali dell'Arcelor, in accordo con sindacati e azienda, dopo il mancato rinnovo del contratto, avevano avuto la possibilità di accedere a corsi di formazione finanziati dalla regione, con lo scopo di essere riassunti dal gruppo, non appena se ne fossero verificate le condizioni. Purtroppo ad oggi l'azienda non è stata in grado di ottemperare a questo impegno e da aprile scorso anche i 28 interinali, si sono sommati ai precedenti 32 rimasti a casa, per un totale di 60 posti di lavoro in meno.

A livello mondiale il gruppo Arcelor ha dichiarato 9000 esuberanti, di cui 350 solo in Italia e più precisamente 70 nel sito Piombinese : queste 70 unità dovranno uscire entro l'anno 2009 con la mobilità incentivata. Ovviamente non si tratta di posti rimpiazzabili e se vogliamo sommarli ai 60 contratti non confermati, fanno circa 130 posti di lavoro "persi" tra la fine del 2008 e il 2009.

Non è decisamente migliore la situazione del gruppo Tenaris Dalmine, che a dicembre 2008 ha dovuto ridurre l'organico da 120 unità a 97, a causa della riduzione della produzione del 30% : inevitabile l'uscita di 23 interinali.

Per cercare una soluzione al ricollocamento dei 23 interinali, successivamente è stato siglato un accordo con FIM-FIOM-UILM dove l'azienda si adoperava ad incentivare l'uscita volontaria dei dipendenti, garantendo 3 anni di retribuzione pari a circa l'80% dello stipendio e il rispettivo pagamento dei contributi, come se fossero in forza lavoro.

In proporzione a queste uscite, il gruppo Tenaris, ha mantenuto i contratti in scadenza, nel rapporto "uscita

volontaria - interinale confermato". Purtroppo questo percorso non è stato ancora concluso, perché non si è raggiunto il numero sufficiente di uscenti, per il reintegro di tutti gli interinali.

Resta comunque prioritario l'avvio degli investimenti previsti dalla Tenaris, senza i quali si metterebbe seriamente a rischio il sito produttivo.

Agli inizi della crisi sul nostro territorio FIM-FIOM-UILM, grazie anche allo stato delle aziende che nei precedenti anni avevano fatto grandi profitti, erano riusciti a fare buoni accordi che prevedevano un piccolo sostegno al reddito per i cassaintegrati e principalmente il consolidamento dei contratti atipici in scadenza.

Il perdurare della crisi sta mettendo in discussione quegli accordi e le aziende dichiarano di non essere più in grado di erogare il sostegno al reddito ; alcune hanno cominciato anche a non rinnovare i contratti in scadenza ed altre minacciano di farlo.

La panoramica generale non va migliorando se rivolgiamo lo sguardo ad altre aziende più piccole come ad esempio una fabbrica del venturinese che produce infissi e impiega com-

... nel territorio Livornese, resta critica la situazione nel settore della componentistica auto, che risente inevitabilmente dei mercati nazionali ed esteri e rischia a sua volta, di dover abolire altri posti di lavoro.

pletivamente circa 60 dipendenti. Infatti da metà aprile sono cominciate le 13 settimane di cassa integrazione che gli operai faranno a rotazione, ma la situazione è ben più grave perché se l'azienda non ottiene l'approvazione del piano di rilancio dalle banche, rischia di chiudere definitivamente. Al momento si stanno svolgendo incontri presso la regione toscana, con il coinvolgimento di tutte le istituzioni locali, per sostenere questa azienda che avrebbe un buon portafoglio clienti e buone prospettive future.

L'aggravante di tutta la situazione è che questa azienda, così come la

Manifestanti CST di Piombino





Manifestazione del 24 Aprile a Piombino

CST Net, ha un organico composto per circa il 50% da donne, in un territorio dove l'occupazione femminile aveva cifre e riscontri allarmanti ancora prima dell'avvento della crisi.

Intanto nel territorio Livornese, resta critica la situazione nel settore della componentistica auto, che risente inevitabilmente dei mercati nazionali ed esteri e rischia a sua volta, di dover abolire altri posti di lavoro.

Il sindacato sul territorio ha sempre dimostrato il massimo impegno e la massima disponibilità a sostenere percorsi condivisi, per cercare di tutelare il più possibile l'occupazione e i lavoratori ed evitare che i giovani precari "escano dalle fabbriche".

A questo proposito venerdì 24 aprile tutte le sigle sindacali FIM-FIOM-UILM sono scese in piazza, dichiarando tre ore di sciopero con una manifestazione a Piombino, partendo alle ore 9 dal cavalcavia Lucchini per concludersi nel centro di piazza Gramsci.

Il comizio è stato aperto dal segretario provinciale della UILM Vincenzo Renda, che è intervenuto sottolineando l'importanza e la storia della siderurgia piombinese e la centralità dell'occupazione, quale elemento fondamentale per lo sviluppo, specie in questo difficile periodo.

Per la FIOM nazionale, hanno preso parte alla manifestazione

Gianni Rinaldini, insieme al sindaco di Piombino Gianni Anselmi, l'On. Silvia Velo sindaco di Campiglia M.ma, il presidente della provincia Giorgio Kutufà, le RSU di stabilimento e i vari segretari provinciali FIM-FIOM-UILM.

Come ha sottolineato Gianni Rinaldini, la manifestazione verteva principalmente su due questioni: il blocco dei licenziamenti e l'estensione degli ammortizzatori sociali a tutte le categorie e a tutte le tipologie di contratto. Nel contempo, risulta indispensabile ragionare su un piano di settore che preveda investimenti adeguati, pensando a come uscire dalla crisi. Inoltre Rinaldini ha denunciato la mancanza di una politica industriale corretta, che sostenga e tuteli i lavoratori e il loro salario: "tante promesse e pochi fatti", ha affermato il segretario nazionale FIOM.

Anche Gianni Anselmi, sindaco di Piombino, ha voluto sottolineare come la gravità della situazione, debba far prendere coscienza alle aziende e soprattutto al Governo, poichè hanno una responsabilità sociale molto alta.

Le richieste dei sindacati quindi sono state chiare e concise: mantenimento degli investimenti e degli accordi previsti, blocco dei licenziamenti e riconferma dei contratti precari, prolungamento ed estensione della cassa integrazione da 52 a 104 settimane con copertura retributiva all'80% dello stipendio, responsabili-

**... venerdì 24 aprile
tutte le sigle sindacali
FIM-FIOM-UILM sono
scese in piazza,
dichiarando tre ore
di sciopero con una
manifestazione a
Piombino ...**

tà sociale nei confronti dei lavoratori e del territorio, una politica industriale corretta supportata da tutti gli enti istituzionali.

Di fronte a queste tematiche i sindacati hanno sollevato una voce univoca, senza le conflittualità che invece si riscontrano spesso a livello nazionale.

Forse, proprio una delle cose che contraddistingue questo territorio, è che in termini di tutela dei siti produttivi e mantenimento dei posti di lavoro, può vantare una buona unità sindacale.

La stessa unità con la quale il sindacato sta cercando di salvare i 420 precari (questo il numero effettivo stimato) che risultano in esubero nello stabilimento Lucchini.

Il primo accordo firmato prevede che dopo un periodo massimo di tre anni di mobilità, i lavoratori in possesso dei requisiti possano accedere direttamente al pensionamento. L'azienda, a sostegno della retribuzione percepita in mobilità che è pari all'80% dello stipendio, stanzierà circa 27 mila euro nell'arco del triennio per ogni lavoratore. Questo accordo è stato giudicato molto positivo e sta registrando molte adesioni di volontari per l'uscita.

Un'altra opportunità per la conferma dei contratti in scadenza, è la possibilità dell'uscita di circa 200 dipendenti che potrebbero avere il riconoscimento dell'Amianto e che sono in attesa della risposta da parte degli enti competenti.

Bisogna considerare che tra i contratti precari c'è un numero elevato di apprendisti (circa 160), che non hanno alcuna tutela da parte degli ammortizzatori sociali.

Fino ad adesso il loro salario è stato garantito grazie ad un accordo sindacale che prevedeva l'anticipo degli istituti contrattuali (ferie, par) da parte dell'azienda.

Visto però il protrarsi di questa difficile situazione, in futuro le possibili soluzioni per questi lavoratori dovranno essere concordate in sede ministeriale.

SINDACATO: I GIOVANI DI OGGI SONO IL FUTURO DI DOMANI

Di Ilaria Landi

Nonostante la storia del nostro paese ci insegni che il ruolo sindacale si è rivelato di fondamentale importanza nei diversi scenari che l'evoluzione del mondo del lavoro ha comportato, dobbiamo prendere atto che oggi la situazione è decisamente cambiata.

La visione del sindacato quale organo istituzionale di "tutela" per il lavoratore e per l'occupazione, nonché il ruolo di rappresentanza che gli compete, ha "sbiadito" la propria immagine originale.

Fermarci a riflettere sui motivi per cui questo è accaduto, e mettere in discussione alcune dinamiche sindacali trascorse, può diventare un'occasione per migliorare e convertire quelle future.

I cambiamenti in atto nei mercati del lavoro hanno un forte impatto sul sistema di relazioni industriali e sulle politiche di gestione delle risorse umane, per cui analizzando la situazione odierna, è inevitabile rapportarla alla crisi che permane nel nostro Paese da molti mesi e che metterà ancora di più a dura prova il tessuto sindacale e la sua rappresentatività.

Il clima politico e socio-economico sta cambiando, è in continua

evoluzione, ma il sindacato spesso fatica a stare al passo, mentre invece ci sarebbe bisogno di prontezza e dinamicità per cercare di ristabilire l'equilibrio tra l'efficacia economica e la giustizia sociale.

... quello che i lavoratori reclamano sono impegni diretti e attivi da parte del sindacato, vogliono qualcuno che istituisca delle regole e se ne prenda la responsabilità.

Facendo riferimento anche all'esperienza come rappresentante sindacale UILM, quello che i lavoratori reclamano sono impegni diretti e attivi da parte del sindacato, vogliono qualcuno che istituisca delle regole e se ne prenda la responsabilità.

L'apertura di discussioni e trattative che poi si protraggono mesi e mesi prima di chiudersi, non fi-



Ilaria Landi

che troppo spesso “ingessano” i percorsi da intraprendere.

Quello che occorre è dinamicità e preparazione, specialmente su argomenti primari come la tutela dell’occupazione, la sicurezza, i contratti atipici, il lavoro femminile, l’immigrazione e altro punto fondamentale la **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**: temi tanto attuali quanto scottanti e di difficile risoluzione.

Il sindacato ha il compito di tutelare e rappresentare queste categorie più svantaggiate che però costituiscono le fondamenta della società moderna e la prerogativa assoluta per lo sviluppo futuro.

Per dare voce e rappresentatività, nonché cercare di ripristinare una parte del ruolo sindacale che sembra essersi indebolita, occorre forse rivedere certe strutture e rivolgere maggiormente l’attenzione verso tutti quei giovani che hanno

Un sindacato conflittuale non ha prospettive, il sindacato deve essere aperto alle discussioni e sostenere concretamente i tavoli di concertazione avendo come unico interesse i lavoratori.

delizza i lavoratori al sindacato, tutt’altro : spesso avviene una sorta di distacco fisiologico perché manca la prontezza nel rispondere alle esigenze immediate, i decorsi di tempo sono troppo lunghi.

Per tornare ad essere più “attendibili” e cercare di avvicinare anche i giovani che si affacciano al mondo del lavoro, bisogna accorciare le distanze tra “domande e risposte”, tra “esigenze e soluzioni”.

Il sindacato deve stare in prima linea e questo sicuramente significa osare e mettersi in discussione, significa prendere decisioni che implicano rischi da non sottovalutare, ma inevitabili se ci si vuole rapportare con una società moderna in continuo cambiamento.

Rispetto alle generazioni passate, i giovani hanno un altro approccio nei confronti del sindacato, criticando la staticità e la burocrazia

voglia di fare e sono disposti ad investire tempo ed energie per l’attività sindacale.

Fermo restando che l’esperienza di chi ha fatto sindacato è un veicolo fondamentale di guida, puntare anche sui giovani significa dare l’innovazione riformista che forse oggi manca, significa accorciare il filo interlocutore con i lavoratori, senza però mai smarrire i principi di appartenenza.

A questo proposito giocano un ruolo fondamentale la formazione e l'informazione delle persone che decidono di fare sindacato, in una visione complessiva dei contesti nazionali ed Europei: lo scambio di culture ed esperienze che coinvolgono giovani pronti a "rivendere" la propria preparazione nei luoghi di lavoro, con il valore aggiunto del dialogo, diventa senz'altro il primo punto fondamentale per cercare di riacquisire consensi.

Al di là della preparazione, i lavoratori vogliono identificarsi in un sindacato che abbia principi di correttezza e soprattutto di coerenza, attributi che difficilmente possono essere sconosciuti alla UIL.

Un sindacato ideologico, strettamente radicato alla storica appartenenza politica, che rifiuta qualsiasi confronto con i governi che considera non-amici, non può essere obiettivo né tantomeno rispondere alle esigenze reali dei lavoratori. Non solo, un sindacato "antagonista", compromette seriamente l'esito delle relazioni industriali e sindacali, in un contesto dove l'unità e la compattezza sarebbero di fondamentale importanza e dove il dialogo e la concertazione dovrebbero essere gli strumenti primari.

Di questo passo, rischiamo di diventare "spettatori" e non attori protagonisti nelle principali vicende lavorative del nostro Paese, rimanendo sullo sfondo e subendo l'inevitabile esito degli eventi.

Un sindacato conflittuale non ha prospettive, il sindacato deve essere aperto alle discussioni e sostenere concretamente i tavoli di concertazione avendo come unico interesse i lavoratori.

Questo è avvenuto il 22 gennaio 2008, dove la UIL insieme alla CISL ha firmato la nuova riforma per gli assetti contrattuali, documento "rinnegato" dalla CGIL che però originariamente (governo Prodi), aveva dimostrato un atteggiamento molto diverso.

Gli atteggiamenti ostili che caratterizzano questi eventi macroscopici, fanno sì che la gente cominci a prendere coscienza, su chi realmente si adopera per tutelare i lavoratori e il loro salario.

In questa situazione la UIL, che da sempre rivendica la propria indipendenza politica, avrebbe tutti gli strumenti per fare il famoso "passo avanti" e rafforzare il proprio "ruolo strategico", fondamentale per essere interlocutore attivo e diretto.

Anche dove non riusciamo ad essere molto rappresentativi, magari perché l'altra sigla sindacale si supporta della politica, dovremmo avere maggiore coraggio di osare ed esporci, di sostenere le nostre argomentazioni, consapevoli che queste hanno come unico scopo il miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori.

C'è da dire che, rispetto alle linee guida delle strutture sindacali nazionali, si possono riscontrare notevoli differenze a seconda delle realtà territoriali sulle quali si trovano ad operare i sindacati locali, soprattutto in relazione alle vicissitudini storiche che hanno contraddistinto il territorio stesso.

Piombino, città della provincia di Livorno dalla quale provengo, può vantare una buona "unità di intenti" delle diverse sigle sindacali. Questo non perché la FIOM di Piombino sia diversa o migliore dalla FIOM Nazionale, ma perché la UIL non ha mai arretrato di un passo sulle questioni contrastanti e ha sempre portato avanti tutti gli scontri, conquistandosi il rispetto sul campo.

La UIL ha sempre perseguito la propria ideologia, dalla firma per lo sconto della "scala mobile" (febbraio 1984) al "Patto per l'Italia" (2004), sino alla firma separata dei due contratti metalmeccanici. In ognuna di queste vicende la UIL ha saputo dimostrare che le proprie idee e i percorsi che aveva

scelto, erano i più vincenti, diventando nella nostra zona, un sindacato forte e rispettato.

Anche dove non riusciamo ad essere molto rappresentativi, magari perchè l'altra sigla sindacale si supporta della politica, dovremmo avere maggiore coraggio di osare ed esporci, di sostenere le nostre argomentazioni, consapevoli che queste hanno come unico scopo il miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori.

Progetto Sud



di Bruno Bruni

LO SPAZIO DEI SOGNI, scuola di San Paolo del Brasile finanziata da "Progetto Sud"

L'occasione dell'annuale denuncia dei redditi offre a tutti i cittadini la possibilità di devolvere il loro importante contributo del 5 per mille a quelle Associazioni senza fini di lucro che sono state autorizzate, come Progetto Sud, dalla Agenzia delle Entrate a realizzare programmi di aiuto e di sviluppo secondo quanto previsto dallo Statuto che ne regola le attività.

Progetto Sud svolge la propria attività prevalentemente all'estero, in quanto fin dal 1987 il Ministero Affari Esteri gli ha riconosciuto la facoltà di attuare i propri programmi nei Paesi in Via di Sviluppo, e soprattutto in paesi dove forte è la presenza di italiani (che nel secolo scorso per costruire un loro nuovo futuro dignitoso sono dovuti emigrare), e in quelli dove ancora oggi c'è bisogno di un forte impegno per la democrazia e il diritto a beni

primari come l'acqua, la salute e l'istruzione.

In virtù delle proprie caratteristiche e dell'esperienza maturata in 25 anni di attività, la UIL anche quest'anno ha indicato alle proprie strutture che Progetto Sud è uno dei destinatari del 5 per mille.

In questi mesi Progetto Sud ha investito, in coerenza con la propria storia, le risorse pervenute dalle scelte di iscritti, di simpatizzanti e singoli cittadini (che hanno fatto ricorso alle strutture della UIL per la loro denuncia dei redditi) in Argentina, Brasile ed in aree dove sta realizzando programmi di cooperazione; oltre che in zone investite da calamità naturali come lo Sri Lanka, colpito dallo tsunami nel 2006.

Con la prossima denuncia dei redditi, per la prima volta, alcune

In virtù delle proprie caratteristiche e dell'esperienza maturata in 25 anni di attività, la UIL anche quest'anno ha indicato alle proprie strutture che Progetto Sud è uno dei destinatari del 5 per mille.

Associazioni di lavoratori stranieri residenti in Italia, e che hanno sottoscritto intese di seconda affiliazione con la Confederazione, hanno deciso di invitare i loro aderenti a ricorrere alle strutture UIL e di dedicare la scelta del 5 per mille in favore di Progetto Sud: 5 per mille che sta diventando una grande opportunità per rafforzare le risorse da destinare alle attività di Cooperazione allo Sviluppo.

Progetto Sud, fortemente impegnato in Argentina, ha recentemente ottenuto il cofinanziamento dalla Direzione Generale del Ministero Affari Esteri di un importante progetto in Brasile nel settore dello sviluppo agricolo e della formazione.

Per sostenere questi programmi sarà molto importante il risultato della raccolta del 5 per mille, perché è anche da ciò che dipenderà il tipo di aiuto che potremo mettere a disposizione dei nostri programmi nei prossimi anni.

Gli stati dei Paesi ricchi, e fra questi anche il nostro, si sono dati l'obiettivo di destinare ai Paesi poveri lo 0,70% del PIL da raggiungere nel 2015.

Bambini di una delle più grandi favelas di San Paolo, in un momento ricreativo nello Spazio dei Sogni



Festa della Criacias (bambini brasiliani)

Probabilmente resterà un'illusione, e non solo per il nostro Paese che nel 2008 ha visto scendere l'impegno nell'Aiuto Pubblico allo Sviluppo.

La legge che regola la Cooperazione allo Sviluppo nel nostro Paese è nata nel 1987, più di venti anni

fa. In questo frattempo il mondo è cambiato e sono completamente mutati i parametri dell'economia mondiale.

Sono cadute le barriere tra l'economia Occidentale ed il modello dei Paesi dell'Est. L'Asia dell'Est e del Sud hanno accorciato le distanze rispetto ai Paesi sviluppati, diventando il motore dell'economia mondiale. Negli ultimi anni questo ha cambiato anche la situazione nell'Africa sub sahariana, area nella quale si erano concentrati molti sforzi della Cooperazione allo Sviluppo dell'Occidente, pur senza grandissimi risultati.

Infine, sul rapporto fra i Paesi ricchi del Nord e quelli poveri ed in Via di Sviluppo del Sud peseranno gli effetti della gravissima crisi finanziaria che negli ultimi mesi ha investito le economie internazionali, e le ricette che saranno presentate per ricercare le relative soluzioni.

In tale quadro, i temi della crisi finanziaria e del rapporto Nord - Sud, cioè della povertà nel mondo, difficilmente potranno essere affrontati in modo separato al



Attività ricreative nello Spazio dei Sogni

prossimo G8 di luglio che si terrà a L'Aquila.

Da un lato occorre finanziare lo sviluppo economico e produttivo, dall'altro bisogna finanziare la protezione sociale e i bisogni fondamentali, a cominciare da istruzione e salute di base delle persone più povere.

Maggiori risorse pubbliche dei Paesi ricchi, certo, ma anche ridefinire le ragioni di una nuova concezione della cooperazione e dell'aiuto ai Paesi in Via di Sviluppo.

Un bel terreno di riflessione per il mondo laico e sindacale.



LA SICUREZZA

NEL COMPARTO ARTIGIANO

di Marco Mascarella

Come è noto il Decreto Lgs. 81 del 2008 ha introdotto nuove sanzioni ed anche nuove prassi burocratiche in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, non distinguendo le differenze che esistono tra grandi industrie, piccole-medie industrie ed artigiani.

Mentre prima, con il decreto 626/94 i protagonisti erano i dipendenti, adesso con l'applicazione del Testo Unico (Decreto lgs. 81/08) ci si riferisce a tutti i lavoratori, ovvero a tutti i protagonisti attivi all'interno delle imprese, non facendo più alcuna differenza tra soci, coadiuvanti, collaboratori e dipendenti.

Naturalmente questa non differenziazione, che credo essere logica e razionale, in quanto il più delle volte all'interno delle piccole aziende, e soprattutto nel comparto dell'artigianato, molto spesso il titolare e/o i titolari sono i primi lavoratori della stessa impresa.

Credo altresì, che il solo accanimento sanzionatorio e/o le varie arti-

colazioni burocratiche non siano un mezzo per proteggere i lavoratori, anzi molto spesso sono svantaggiose; personalmente, ritengo, che snellendo le prassi burocratiche ed incentivando la formazione dei lavoratori e degli imprenditori in merito ai concetti di prevenzione a si possano raggiungere obiettivi accettabili.

In Italia i dati statistici confermano che è ancora questo settore ad essere il motore della nostra economia, l'economia industriale in Italia è fortemente basata sulle piccole imprese e sugli artigiani, molto spesso questi operano in settori di nicchia che potremmo quasi definire "degli imprenditori artisti".

Leggendo i dati INAIL (1998 – 2005) sugli infortuni, notiamo che nelle imprese artigiane nel periodo evidenziato gli infortuni sono diminuiti del 11% circa, contro un 5% circa, nel settore dell'industria e dei servizi; naturalmente questa diminuzione è dovuta principalmente

agli investimenti fatti sulla formazione dei lavoratori nel comparto artigiano, ma non solo; credo che l'aver valorizzato il ruolo degli organismi paritetici abbia contribuito alla divulgazione culturale in merito alla sicurezza dei lavoratori e degli imprenditori in questo comparto.

Ma con altrettanta onestà intellettuale, necessita evidenziare che vi è ancora tantissimo da realizzare, ad esempio sono convinto che necessiti ulteriormente valorizzare il ruolo degli organismi bilaterali sulla sussidiarietà con sostegni mirati agli investimenti in merito alla qualità del lavoro, alla sicurezza sui posti di lavoro e sicurezza ambientale.

Partendo da un concetto generale, credo che anche rimodellando l'organizzazione del lavoro si possa garantire un sicuro miglioramento in merito alla sicurezza del lavoro.

**Fin quando, nella
organizzazione aziendale,
colui che si occupa di
sicurezza sarà in secondo
piano rispetto a colui
che si occupa della
massimizzazione della
produzione, difficilmente
si riuscirà a risolvere quel
problema di salto culturale
che è fondamentale per
generare il concetto della
prevenzione.**

Oggi nelle procedure operative aziendali è ancora molto forte il ruolo dato alla produzione piuttosto che al ruolo della sicurezza, l'eliminazione di dispositivi di sicurezza, l'aumento dei ritmi produttivi, certamente influisce positivamente alla produttività aziendale, ma altrettanto logicamente eleva ad un ennesima potenza la probabilità di rischio di infortuni.

Gli infortuni non sono solo a carico dell'azienda, ma essi sono a carico del lavoratore infortunato, a seconda dell'infortunio, della famiglia del malcapitato e dell'intera società.

Fin quando, nella organizzazione aziendale, colui che si occupa di sicurezza sarà in secondo piano rispetto a colui che si occupa della massimizzazione della produzione, difficilmente si riuscirà a risolvere quel problema di salto culturale che è fondamentale per generare il concetto della prevenzione.

La prevenzione dovrebbe essere vista come un fattore di qualità e non come accade ancora oggi in molti casi come un intralcio alla produzione.

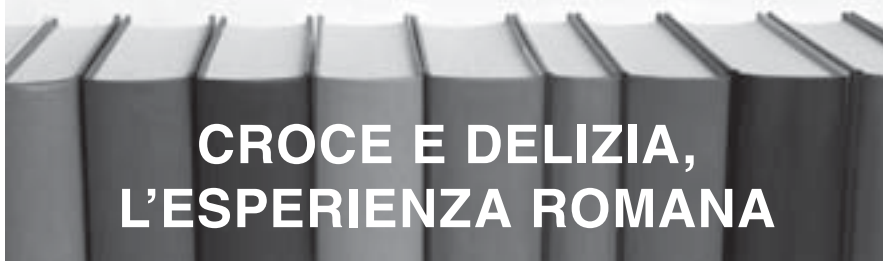
Gli imprenditori, principalmente nel settore artigiano, dovrebbero maggiormente considerare la tutela dei lavoratori come un patrimonio, una ricchezza per l'azienda e per la società.

Di contro i lavoratori devono essere formati, anche dal punto di vista del rispetto delle regole, al fine di abbandonare "la brutta abitudine" di sottovalutare i rischi presenti sul posto di lavoro.

Molti infortuni infatti sono generati da una eccessiva sicurezza o da comportamenti sconvenienti da parte degli stessi lavoratori, e ciò a mio avviso, è dovuto ad una non adeguata formazione ed informazione dello stesso lavoratore.

FORMAZIONE

di Giancarlo Magrino



Giancarlo Magrino

nuovi assetti e la platea dei delegati interessata si compone di rappresentanze e dirigenti; ne deriva la necessità di trovare un giusto mix di partecipazione ai corsi, a seconda delle competenze che all'occorrenza si intendono trasmettere.

Per cui, quando si è in presenza di un contratto nazionale rinnovato e/o più aziende che sul territorio hanno aperto alla contrattazione integrativa, sono le rappresentanze ad essere maggiormente coinvolte per il loro rapporto quotidiano con i lavoratori ed iscritti, così come quando si presentano argomenti di politica sindacale sono per lo più i dirigenti ad esserne interessati.

A tutti però viene trasmesso, in ogni corso, il senso d'appartenenza all'organizzazione e non si perde occasione per rinnovarlo.

Questo è il quadro di riferimento per la programmazione della formazione nella provincia di Roma.

Da quando la UILM Nazionale ha dato nuovo impulso, con il congresso del 2006, all'esigenza di formare i delegati a qualunque livello, la UILM di Roma e Provincia ha stanziato maggiori fondi per quest'attività con il risultato di un centinaio di partecipanti nel biennio 2007-08 e di un'altra cinquantina in corso d'anno.

Ebbene sì, fare formazione non è un'impresa da niente e non s'improwvisa, perché quando le risorse sono limitate ed i fabbisogni crescenti occorre essere accorti e darsi delle priorità; sempre con l'obiettivo di trasmettere competenze e garantire la continuità d'erogazione per gli aggiornamenti.

Sono spesso le scadenze a dettare il ritmo della formazione: quelle dei rinnovi delle rappresentanze, quelle contrattuali, quelle che implicano il ricorso agli ammortizzatori sociali, quelle che determinano

La selezione è uno dei compiti più difficili poiché la domanda spontanea supera le disponibilità; i numeri per sessione vanno contenuti per mantenere un'aula in grado di interagire con il relatore, la cui scelta si basa anche su una buona capacità d'interlocuzione.

Solitamente la logistica crea meno problemi: corsi che si svolgono su base giornaliera con ripresa, se necessario, alla settimana successiva per dare modo ai partecipanti di assimilare i concetti appresi.

Non si procede con verifiche del grado di preparazione, in ingresso e in uscita, attraverso questionari poiché le dinamiche di partecipazione (attenzione ed interlocuzione) sono la misura del gradimento e della riuscita del corso; semmai

ci si sforza d'introdurre elementi nuovi, come nella sessione svolta lo scorso aprile quando per illustrare la riforma degli assetti contrattuali, si è fatto riferimento agli aspetti giuridici della contrattazione presenti anche nella Costituzione Italiana.

E sulla contrattazione integrativa, oltre all'enunciazione dei parametri da utilizzare per la trattativa, si è ricorso ad una simulazione di piattaforma ed all'esame di contratti conclusi in grandi aziende.

Si è rivelata giusta inoltre, la scelta di un relatore con capacità teoriche e pratiche, consentendoci così di tenere corsi qualificati; un caro ringraziamento a Gianluca Ficco della UILM Nazionale.

Alcune considerazioni politiche in conclusione.

Un sistema di avanzate relazioni industriali richiede preparazione e non basta più l'esperienza perché il decentramento della contrattazione e la bilateralità vedono affacciarsi nuovi attori: i delegati del territorio.

La formazione, soprattutto nei territori, contribuisce a trasferire competenze e dunque ad una crescita complessiva dell'organizzazione ed occorrerà sempre più lavorare sul piano comportamentale per consentire ai delegati di sapersi relazionare non solo con i lavoratori ma anche con le controparti.

La UILM farà bene dunque a proseguire su questa strada perché c'è bisogno di sindacato e di un sindacato all'altezza delle situazioni che di volta in volta si presenteranno.

Buon lavoro!

FORMAZIONE

di Marcellino Miroballo

I corsi di Foggia

Nel mese di novembre scorso, si è tenuto a Foggia, il primo ciclo di corsi di formazione promosso dalla segreteria Provinciale e quella nazionale per giovani dirigenti sindacali.

Il corso è stato presieduto da Gianluca Ficco, della struttura nazionale, che ha trattato il tema sulla "Retribuzione".

Seguiranno altre giornate sulle tematiche riguardanti: l'orario di lavoro, i diritti sindacali, la contrattazione collettiva, gli ammortizzatori sociali ecc.

Scopo del corso è fornire uno strumento e nozioni propedeutiche al lavoro quotidiano che i rappresentanti e dirigenti svolgono all'interno delle aziende oltre a dare l'opportunità a tutti coloro che sono indirizzati verso il sociale di fare un percorso

formativo e avviare un'esperienza all'interno del sindacato.

La necessità di rinnovamento e di aggiornamento è, oggi, fortemente sentita e la necessità di sviluppare nuove competenze sono richieste non solo per far fronte al cambiamento tecnico-produttivo ma anche alle trasformazioni socio-culturali in atto.

La formazione deve svolgere il ruolo di supporto allo sviluppo organizzativo e contrattuale, oltre ad essere un'occasione di promozione, di crescita e di maturazione professionale, uno strumento, per i giovani che vogliono intraprendere il " mestiere di sindacalista".

Al corso hanno partecipato circa 30 aspiranti e Rsu delle varie aziende del territorio e l'iniziativa è stata molto apprezzata dai partecipanti e dai lavoratori.





“FILIPPO TURATI L’ORIGINE DELLA DEMOCRAZIA IN ITALIA”

di Luigi Marasco

Nel volume di **Spencer di Scaglia** dal titolo **“Filippo Turati. L’origine della Democrazia in Italia”**, la figura di Filippo Turati è rivisitata nell’attualità del suo pensiero, sottolineandone l’originalità e la funzione sociale delle sue battaglie.

Se qualcuno, trenta anni fa, si fosse chiesto se Turati sarebbe stato commemorato 150 anni dopo la sua nascita, la risposta sicuramente sarebbe stata negativa. Però, in questi ultimi anni, ci sono stati moltissimi cambiamenti: il comunismo è crollato, il partito comunista italiano e l’Unione Sovietica hanno cessato di esistere. Il tanto disprezzato riformismo, con cui il nome di Turati era legato, è tornato oggi di moda. Non solo, definire una persona riformista o socialdemocratica era un insulto, mentre oggi è considerato un pregio. È interessante e paradossale, però, che un paese come l’Italia, che possiede una

tradizione riformista così ricca, sia riuscito a dimenticare l’esponente più importante di questa tradizione: Filippo Turati.

Anche se, a parole, in questi ultimi anni si è tornato a ricordarlo, è stato solo in maniera superficiale, certo non recuperandolo o facendone un punto di riferimento. È importante ricordare Turati non solo come personaggio storico, ma anche politico che ha ancora molto da dire al mondo moderno italiano.

Nel volume, l’autore ricostruisce l’importanza di Turati all’interno del processo culturale che ha determinato l’evoluzione democratica dell’Italia, che nel primo e secondo dopoguerra ha attraversato un lungo periodo di dittatura non solo di regime, ma anche all’interno di alcuni partiti politici. In una data società vi sono, generalmente, alcuni individui più culturalmente avanzati che credono di conoscere la società

in cui vivono e avere le competenze per apportare cambiamenti positivi. Il metodo di cambiamento dovrebbe essere la democrazia: sappiamo tutti, però, che uno dei presupposti della democrazia è l’uguaglianza tra gli individui a prescindere anche dal livello culturale. E sappiamo anche che, in genere, la porzione più numerosa di una società, è per vari motivi quella culturalmente meno avanzata. Da qui nasce la tentazione a sinistra di superare le imperfezioni della democrazia con la forza, imponendo alle persone e ai gruppi più arretrati i punti di vista degli intellettuali e dei leader di partito. Filippo Turati capì subito che tale ragionamento era e sarebbe sempre stato in contraddizione con la democrazia. Con la sua mentalità rigida non accettò compromessi sia si trattasse della democrazia nel partito, fuori del partito o nel Paese.

Il pensiero riformista e socialista di Filippo Turati è brillantemente sintetizzato nel volume in particolare nella ricostruzione storica della democrazia all’interno dei partiti politici capitolo nel quale si afferma come, secondo Turati, l’idea che la violenza potesse sfociare nel socialismo era da considerarsi sbagliata. A parte i suoi ragionamenti ideologici sullo sviluppo dell’economia capitalista e il suo sbocco nel socialismo, Turati considerava la violenza come un torto alla democrazia. I rivoluzionari dell’epoca dicevano che il proletariato era arretrato e che doveva prendersi il potere subito e tramite la rivoluzione. Per Turati, questo ragionamento era un’assurdità. Secondo lui, venire al potere sotto queste circostanze voleva dire imporre il volere degli intellettuali sui lavoratori, processo che, necessariamente, portava al dominio dei leader sui loro seguaci. Di conseguenza, il Turati nutriva una vera avversione per la “dittatura del proletariato”, condannato dal **leader** milanese, non solo quando scoppiò la rivoluzione Bolscevica,

ma addirittura al tempo della fondazione del partito socialista nei primi anni novanta del secolo diciannovesimo.

La soluzione di Turati al dilemma dell'arretratezza del proletariato italiano era quella di "eugarlo" tramite l'istruzione, l'organizzazione e la "ginnastica politica" dentro il sistema della politica esistente, cioè dentro la lotta politico-sociale per le riforme. Per i rivoluzionari, questa era una soluzione sbagliata ed anche troppo lenta, ma sarebbe stata più rapida del miraggio della rivoluzione.

L'attenzione di Turati era rivolta non solo alla democrazia, ma anche al partito stesso. Nel partito socialista degli inizi del ventesimo secolo c'era una forte tensione tra l'idea dell'efficienza del partito e la sua capacità di creare una casa comune che potesse includere esponenti di tutte le divergenti opinioni socialiste marxiste. Un dilemma questo che portava necessariamente ad un rallentamento nella capacità del partito di ottenere i suoi scopi.

Turati stesso definì con molta semplicità il riformista con le parole con le quali Di Scala chiude il primo

capitolo di questo libro: riformista è chi «l'aveva detto prima degli altri», compresi quelli che lo avevano criticato quando lo aveva detto. È straordinariamente vero. Ed è un vero peccato che in tempi di così intensa e anche coraggiosa revisione di impostazioni passate a Turati ancora non lo si sia riconosciuto.

Il libro ha il merito di operare un parallelo tra il socialismo di Turati e quello del PCI. Ma, secondo l'autore, i dirigenti del partito comunista usarono strumentalmente le tattiche prese in prestito dai socialisti riformisti, non essendo mai stati riformisti, perché del riformismo socialista non avevano mai condiviso la cultura, lo spirito e gli obiettivi politici. Infatti, di Scala sottolinea come: «*Mentre sembravano rinunciare alle loro obiezioni teoriche (anche se non esplicitamente) a favore di un riformismo de facto, questo "riformismo" era falso ed era pensato per servire al loro principale obiettivo: il crudo potere e la distruzione del loro nemico di sinistra*».

Nella rivisitazione storica che propone l'autore, bisogna sempre ricordare che alla conclusione della prima guerra mondiale e davanti alla Rivoluzione d'Ottobre Filippo Turati fu lungimirante come pochi nel preconizzare i mali a cui avrebbe portato il comunismo nel mondo. Turati, insieme al suo allievo Giacomo Matteotti, ebbero la forza di separarsi dall'ala rivoluzionaria del partito, e ingaggiare una lotta intransigente contro la minaccia fascista e il governo Mussolini, che nessun altro fece in Italia, tranne personalità come Giovanni Amendola e Piero Gobetti. Se la stessa lotta l'avessero condotta anche gli altri l'ascesa della dittatura politica poteva arrestarsi.

È questa una delle tesi principali esposte dall'autore per sottolineare come il riformismo rappresenti la sola via corretta per "la conquista democratica delle istituzioni" e per una reale soluzione della questione sociale.



la UILM risponde



di Stefania Dresda

CESSIONE DI RAMO D'AZIENDA

Sono dipendente di una azienda metalmeccanica dal gennaio del 2000.

Vorrei sapere come deve essere attivato il trasferimento d'azienda e quali sono i diritti che spettano ai lavoratori. Posso mantenere gli scatti e le ferie maturate? Cosa succede al mio stipendio?

Il trasferimento d'azienda consiste nel mutamento della titolarità dell'impresa da un datore a un altro, con il passaggio dei lavoratori alle dipendenze del nuovo datore.

Per attivare il trasferimento d'azienda occorre attivare una procedura preventiva (obbligatoria solo se il trasferimento riguarda un'azienda o una parte di essa in cui siano complessivamente occupati più di 15 lavoratori) prevista dall'art. 47 della L. 428/1990 (coordinato con le modifiche del D.Lgs. n.18/2001).

La procedura per il trasferimento d'azienda prevede che il cedente (ossia l'azienda che effettua il trasferimento) e il cessionario

(ossia l'azienda a cui l'azienda viene trasferita) devono dare comunicazione scritta del trasferimento almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle R.S.U. nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento.

La comunicazione deve contenere:

- la data del trasferimento;
- i motivi del programmato trasferimento d'azienda,
- le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- le eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori.

A seguito di richiesta scritta (da fare entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione) delle rappresentanze sindacali aziendali e dei sindacati di categoria, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare (entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta) un esame congiunto della situazione con le forze sindacali richiedenti. La consultazione si considera esaurita se, decorsi 10 giorni dal suo inizio, non è stato raggiunto un accordo. Per quanto riguarda i diritti dei lavoratori l'art. 2112 c.c. (così come modificato dal D.Lgs. 276/2003) garantisce il *principio della stabilità dei rapporti di lavoro* in atto presso l'azienda interessata al trasferimento e il *principio della conservazione dei diritti del lavoratore* connessi al rapporto di lavoro.

In particolare, le garanzie offerte ai lavoratori in caso di trasferimento d'azienda sono:

- la continuazione del rapporto di lavoro con il nuovo titolare dell'azienda;
- il lavoratore mantiene tutti i diritti già maturati (come, ad

esempio, le ferie, l'anzianità di servizio e il diritto alle retribuzioni non ancora corrisposte);

- il nuovo datore-titolare dell'azienda (cessionario) deve applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo l'ipotesi di sostituzione con altri contratti collettivi dello stesso livello applicabili all'impresa del cessionario;
- è prevista una responsabilità solidale del cedente e del cessionario, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento;
- il trasferimento non costituisce giustificato motivo di licenziamento, resta salva la facoltà del cedente e del cessionario di esercitare il recesso secondo la normativa di legge;
- il lavoratore ha diritto di presentare le dimissioni nei 3 mesi successivi al trasferimento, quando le condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica.

Alla luce di quanto sopra esposto, nel caso in cui si verifica un trasferimento di azienda ex art. 2112 c.c. vengono conservati gli scatti e le ferie maturate e anche il trattamento economico deve essere quello previsto dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza.

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



**ISTITUTO
PROGETTO SUD**

Istituto per la Cooperazione con i paesi in via di sviluppo



scrivi il tuo nome

Amore

**scrivi una pagina
di solidarietà**



Progetto Sud

è l'associazione che sostiene i paesi del sud del mondo, attraverso iniziative a favore della cultura, della economia e della giustizia sociale.

Lavoriamo per costruire possibilità di crescita reali, nei luoghi della Terra in cui ce n'è più bisogno. Ospedali, case, scuole, imprese: azioni concrete per migliorare la qualità della vita delle popolazioni locali nei loro territori.

Un futuro migliore non è impossibile. Occorrono fondi e tutto il nostro impegno per la speranza.

Devolvi il cinque per mille a Progetto Sud, il tuo contributo è importante.

**CINQUE
PER
MILLE**

Devolvi il tuo cinque per mille a Progetto Sud: scegli l'apposito spazio (sostegno delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale, delle associazioni di promozione sociale, delle associazioni ricreative e delle associazioni sportive dilettantistiche) e scrivi nel modello 730, CUD o UNICO il codice fiscale di Progetto Sud, come mostrato sotto.

Esenzione dalle organizzazioni non lucrative di utilità sociale, dalle associazioni di promozione sociale e dalle associazioni ricreative e dalle associazioni sportive dilettantistiche ai sensi dell'art. 10, c. 1, lett. b), del D.Lgs. n. 460 del 1997 e delle fondazioni riconosciute di carattere culturale.

IRPEA
Codice fiscale del beneficiario (predefinito) **97046100588**



ITAT

- ✓ LAVORO
- ✓ PREVIDENZA
- ✓ SICUREZZA E TUTELA
- ✓ EMIGRAZIONE E IMMIGRAZIONE
- ✓ ASSISTENZA E PRESTAZIONI SOCIALI

IL PATRONATO DEI CITTADINI