

Fabbrica



società

FABBRICASOCIETÀ È IL PERIODICO NAZIONALE DI INFORMAZIONE DELLA UILM

La crisi ferma la FIAT

di Eros Panicali

Giuliano Cazzola

risponde in materia

di Previdenza

di Mariantonietta Contucci

Le realtà territoriali nella congiuntura economica

L'Aquila

di Michele Lombardo

Piombino

di Ilaria Landi

Venezia

di Diego Panisson

FONDO COMETA

L'impatto della recessione sul Fondo di previdenza complementare

di Luca Colonna

Formazione

I laboratori di formazione esperienziale

di Paola Mencarelli

RIFORMA DEL SISTEMA CONTRATTUALE

Testo integrale

Anno XIII
n° 1-2/2009

MANIFESTAZIONE DELLA UILM

La protesta della UILM di Torino alla politica anticrisi del Governo





di
ANTONINO REGAZZI

EDITORIALE

La Uilm si rinnova nei suoi strumenti d'informazione e, proprio all'inizio del 2009, la rivista Fabbrica Società esce con un nuovo formato ed una differente impostazione grafica. La nostra organizzazione ha voluto perfezionare e riquilibrare il proprio periodico ridefinendo anche la squadra che collaborerà ai contenuti del giornale. L'invito e il sostegno sono rivolti in ogni caso a tutti, per rendere questo strumento, non solo un veicolo d'informazioni, ma anche il perno su cui far ruotare una serie d'argomenti che creino dibattiti costruttivi volti a potenziare la nostra attività sindacale.

Il 22 gennaio 2009 finalmente le parti sociali ed il Governo hanno siglato la riforma del sistema contrattuale. La CGIL, pur partecipando all'intero negoziato, non ha firmato l'accordo. Da almeno 10 anni aspettavamo questo evento. Il commento più approfondito è rinviato al prossimo numero. Per ora segnaliamo le tre novità principali: 1. Le nuove regole riguardano anche i lavoratori della Pubblica Amministrazione; 2. Con le nuove regole, i lavoratori potranno guadagnare di più in quanto vi è un collegamento diretto tra salario e produttività aziendale; 3. I lavoratori dipendenti delle piccole aziende potranno stipulare il contratto di secondo livello o avere una garanzia salariale.

Il nuovo testo, riportato integralmente nelle ultime pagine della rivista, rimanda ai diretti contraenti le specifiche soluzioni da trovare per le singole categorie e nel prossimo numero di Fabbrica Società l'argomento sarà trattato in modo più dettagliato ed esauriente.

Il Governo ha varato dei provvedimenti che abbiamo apprezzato, perché indirizzati alla popolazione più disagiata, ma bisogna capire se sono sufficienti. La prima considerazione da fare è che i 6,4 miliardi di euro spesi per la manovra anticrisi sono pochi se pensiamo, per esempio, agli 11 della Spagna e ai 25 dell'Inghilterra; in secondo luogo il Ministro Tremonti non può scambiare il bonus fiscale con la detassazione del lavoro dipendente che abbiamo più volte richiesto e per il quale continueremo ad insistere.

Gli interventi fatti sugli ammortizzatori sociali non rispondono alle reali esigenze dei lavoratori. Questi interventi devono essere costruiti gradualmente per dare la possibilità a chi non ha il lavoro, o lo ha perso, di avere un reddito che gli permetta una vita dignitosa. In questo campo la politica del Governo non è soddisfacente e non risponde alla soluzione di una crisi che sta lasciando a casa migliaia di lavoratori precari. Pertanto noi continueremo con iniziative a risonanza nazionale per sollecitare la politica ad interventi rapidi e mirati.

In sostanza fino ad ora il Governo non è stato in grado di far ripartire il lavoro. L'utilizzo di CIG nel 2008 rispetto al 2007 è cresciuto del 206%, e solo nel mese di dicembre del 2008, rispetto al dicembre dell'anno precedente, è stato del 525% registrando una crescita esponenziale nell'ultima parte del 2008. Questa percentuale fornisce le dimensioni di una crisi vasta e profonda. Per contrastarla abbiamo più volte sollecitato l'Esecutivo a sostenere incentivi a favore delle più grandi economie del nostro paese, quella dell'auto e quella degli elettrodomestici, perché ci sono state soltanto sterili polemiche ma nessuna azione concreta.

Infine il dibattito sulle pensioni sollevato dal Ministro della Funzione Pubblica. L'On. Brunetta ha proposto di elevare l'età pensionabile delle donne e penequarla a quella degli uomini. Tale volontà riscontra il nostro consenso, ma a condizione che sia chiaro a cosa verrà devoluto il risparmio ottenuto dal posticipo della quiescenza delle donne dal mondo del lavoro. La maternità, per esempio, non trova ancora adeguati sostegni che permettono alle donne di gestire lavoro e vita familiare nel migliore dei modi. La nostra proposta sarebbe di consentire l'allungamento dell'istituto della maternità da 6 a 24 mesi per consentire alle mamme un risparmio nell'utilizzo delle strutture degli asili nido, in ogni caso carenti, e di permettere un rapporto migliore e prolungato del bambino e del genitore.

Fabbrica Società

Anno XIII

n° 1-2 gennaio-febbraio 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

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

Milano - Paola Mencarelli

Reggio Emilia - Cateddu Manuela

Progetto grafico:

copertina, Stefano Verzilli

Interni, A.G.E.B. - Roma

Impaginazione: Contucci M.

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 febbraio 2009



2008

Unione Stampa
Periodica Italiana

SOMMARIO

EDITORIALE

Le riforme da sostenere

di Antonino Regazzi 2

L'EVENTO

La manifestazione della UILM a Torino

di Ambra Lo Sardo 4

L'AZIENDA

La crisi ferma la FIAT

di Eros Panicali 6

L'INTERVISTA

Giuliano Cazzola risponde in materia di Previdenza

a cura di Mariantonietta Contucci 8

LE REALTÀ TERRITORIALI NELLA CONGIUNTURA ECONOMICA

L'Aquila : *La crisi industriale in provincia
dell'Aquila e il successo della Uilm*
di Michele Lombardo 9

Piombino : *Il ciclone "crisi" investe
il siderurgico, a migliaia in CIG*
di Ilaria Landi 10

Venezia : *La nuova organizzazione dei
metalmeccanici veneti*
di Diego Panisson 13

FONDO COMETA

**L'impatto della recessione sul Fondo
di previdenza complementare**
di Luca Colonna 14

FORMAZIONE

**Il laboratorio di formazione esperienziale
come luogo di creatività e innovazione
per l'organizzazione sindacale**
di Paola Mencarelli 18

CULTURA: "Parla con i pesci"
di Mariantonietta Contucci 20

LA RIFORMA DEL SISTEMA CONTRATTUALE
Il testo integrale 21

LA UILM RISPONDE: Il godimento delle ferie
a cura di S. Dresda 23

MANIFESTAZIONE A TORINO

La **UILM**
davanti alla Prefettura,
protesta contro i provvedimenti
del Governo ritenuti insufficienti

di Ambra Lo Sardo

La crisi attuale è di natura così preoccupante da indurre a scelte importanti anche sul modo di manifestare la propria preoccupazione o dissenso verso alcune politiche governative. A Torino, il 14 gennaio, la nostra categoria ha raccolto una sfida difficile, quella di dare voce alle migliaia di persone rimaste in cassa integrazione per il crollo del mercato Fiat e del suo indotto senza creare danno alle stesse famiglie. Scioperare? No, non questa volta.

A Torino, nel momento più nero, mentre si riceveva la notizia della chiusura e messa in liquidazione di diverse notissime aziende, abbiamo ritenuto di utilizzare un altro modo. Una manifestazione davanti alla Prefettura che coinvolgesse solamente i delegati sindacali e dunque niente sciopero! Perché? Per non appesantire la busta paga dei lavoratori già esageratamente provati. È stata ampia l'attenzione dedicata dai media all'iniziativa perché a Torino, città "calda" del sindacato metalmeccanico, era forse la prima volta che qualcuno diceva chiaro e tondo che il lavoro dei sindacalisti, nei momenti di più grave difficoltà, non può essere delegato o scaricato sui

lavoratori. Certe scelte dobbiamo farle noi e sopportarne il peso, nonché la responsabilità. Non siamo gente che sciopera contro la crisi tanto per farlo perché è come scioperare contro la pioggia, la pioggia cade lo stesso. Il nostro stile è diverso. Il nostro stile diverso è anche una rotta nuova verso un sindacato più responsabile, funzionale, attento ai risultati e più indipendente dalla politica. Vogliamo fare da esempio. Ci stiamo riuscendo.

In sostegno dell'iniziativa anche tutte le categorie della Uil con delegazioni da tutto il Piemonte. A guidare il direttivo dei "200", il segretario regionale Maurizio Peverati ma soprattutto il segretario nazionale Antonino Regazzi che, dal palco sotto le finestre del Prefetto, ha utilizzato parole disincantate e ha fatto richieste chiarissime su come uscire fuori da questa drammatica situazione: "Le scelte del Governo a favore delle famiglie numerose e dei ceti in difficoltà sono di segno positivo e va detto a chiare lettere. Però purtroppo non bastano a tamponare la grave crisi. Cosa serve? Una politica coerente a sostegno dei consumi e la detassazione immediata dei

*I lavoratori di fronte a Palazzo Madama,
prima sede del Parlamento italiano*

Il nostro stile diverso è anche una rotta nuova verso un sindacato più responsabile, funzionale, attento ai risultati e più indipendente dalla politica.



redditi dipendenti e dei pensionati e poi sostegno al credito delle famiglie e delle piccole imprese perché le garanzie richieste sono eccessive e ciò blocca le opportunità di sviluppo. Su questi provvedimenti necessari e urgenti io non vedo quel che potremmo chiamare "il filo rosso" ovvero una strategia forte in grado di dare una svolta decisiva alla crisi". Poi Regazzi ha tirato in ballo argomenti che sono di grande attualità ma sui quali il mondo politico e sindacale non hanno ancora saputo raggiungere soddisfacenti intese: "Si è parlato di settimana corta come panacea per tutti i mali. Non è così. La settimana corta è a mio avviso il modo per far pagare la crisi ai lavoratori. Ebbene: ci spieghino chi pagherà la differenza, chi compenserà il salario dei lavoratori? Noi non staremo a questo gioco!". Di sfondo c'è la consapevolezza che l'attuale ricorso alla cassa integrazione diminuisce in modo significativo il salario di centinaia di migliaia di persone e riduce di conseguenza la capacità di spesa dei lavoratori dipendenti.

È necessario che il sindacato non si limiti ad enunciazioni di parte o a dichiarazioni di scioperi. Il caso di Torino ha fatto scuola in questo senso. Ed è necessaria la riforma della contrattazione, intesa importante per dare certezza a tutti i lavoratori. Temi che sono stati portati all'attenzione del Prefetto torinese che ha ricevuto Tonino Regazzi, il segretario piemontese Uil Gianni Cortese e il segretario piemontese Uilm Maurizio Peverati. Quest'ultimo, intervenendo dal palco sulla situazione ha incominciato con un doveroso commento sull'azione del Governo: "Per quanto riguarda i contenuti del recentissimo provvedimento per contrastare la crisi e sostenere le famiglie, prendiamo atto che finalmente dopo tante polemiche tra Governo e Opposizione su tematiche molto lontane dai veri interessi della gente, il Governo sembra davvero intenzionato a fronteggiare la crisi, vera emergenza di questo paese.

La Uilm del Piemonte, ritiene utili ed apprezzabili alcuni punti di intervento ma riteniamo ancora complessivamente molto debole la quantità di risorse economiche messe a disposizione per le classi più deboli, ovvero pensionati e lavoratori

"...riteniamo ancora complessivamente molto debole la quantità di risorse economiche messe a disposizione per le classi più deboli, ovvero pensionati e lavoratori dipendenti."

Peverati

dipendenti. Ancora una volta la quasi totalità dei metalmeccanici non è toccata né da bonus né da un provvedimento di defiscalizzazione sui salari (la defiscalizzazione della tredicesima, doveva essere un segno tangibile per aiutare i lavoratori e pensionati oggi in grave difficoltà)". Poi un richiamo diretto alle istituzioni locali per un immediato intervento: "Regione, Provincia e Comuni affrontino con determinazione la crisi dando sostanza ai tavoli già aperti per fronteggiare i disagi che comporta, aiutando le famiglie più colpite da quella che oramai è definibile come una recessione di gravità mai vista dal dopo guerra. Chiediamo di ridurre i costi dei servizi, le imposte comunali e regionali, le rette degli asili...E poi è strategico mettere a disposizione i fondi europei per la formazione al fine di coinvolgere immediatamente quei lavoratori espulsi dalle fabbriche e dall'industria in generale perché questi non siano, seppur giovani, troppo vecchi per il domani".

T. Regazzi intervistato dai giornalisti a Torino.





LA CRISI

FERMA LA FIAT



di Eros Panicali

La peggiore crisi economica mondiale degli ultimi sessant'anni si abbatte sull'industria dell'auto e ferma il processo di rilancio della più grande impresa manifatturiera italiana. Con la più lunga fermata produttiva invernale che si ricordi, da metà dicembre a metà gennaio, sono state fermate, infatti, tutte le fabbriche del Gruppo Fiat; ma già a febbraio una nuova fermata coinvolgerà, oltre i siti produttivi, anche duemila colletti bianchi delle strutture centrali. Nel corso del 2009 prevedibili cali di mercato rischiano, inoltre, di pregiudicare ulteriormente i volumi. Sono questi gli effetti della gravissima congiuntura internazionale e del pauroso calo di consumi.

Dopo mesi di ribassi, a dicembre 2008 le vendite di auto in Italia si sono attestate a -13,36% rispetto all'anno precedente, ma la situazione appare in verità ancora più grave se si considera che quello era l'ultimo mese in cui era ancora possibile accedere agli incentivi della rottamazione. I consumi vanno del resto malissimo in tutta l'Europa e frenano anche in quei paesi emergenti, come il Brasile, in cui negli ultimi anni si era assistito ad un vorticoso aumento delle immatricolazioni. I cali di mercato colpiscono violentemente non solo le automobili, ma anche i furgoni e le macchine per il movimento terra, nonché naturalmente la componentistica.

La crisi interviene in un momento molto delicato delle relazioni industriali: la presentazione della piattaforma di secondo livello. Il 16 dicembre 2008 si è tenuto, difatti, a Torino il primo incontro con il Gruppo Fiat per il rinnovo del contratto

Si complica la discussione per il rinnovo dell'integrativo e si affievoliscono le aspettative di un rilancio duraturo del Gruppo, con l'indifferenza di un Governo che sembra aver dimenticato l'industria.

integrativo, ma l'Azienda dinanzi alle richieste sindacali ha dichiarato che oggi non sussistono le condizioni per rinnovare il premio di risultato, dando tuttavia disponibilità ad affrontare alcune questioni normative, nonché quelle direttamente legate ai temi dell'emergenza produttiva. In effetti l'azione sindacale ha scontato un forte ritardo, a causa di quelle ritualità che notoriamente la Uilm non condivide, trovandosi in una situazione di "fuori gioco": nell'arco di tempo che è servito ad elaborare la piattaforma integrativa, è cambiato radicalmente il contesto economico.

La indisponibilità di Fiat a discutere di Premio di risultato, a fronte della gravità della crisi, non appare tuttavia condivisibile, poiché un premio effettivamente variabile può essere discusso in qualsivoglia congiuntura economica: la sua definizione può anzi apparire utile a condividere un progetto di rilancio, finalizzato ad

incrementare la competitività, e ad individuare obiettivi futuri credibili, benché gli aumenti siano destinati ad avverarsi evidentemente solo in un momento successivo di ripresa. In ogni caso occorre pur sempre discutere il premio da erogare nell'anno 2009, che il vecchio integrativo non definiva, anche a fronte del fatto che il 2008 produrrà comunque degli utili, grazie al buon andamento della prima parte dell'anno. Sono anche da definire importanti questioni normative: occorre varata la riforma del sistema partecipativo, da armonizzare con i cambiamenti dell'organizzazione del lavoro apportati con il WCM; è necessario discutere la disciplina degli orari di lavoro, per consentire gli incrementi di competitività, richiesti da Fiat, attraverso un maggiore e migliore utilizzo degli impianti; infine non va assolutamente lasciata cadere la richiesta di un elemento salariale aggiuntivo per i lavoratori vincolati alla catena di montaggio.

La drammaticità e la repentinità dei mutamenti economici impongono, però, dei mutamenti nella strategia sindacale. Dobbiamo, difatti, concentrare la discussione prioritariamente sulle materie legate alla gestione della crisi. Da una parte dobbiamo cercare di ottenere strumenti di sostegno salariale in favore dei lavoratori collocati in CIG, dall'altra dobbiamo rivendicare il così detto sistema del bacino per lavoratori temporanei, al fine di tutelare le migliaia di lavoratori precari, oggi espulsi dalla fabbrica, con un diritto al rientro non appena i volumi produttivi riprenderanno a salire.

Inoltre è necessario stabilire intense relazioni industriali per seguire l'andamento della crisi, sperando di far fronte comune anche verso le istituzioni per l'indispensabile sostegno del Governo durante la fase recessiva. Da quest'ultimo punto di vista, stiamo assistendo ad uno sconcertante paradosso. Da una parte Fiat sembra allentare l'intensità delle relazioni sindacali, dall'altra



il Governo si mostra incredibilmente indifferente alle sorti della più grande comparto industriale italiano. Tutto ciò accade nel momento più grave, che richiederebbe la massima unità di intenti possibile, nel comune interesse di impresa e lavoratori.

Ciò che davvero ci deve preoccupare è l'effetto combinato della crisi con alcuni limiti strutturali del Gruppo non ancora superati. Più in particolare, se è vero che Fiat Auto tiene e magari continua ad incrementare le proprie quote di mercato, è altrettanto vero che in Europa resta pericolosamente focalizzata sul mercato italiano. Del resto la casa torinese non riesce a sfondare nel segmento medio di gamma, considerato fondamentale per volumi e margini di profitto, né i brand minori di Alfa e Lancia hanno avuto quel completo sviluppo delle loro potenzialità, che sarebbe decisivo per la penetrazione dei mercati. In definitiva Fiat è ancora troppo piccola: se nel 2008 le vetture vendute sono state circa 2,1 milioni e nel 2009 si prevedono ulteriori cali, gli obiettivi dichiarati nel 2006 da Fiat di raggiungere entro il 2010 i 2,8 milioni di auto, come quota "interna" a cui si aggiungere i veicoli prodotti in joint venture, diviene sempre più difficile da raggiungere.

Soprattutto le attuali dimensioni di Fiat auto stridono con la dichiarazione di Sergio Marchionne, se-

condo cui «per fare soldi bisogna arrivare a 5,5-6 milioni di veicoli all'anno» e «quindi bisogna fare delle aggregazioni in un modo o nell'altro». L'Amministratore delegato del Gruppo ha anche aggiunto che «al termine di questo ciclo di crisi, diciamo tra 24 mesi, resteranno i seguenti protagonisti indipendenti: un costruttore americano, uno tedesco, uno europeo-giapponese con una significativa estensione negli Stati Uniti, uno giapponese, uno cinese e un altro potenziale europeo». In modo analogo il principale azionista, John Elkann, ha aggiunto che «in uno scenario di consolidamento, la priorità è trovare il partner e la combinazione giusti, il livello della partecipazione diventerebbe di secondaria importanza rispetto alla posizione competitiva e al valore aggiunto apportato da una nuova combinazione».

Ebbene senza bisogno di retrologia alcuna, si può quindi immaginare un radicale ed imminente cambiamento nelle strategie del Gruppo Fiat, con un possibile scorporo del settore Auto ed un suo possibile assorbimento da parte di una più forte casa straniera. A questo punto una questione dovrebbe sorgere spontanea: se l'italianità del gruppo (almeno della sua parte preponderante, vale a dire dell'Auto) sia ancora un valore e, più in generale, Fiat sia ancora strategica per il Paese. Sull'ultima domanda non dovrebbero sorgere dubbi: Fiat resta la più grande impresa manifatturiera italiana ed opera in un settore, quello dell'auto, tutt'ora decisivo in termini sia di fatturato sia di occupazione sia di innovazione. Sul primo quesito, quello sull'eventuale bisogno di preservare

l'italianità del Gruppo, occorre invece meditare un po' più a fondo: che Fiat resti italiana è chiaramente un vantaggio in sé; ma, se per restare italiana rinunciaste all'unica opzione di sviluppo possibile, sarebbe evidentemente un errore. In fin dei conti l'interesse nazionale può essere preservato anche da un'alleanza europea di cui gli italiani siano azionisti di minoranza, ma solo a patto che non si tratti di un semplice assorbimento e che vi sia la effettiva possibilità di integrare mercati e modelli delle diverse case.

Ciò che davvero preoccupa è in verità l'indifferenza con cui il Governo ha reagito sia alla crisi produttiva sia alla prospettata possibilità di mutamenti strategici. L'atteggiamento di sufficienza assunto del Governo rischia di tradursi in ingiustificabile indifferenza verso il destino dell'industria dell'auto nel nostro Paese. Anche la decisione di evitare qualsiasi forma di aiuti può indirettamente generale una distorsione competitiva con le case automobilistiche di quei paesi, quali gli USA, la Francia, la Germania e la Svezia, che viceversa stanno mettendo in campo delle agevolazioni. All'inizio della crisi si ripeteva che bisognava concentrarsi nuovamente sull'economia reale; ad oggi, però, le uniche vere preoccupazioni del Governo pare che siano state quelle di preservare gli istituti e gli equilibri finanziari. L'importanza decisiva del momento che stiamo attraversando dovrebbe spingerci a sostenere il nostro apparato industriale, non certo con contributi a pioggia, bensì con incentivi mirati alla ricerca e al risparmio energetico. Una cosa comunque è certa: l'Italia non può continuare a fingere che non esistano imprese di interesse nazionale e che Fiat non sia una di esse.

NDR: Apprendiamo, in fase di redazione, dell'accordo tra FIAT e CHRYSLER. Ci riserviamo di approfondire l'argomento nel prossimo numero.



L'INTERVISTA

a cura di Contucci Mariantonietta

Giuliano Cazzola, esponente del Pdl e vice presidente della Commissione Lavoro della Camera dei deputati, risponde sulla materia delle pensioni.

Il Presidente Silvio Berlusconi ha recentemente affermato che le pensioni non sono oggetto di discussione. Pensa che l'attuale sistema pensionistico non necessiti di riforme?

Dobbiamo abituarci a convivere con revisioni periodiche dei sistemi pensionistici pubblici. Dobbiamo avere il medesimo rapporto che le persone in carne ed ossa hanno con le malattie croniche. Devono tenersele, perché da queste patologie non si guarisce e si portano nella tomba, ma è saggio curarsi con continuità e assiduità per evitare che la malattia si aggravi e divenga acuta. Berlusconi è attento al consenso elettorale, ma sa benissimo che qualcosa si dovrà fare per tanti motivi, di cui elenco i principali: in primo luogo il Governo si è impegnato ad ottemperare alla sentenza dell'Alta Corte di Giustizia che ha condannato il nostro paese per discriminazione di genere perché consente alle donne del pubblico impiego di andare in pensione 5 anni prima degli uomini. Passando oltre c'è da tener presente che alcune voci della copertura finanziaria della controriforma Damiano non sono poi così sicure. C'è poi da comprendere che, senza metter mano alle pensioni non si troveranno mai le risorse per fare la riforma degli ammortizzatori sociali. Dulcis in fundo, esistono sempre le grandi questioni degli andamenti demografici e le trasformazioni del mercato del lavoro, che rappresentano il tapis roulant su cui viaggia ogni

sistema pensionistico pubblico. Se diminuiscono i giovani ed aumentano gli anziani, peraltro sempre più longevi; se crescono i pensionati e si riducono i lavoratori attivi, tutto ciò avrà ripercussioni anche sugli equilibri pensionistici.

Cosa ne pensa della proposta del Ministro Brunetta sulla perequazione verso l'alto dell'età pensionabile di uomini e donne?

Sono d'accordo e spero che ce la faccia. Brunetta ha sicuramente un merito. Si getta nelle cose appena intravede l'opportunità di cambiare. E ha dimostrato che si possono fare anche scelte difficili col consenso della gente. I politici di solito sono dei piacioni capaci soltanto di consultare i sondaggi. Ed immaginano che l'opinione pubblica sia fatta di gente con l'anello al naso, preoccupata solo del proprio "particolare".

Considerando che l'aspettativa di vita della donna è di 7 anni maggiore di quella dell'uomo e che attualmente le donne vanno in pensione 5 anni prima degli uomini, abbiamo un differenziale pensionistico di 12 anni. Se tale divario venisse ridotto equiparando l'età pensionistica di uomini e donne, le risorse risparmiate non potrebbero essere utilizzate a sostegno della maternità? Per esempio aumentarla da 6 mesi a 24 mesi?

Con me sfonda una porta aperta. Ho presentato nel giugno scorso un progetto di legge (AC 1299) che prevede il ripristino di un pensionamento flessibile, unico per genere e tipologia, da esercitarsi a discrezione degli interessati, in una fascia di età compresa tra 62 e 67 anni. Una forma, questa, da valere a regime



Giuliano Cazzola

nel sistema contributivo, che potrebbe consentire di rispondere anche a particolari esigenze di carattere personale. Ovviamente l'impianto dovrebbe essere correlato ad adeguati coefficienti di trasformazione in funzione di disincentivo/incentivo. Per pareggiare i conti, nel sistema retributivo, occorrerebbe far salire gradualmente – con lo stesso percorso degli scalini + quote della legge 247 del 2007 – l'età di vecchiaia delle donne da 60 a 62 anni, allineandola così con quella a cui arriverà nel 2013 per l'anzianità. D'accordo poi con la proposta di tutelare meglio la fase della vita della donna in cui diventa madre e deve accudire i figli. Per la donna che vive in coppia si assiste ad un vero e proprio crollo del tasso di occupazione – in particolare tra i 25 e i 44 anni – quando si passa dall'essere senza figli all'averne dei figli. Nella prima condizione le donne in questa fascia d'età hanno mediamente tassi di occupazione elevati, pari al 75,5%; una volta che arrivano i figli il tasso scende al 54,5%.

Il nodo da sciogliere, dunque, per sbloccare la disoccupazione femminile si chiama <conciliazione>: è su questo aspetto che vanno con-



centrate le politiche di sostegno, secondo due grandi gruppi: a) quelle che intervengono sulla flessibilità del regime di organizzazione del lavoro, tra cui spicca una più ampia diffusione del part time (nella Ue l'occupazione femminile è più elevata laddove è più ampio il ricorso al tempo parziale); b) quelle che sono di ausilio alle famiglie con bambini piccoli, in particolare per quanto riguarda l'accesso ai servizi. Quanto al riconoscimento delle specificità femminili, sarebbe sicuramente più equo predisporre delle tutele operanti nel corso della vita lavorativa (il mio progetto propone agevolazioni per la maternità, il lavoro di cura e la formazione fino a 2 anni di ulteriore contribuzione figurativa) piuttosto che attardarsi in una logica di risarcimento forfetario a fine carriera.

Negli ultimi dieci anni il valore medio delle pensioni è diminuito di circa il 30%. Non pensa che dovrebbe essere rivisto l'attuale sistema di rivalutazione del potere d'acquisto delle pensioni?

È un problema di risorse disponibili. A mio avviso la soluzione più valida sarebbe quella di ripristinare l'aggancio non solo al costo della vita ma anche alle dinamiche retributive degli attivi, come era fino al 1992. Pochi sanno però che è stata proprio la scelta di abolire tale aggancio, a spese dei pensionati, a consentire la maggiore riduzione di spesa.

Ultimamente il Governo ha aumentato le pensioni minime. E' d'accordo sul fatto che possa essere a discrezione del Governo l'aumento delle pensioni? Non sarebbe più appropriato un sistema automatico che dia maggiori certezze?

Le pensioni integrate al minimo sono rivalutate rispetto al costo della vita e pertanto il loro importo cambia ogni anno. Torniamo così al problema affrontato nella precedente domanda. E alle soluzioni indicate lì.



L'AQUILA

di Michele Lombardo

La crisi industriale in provincia dell'Aquila e il successo della Uilm sul territorio

La crisi internazionale, che in un primo momento sembrava essere lontana da noi, ci riguarda invece molto da vicino, perché, se in America ha già prodotto una fase recessiva che si prevede lunga, le ricadute negative in Europa sono ormai estremamente chiare ed evidenti. Forse non ci si è resi conto su scala europea di quali pericoli la nostra economia stia correndo: non è più tempo soltanto di strette ai bilanci pubblici in funzione anti-inflazionistica, poiché il taglio è operato dalla caduta generale dei consumi. Occorre quindi rilanciare l'economia sostenendo gli investimenti produttivi. In questo gravoso contesto economico e sociale, la crisi del settore industriale nella Provincia dell'Aquila sta assumendo contorni molto preoccupanti.

La crisi delle grandi aziende, che in provincia dell'Aquila sono la Magneti Marelli e la Micron Technology Italia, realtà che operano nei due settori produttivi maggiormente colpiti dalla crisi in corso, cioè l'auto e l'ITC, si sta progressivamente ripercuotendo sulle piccole e medie imprese che sono destinate a soffrire ancor di più nei mesi a

seguire. Di fatto oggi, tranne le aziende del gruppo Fimmeccanica, in provincia dell'Aquila il tessuto industriale è attraversato da una crisi estremamente pesante, basti pensare che negli ultimi tre mesi del 2008 il ricorso agli ammortizzatori sociali è aumentato del 258%. La stessa Micron Technology Italia, azienda statunitense, leader nel campo delle produzioni di dispositivi a semiconduttore (produzione di dischi di silicio), che occupa circa 1800 addetti, ha iniziato un percorso di cassa integrazione ordinaria molto pesante. Cosa mai accaduta prima di ora nello stabilimento marsicano.

La crisi industriale in provincia dell'Aquila, oggi, non è più determinata dalle ormai storiche vertenze presenti sul territorio da anni e che riguardavano gruppi come l'Italtel, la Finmek, la Oliit, la Ixfin, bensì questa crisi riflette in pieno il momento congiunturale negativo che investe l'Italia, l'Europa, il Mondo. In questo contesto così complicato vale la pena spendere qualche rigo per riportare alla vostra attenzione il ruolo della nostra organizzazione sul territorio aquilano.



La Uilm ha svolto in questi mesi una grande azione sindacale e organizzativa per rispondere al meglio alle nuove esigenze dei nostri iscritti e dei lavoratori metalmeccanici. Questioni che prima sembravano del tutto irrilevanti, perché non erano presenti in aziende grandi come Magneti Marelli e Micron, oggi sono divenute per i lavoratori determinanti nel loro vivere in azienda. Per esempio come tutelarli al meglio con un buon accordo sulla gestione della CIGO, come rappresentare le istanze dei lavoratori pendolari che in presenza di CIGO a rotazione e quindi con una drastica diminuzione dell'utilizzo dei mezzi pubblici di trasporto possono vedersi eliminare le corse dalle amministrazioni locali con ulteriori problemi di mobilità sul territorio.

E proprio in questo momento difficile la Uilm dell'Aquila sta avendo risultati lusinghieri sia sul versante del tesseramento sia su quello della rappresentanza. Non è un caso se nelle due realtà più grandi della Provincia, Magneti Marelli e Micron, negli ultimi rinnovi delle RSU, avvenuti entrambe qualche settimana fa, le liste della Uilm sono arrivate prime. Questo risultato ha determinato il fatto che oggi la nostra organizzazione è la prima nell'intera provincia aquilana. È altresì evidente che in un momento così complicato per l'economia del nostro paese, i lavo-



M. Lombardo, funzionario della Uilm Nazionale

tori e la gente, hanno bisogno di più sindacato.

L'esperienza di questi ultimi mesi della struttura dei meccanici della Uil della provincia dell'Aquila sta dimostrato che, se pur in presenza di una crisi molto profonda che continua a minare alle fondamenta il tessuto produttivo di un territorio già martoriato da molte vertenze aziendali conclusesi con chiusure e quindi con perdite rilevanti di posti di lavoro, l'attività attenta e capillare nel comprensorio da parte della nostra struttura provinciale sta consentendo paradossalmente di rafforzarsi e di crescere in una fase come questa.

Nella provincia di Livorno in cui vivo e più precisamente nel comune di Piombino, posso vedere testimonianze macroscopiche di come questa crisi abbia travolto tutti i settori in modo trasversale e sia arrivata così prepotentemente a "complicare" (uso un termine di voluta leggerezza), la vita di molte famiglie e di molti operai che già in precedenza non vantavano una prosperità economica.

Basti pensare ai siti siderurgici della zona sui quali da sempre si basa la grandissima parte dell'economia della Val di Cornia (e non solo) e che purtroppo già in passato sono stati teatro di difficili situazioni.

Le acciaierie Lucchini di Piombino, con l'insorgere della crisi hanno accusato un calo degli ordini in una percentuale altissima e sono state costrette a fermare per circa un mese l'altoforno a causa della "mancanza di produzione". Questo non era mai accaduto. I fermi in passato sono sempre avvenuti per interventi tecnici programmati o scioperi indetti, ma mai per "assenza di produzione". Un dato che oltre che a destare sconcerto è fortemente indicativo per la gravità della situazione. Con la piena crisi del settore edile e di quello automobilistico, alcuni reparti delle acciaierie stanno lavorando con un volume praticamente dimezzato rispetto agli ordini normali, fatta eccezione per le rotaie. Ovviamente la conseguenza ricaduta sull'organico in forza è stata la cassa integrazione: 1600 è il numero di operai in CIGO raggiunto nel mese di dicembre, da sommare a circa altri 700 dell'indotto.

È doveroso affermare l'importanza del percorso che le organizzazioni sindacali hanno intrapreso con la dirigenza Lucchini, ottenendo nonostante la crisi, la conferma dei contratti precari e non solo: l'erogazione del premio di risultato con un mese di anticipo (calcolato come produttività piena, senza tener conto della crisi dell'ultimo trimestre) e un bonus extra in busta paga per tutti i dipen-

PIOMBINO

di Ilaria Landi

IL CICLONE "CRISI" INVESTE IL SIDERURGICO, A MIGLIAIA IN CASSA INTEGRAZIONE

Consultando un comunissimo dizionario della lingua italiana, noteremo che la parola "crisi" viene definita come "stato transitorio di particolare difficoltà o turbamento, di una persona o della società". Corretto, talmente corretto che in questo periodo ne facciamo un uso frequente e

assillante, anche perché il contesto socio-economico in cui viviamo non ci permette di fare diversamente. Forse in alcuni casi può trattarsi di un eccesso di allarmismo, ma credo che oggi nessun settore, salvo pochissimi "privilegiati", sia esente dall'uso di questa parola.



Una panoramica della Lucchini-Acelor.

denti, per cercare di dare un respiro di sollievo e fronteggiare questo periodo difficile. Accordi unici, come li definiscono alcuni quotidiani locali e forse lo sono davvero.

Anche per il gruppo Arcelor Mittal, ex Magona d'Italia, che ad oggi conta circa 800 operai e un indotto consistente, è arrivato lo stop agli impianti per circa un mese. Il sindacato ovviamente ribadisce le richieste prioritarie che sono la conferma degli investimenti previsti, dei contratti precari e il sostegno dei redditi ai lavoratori. Se da una parte diventa difficile anche per i più esperti ipotizzare o collocare la fine di questo periodo nero in un arco temporale, dall'altra è confortante sapere che sia la Lucchini che il gruppo Arcelor, hanno confermato gli investimenti previsti per il 2009, anche se questi dovranno subire uno slittamento nei tempi. La Lucchini conferma circa 1 miliardo di euro, mentre l'ex Magona ha inaugurato la nuova linea di zincatura 5 che qualificherà ulteriormente il prodotto.

Non certo migliore è la situazione del gruppo Dalmine Tenaris di Piombino, che produce tubi saldati per condotte di acqua e gas. Lo stabilimento si fermerà per quasi un mese fino all'11 gennaio 2009 a causa di un repentino taglio degli ordini che ha portato ad un esubero di circa 25 dipendenti. Per cercare di prevenire

questa situazione, il gruppo Tenaris - Dalmine in accordo con le organizzazioni sindacali, aveva predisposto degli incentivi per agevolare l'uscita delle persone vicine all'età pensionabile. In questo modo sarebbe stato possibile riconfermare i contratti interinali, facendoli subentrare agli uscenti.

Nonostante questi accordi, a causa del budget notevolmente ridotto con cui ripartirà lo stabilimento, NON sono stati riconfermati 15 contratti a termine. Da considerare che gli interinali non sono tutelati neanche dagli ammortizzatori sociali: disoccupati, questo è il termine. Anche il gruppo Tenaris-Dalmine comunque, ha confermato gli investimenti programmati, ma come per gli altri stabilimenti slitteranno un po' nel tempo.

Per quanto riguarda l'azienda dove lavoro e dove sono RSU UILM da circa due anni e mezzo, posso dire che la crisi che ci investe oggi è indipendente da quella del contesto in cui ci troviamo.

La CST Net di Venturina infatti, produce circuiti elettrici stampati e più volte negli anni scorsi ha avuto dei "picchi" di produzione ed altrettanti "cali" preoccupanti, che però mai avrebbero fatto presagire un futuro così negativo. A maggior ragione quando il gruppo Lonati, con il suo grande panorama industriale

ha deciso di acquisire interamente la CST Net nel luglio 2007, tutti eravamo fiduciosi che avesse intenzione di rilanciare il sito e consolidare così i posti di lavoro, considerando anche che l'Azienda ha un marchio depositato "CSItalia", per la produzione e certificazione di circuiti per l'esercito italiano, la marina militare, l'aeronautica ed il settore spaziale. Nonostante la qualità raggiunta dalla CST Net su questi prodotti e la prospettiva di ampliamento con un portafoglio clienti così importante, la posizione dell'azienda circa la chiusura del sito, resta irrevocabile.

Tendo a precisare che è un'azienda che ha usufruito di finanziamenti pubblici per la crescita e lo sviluppo del territorio, ed anche se ha assolto in termini temporali i vincoli legali, non dobbiamo scordarci che ci sono anche delle responsabilità sociali e morali per chi si "insedia" su un territorio e ne sfrutta le risorse umane e materiali. Purtroppo però gli imprenditori non vogliono sentirsi su questo argomento e negli ultimi anni in Val di Cornia abbiamo testimonianze continue di aziende che "attingono" dalle sovvenzioni per lo sviluppo e con rapidità impressionante chiudono i battenti e lasciano a casa centinaia di persone.

Certo la crisi ha aggravato notevolmente la nostra situazione: se prima eravamo una delle tante aziende in crisi, adesso siamo solo una goccia nel mare. Una goccia di 95 persone che stanno perdendo il lavoro e che al momento non hanno nessuna prospettiva di collocazione sul territorio. Esemplicativo è il fatto che dopo la comunicazione del luglio scorso circa la volontà di chiudere il sito, nei primi due mesi si sono dimessi circa 40 dipendenti (in origine 137 organici). Negli ultimi tre mesi invece, non c'è stata neanche una lettera di dimissioni, perché le aziende del comprensorio sono al momento tutte "atrofizzate" dal punto di vista delle assunzioni e hanno difficoltà a mantenere anche il proprio organico.

Davanti a noi abbiamo un periodo buio e purtroppo nessuno è in grado di dirci con certezza quando riusciremo a intravedere i primi spiragli di luce.

Personalmente ho sempre avuto la consapevolezza che una riforma del sistema contrattuale fosse necessaria per i lavoratori, ma credo che adesso questa riforma sia un punto cardine per uscire da questo periodo buio e sostenere il reddito dei lavoratori.

[NDR: *L'articolo è stato redatto prima dell'accordo sulla riforma del sistema contrattuale siglato il 22 gennaio 2009*].

L'attuale sistema contrattuale risale al lontano 1993, un protocollo approvato quando era in vigore la "lira" e calcolato su un sistema di inflazione legato alla politica monetaria italiana del tempo. In quegli anni però l'ipotesi "globalizzazione" era assolutamente lontana, oggi invece le cose sono assai diverse ed anche i sistemi contrattuali si devono adeguare di conseguenza.

Credo sia fondamentale una riforma che migliori le condizioni di reddito dei lavoratori, della sicurezza e della qualità del lavoro stesso. Obiettivi raggiungibili solo attraverso uno sviluppo del Paese visto come stato sociale e di uno sviluppo delle imprese in termini di produttività, qualità e competitività. Bisogna considerare che le piccole e piccolissime imprese in questi anni hanno contribuito a garantire sviluppo e occupazione ma purtroppo adesso ne stanno scomparendo a centinaia. Queste imprese necessitano di uno strumento come il CCNL che regolamentarizzi i rapporti di lavoro da entrambe i lati: sia rispondendo maggiormente ai bisogni dei lavoratori, sia sostenendo le esigenze dell'impresa stessa, solo così sarà possibile pianificare un percorso di sviluppo produttivo e occupazionale.

La detassazione del salario dovrebbe essere la priorità che darebbe "benefici" evidenti nell'immediato



Vista del porto di Piombino.

Davanti a noi abbiamo un periodo buio e purtroppo nessuno è in grado di dirci con certezza quando riusciremo a intravedere i primi spiragli di luce

per tutti i dipendenti, ma non solo: è fondamentale calcolare gli aumenti previsti nella contrattazione seguendo il REALE tasso di inflazione e non quello "presunto", che ormai abbiamo visto essere piuttosto "lontano" da quello realisticamente percepito.

Parlando di rinnovi contrattuali, credo sia doveroso porre l'accento anche sulla tempestività con la quale avvengono ed i costi "assurdi" che i lavoratori sono costretti ogni volta a pagare con decine di ore di sciopero. Basta ricordare l'ultimo CCNL per l'industria metalmeccanica scaduto il 30 giugno 2007 e rinnovato il 20 gennaio 2008 (6 mesi e 20 giorni!!), che è costato circa 80 ore di sciopero per i lavoratori: è facile intuire che l'una tantum ero-

gato per il ritardo del rinnovo, sia assolutamente inadeguato se proporzionato alle perdite subite. Per intervenire su questo fenomeno, le trattative tra sindacati e industria dovrebbero iniziare con diversi mesi di anticipo rispetto alla scadenza del contratto e l'entrata in vigore dello stesso, dovrebbe essere immediata dopo la scadenza.

Il CCNL è una consultazione di riferimento primaria alla quale però è indispensabile affiancare una contrattazione di secondo livello, a seconda delle categorie professionali, questo perché ci sono esigenze diverse e seconda delle specificità dei diversi settori, che non possono essere trascurate.

L'argomento principale regolato dalla contrattazione aziendale è il premio di rendimento (o di produzione o per obiettivi), ma anche l'orario di lavoro riferito al parametro della presenza, la flessibilità, la sicurezza sul luogo di lavoro e vari incentivi o "benefit", concedibili dall'azienda.

È corretto che ci sia una regolamentazione in tal senso, perché le aziende che hanno ottenuto un elevato fatturato, devono redistribuire correttamente almeno una parte dei propri guadagni tra tutti quei lavoratori che hanno contribuito all'accrescimento produttivo ed economico dell'azienda.



di Diego Panisson

Il lavoro della Uilm veneta in una fase di congiuntura economica

Nonostante la progressiva dismissione d'importanti impianti industriali, il sito produttivo di Porto Marghera si estende ancora su 2.200 ettari, movimentata 45.000.000 di tonnellate di merci, occupa oltre 13.000 addetti, si sviluppa lungo 45 km di banchine - quasi tutte attrezzate con ormeggi privati -, è attraversata da 40 km di strade interne e 135 km di fasci ferroviari e produce un fatturato di circa 6 miliardi di euro. Si tratta di cifre che rendono evidente l'importanza economica del porto di Marghera per Venezia e per l'intero Veneto e che dimostrano come la presenza della grande industria a Marghera mantenga viva una realtà produttiva di grande rilievo capace di determinare elevati livelli occupazionali, in particolare nei settori del porto commerciale, della chimica, della cantieristica, dell'energia, e dell'alluminio. Venezia, e la sua provincia, nonostante il forte declino industriale e la crisi di questi ultimi mesi, continua ad attestarsi come una delle province industriali più importanti della penisola.

In questo periodo la nostra città è scossa da una profonda crisi industriale e da forti tensioni sociali che

la rendono tra i territori più "difficili", ed è in questo contesto e in questa area che nasce la nuova Uilm di Venezia. Un gruppo dirigente e una squadra completamente rinnovata che con entusiasmo e passione sta ottenendo riscontro e successi in tutte le aziende della provincia.

Una Uilm giovane in crescita grazie all'avvio di un lungo percorso di formazione per tutti i delegati, supportato dalla segreteria provinciale e dalla struttura nazionale.

La nuova organizzazione della Uilm di Venezia si è posta l'obiettivo di creare una forte presenza in tutte le aziende e seguirle con passione a prescindere dal numero dei dipendenti. È incredibile con quale entusiasmo i lavoratori si affiancano al sindacato, quando sono coinvolti anche nelle piccole cose, soprattutto quelli delle piccole e medie imprese spesso poco inserite nel mondo sindacale.

La formazione è un elemento strategico per i nostri delegati e membri del direttivo che si trovano tutti i giorni in prima linea ed è naturalmente importante anche per me, vista la mia "giovane" età. I lavoratori devono essere soprattutto seguiti e

tutelati nell'ambiente di lavoro, dove dobbiamo tornare ad essere incisivi e utili per risolvere le mille difficoltà di tutti i giorni.

La Uilm nelle grandi aziende del veneziano sta crescendo in maniera efficace. È stato fondamentale l'inserimento di persone completamente nuove nel sindacato libere da ideologie superate.

Una Uilm, quindi, che si pone l'obiettivo di instaurare nelle fabbriche un rapporto diverso e fuori dai soliti parametri. L'obiettivo primario è di costruire una rete di delegati formati e motivati per poter essere decisivi in tutte le realtà e soprattutto mai sottoposti a FIM e FIOM per creare uno spirito d'appartenenza e militanza assolutamente necessario per essere coesi. Nella provincia i rapporti con le altre organizzazioni non sono buoni e per questo motivo è indispensabile un forte senso d'appartenenza dei nostri delegati.

Venezia in questo momento sta attraversando una crisi senza precedenti per tutte le aziende in cassa integrazione dalla piccola alla grande industria. Tra le aziende in forte difficoltà, l'ALCOA con 180 persone in cassa ordinaria, l'ILVA, l'APRILIA e un'infinità di piccole e medie imprese a rischio chiusura. Una situazione drammatica che coinvolge a 360 gradi tutti i settori, dalla siderurgia alla cantieristica e che vede realtà, come l'elettrodomestico, destinati a scomparire nel territorio veneziano. Al momento sono migliaia le persone nel settore metalmeccanico in cassa integrazione e si stima che perderanno il posto di lavoro nella provincia veneta almeno un terzo dei lavoratori metalmeccanici.

Sarà un anno duro segnato da questa crisi senza precedenti ma sarà anche l'occasione per la nostra organizzazione di uscirne rafforzata e più motivata che mai.

Un grazie speciale a Tonino Ragazzi, Giovanni Contento, Mario Ghini e Gianluca Fico per il loro supporto straordinario.

L'impatto della recessione sul Fondo COMETA

di Luca Colonna

La crisi che l'economia mondiale sta attraversando ha trovato il proprio innesco nella finanza, diffondendosi poi con rapidità anche nelle altre sfere dell'economia, a cominciare dal mondo della produzione che appunto in questi mesi si sta fermando, per ora con un approccio congiunturale, in attesa di vedere l'evoluzione di questa crisi.

In questo contesto, appare opportuna una verifica della situazione del Fondo Pensioni Cometa, iniziativa avviata ben 10 anni fa dalle Parti sociali dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti, e sempre sostenuta dalla Uilm.

È bene ricordare che Cometa ricorre a investimenti finanziari quali titoli di stato, obbligazioni e azioni, in un'ottica previdenziale e non speculativa, investendo nel medio-lungo periodo, cioè su un orizzonte temporale tale da assicurare agli aderenti una crescita delle somme accantonate in vista del momento in cui cesseranno il lavoro.

In questi casi più che tante parole contano i numeri e per questo, su sollecitazione delle Parti sociali, Cometa ha predisposto una serie di calcoli esemplificativi, riferiti alle quote di fine ottobre 2008, che però possono realisticamente, ma in termini generali, rappresentare le differenti situazioni degli iscritti al Fondo.

Vi ricordo ciascun singolo iscritto può controllare la propria situazione personale accedendo al sito di Cometa, www.cometafondo.it e digitando il codice aderente e la password (dati che sono riportati su

ogni estratto conto annuale inviato da Cometa).

Anzi, direi che uno degli obiettivi di questo articolo è quello di sollecitare gli aderenti a Cometa a verificare mensilmente la propria situazione in modo da esserne sempre consapevolmente informati.

Iniziamo con l'esempio relativo a un lavoratore che si è iscritto alla partenza di Cometa, ormai 10 anni fa e quindi ha cominciato a versare a gennaio 1999. In questo caso e in tutti quelli che seguiranno, si è ipotizzato il versamento al Fondo del 100% del TFR e un contributo a

– Contributo a carico dell'aderente 4.298,46 euro;

– TFR 15.435,88 euro;

– Contributo aziendale 2.176,62 euro.

A fronte di tali contributi il valore della posizione dell'aderente a ottobre 2008 sarebbe, secondo il comparto prescelto, pari a:

COMPARTO	EURO	RENDIMENTO
Monetario plus	24.646,95	2.735,00
Sicurezza	24.498,62	2.587,67
Reddito	23.802,75	1.891,79
Crescita	21.932,08	21,13

Si tratta di dati sui quali – a mio avviso – occorre svolgere alcuni ragionamenti.

Infatti, il risultato del comparto Monetario plus da un lato e, dall'altro, quelli del comparto Reddito e, a maggior ragione, del comparto Crescita sono chiaramente influenzati dall'attuale situazione economico-finanziaria, mentre per il comparto Sicurezza che – lo ricordo – garantirà, per impegno contrattuale con i gestori, un rendimento minimo lordo del 2,5% alla data del 31 marzo 2010, la questione del rendimento ottenuto è assai meno rilevante.

A oggi dunque parrebbe che la scelta migliore sia quella del comparto Monetario plus. Tuttavia vorrei segnalare come la scelta migliore in realtà dipende molto dal momento in cui si liquiderà la singola posizione contributiva nel Fondo.

Infatti, se nessuno è in grado di dire quando questa situazione finanziaria si normalizzerà, in pochi prevedono che tra 2 o 5 o 10 anni i mercati finanziari staranno peggio di adesso. Dunque per chi riscatterà la propria posizione Cometa tra 10 o più anni non è detto che la scelta del comparto Reddito, che investe circa il 20% in azioni e la rimanente quota in obbligazioni e titoli di stato, o, addirittura, quella per il comparto Crescita, che ha una quota azionaria del 40%, sia una scelta sbagliata.

Vorrei sottolineare inoltre che in



Luca Colonna, segretario nazionale UILM

carico del dipendente del 2%. Tuttavia è facile riproporzionare i versamenti con le percentuali di TFR e di contribuzione del singolo iscritto e comunque i valori finali danno indicazioni corrette anche per contribuzioni differenti.

Ipotesi 1

Adesione dal gennaio 1999:

– Retribuzione lorda annua euro 22.000, di cui il minimo contrattuale 18.000 euro.

– Retribuzione lorda mensile euro 1.692, di cui il minimo contrattuale 1.384 euro.

In tali ipotesi che ovviamente è semplificata per quanto riguarda i dati retributivi, la contribuzione a Cometa sarà stata pari a 21.910,95 euro così composti:



circostanze come quelle che si stanno verificando nei mercati finanziari, la prima regola è “non perderci”, nel senso che un conto è azzerare i guadagni o subire modeste perdite – come quelle che si sono verificate nel comparto Crescita e in talune situazioni nel comparto Reddito e che illustreremo più avanti – un’altra è subire perdite consistenti, per esempio del 50% o più, come quelle che molti investitori, piccoli, medi o grandi, stanno in questi tempi registrando.

In un caso, un minimo di ritorno alla “normalità” è un’opportunità di guadagno, nell’altro per molto tempo è un recupero delle perdite sempre troppo lento.

Per una valutazione della situazione dei propri risparmi affidati a Cometa, vanno inoltre tenute presenti altre variabili.

La prima, la più nota è quella del contributo aziendale che vale, nell’ipotesi adottata, il 10% di quanto versato e che spetta a chi aderisce al Fondo negoziale di categoria.

Occorre però considerare anche una serie di aspetti fiscali che agevolano gli aderenti alla previdenza complementare. Il primo è il risparmio fiscale che deriva dal fatto che il contributo a carico del lavoratore non entra nell’imponibile fiscale. Sui circa 4300 euro di contribuzione versata dal dipendente, possiamo quantificare il risparmio fiscale in poco meno di 1000 euro di tasse non pagate.

È vero che si pagheranno tasse quanto si liquiderà la propria posizione dal Fondo, tuttavia l’aliquota applicata sarà sicuramente inferiore di quella sui redditi ordinari Irpef, così come sarà inferiore a quella applicata su TFR lasciato in azienda.

Il sistema di tassazione della previdenza complementare è oggi abbastanza complesso e per certi versi oneroso, ma sia la sua complessità che la sua onerosità riguarda le quote versate prima del dicembre 2000 e soprattutto per quelle versate nel periodo gennaio 2001 – di-



cembre 2006 che addirittura vanno dichiarate in sede di dichiarazione dei redditi.

Tuttavia, per le quote versate dal gennaio 2007 in poi è in vigore un sistema fiscale assai incentivante nei confronti della previdenza complementare che prevede un’aliquota del 23% solo per i casi di anticipazione o di riscatto per perdita dei requisiti prima del pensionamento con l’eccezione dei casi di collocazione in mobilità o in cassa integrazione secondo una serie di criteri che non possiamo affrontare in questa sede.

Mentre per la generalità dei casi (riscatto per pensionamento, premorienza, appunto, collocazione in mobilità) l’aliquota del 15% che inoltre per lunghe permanenze nel sistema della previdenza complementare si può ridurre fino al 9% in quanto è previsto dalla legge che per ciascun anno di adesione al sistema della previdenza complementare (cioè non solo a un singolo fondo, ma anche a più fondi a condizione di trasferire la posizione) successivo al quindicesimo il 15% si riduce di uno 0,3 fino a una riduzione complessiva massima di 6 punti percentuali.

Anche questi sono elementi da considerare quando si sceglie se lasciare il TFR in azienda o se desti-

...uno degli obiettivi di questo articolo è quello di sollecitare gli aderenti a Cometa a verificare mensilmente la propria situazione in modo da esserne sempre consapevolmente informati...

narlo alla pensione integrativa, perché anche su un accantonamento modesto, diciamo, 10 mila euro pagare il 23%, il 15% o il 9% fa una qualche differenza.

Proseguiamo comunque ad esaminare le altre ipotesi della simulazione svolta da Cometa, tenendo presente che le considerazioni fin qui svolte sono valide anche per i casi che seguono:

Ricordiamo che in tutte le simulazioni è stata adottata una retribuzione convenzionale pari a:

– Retribuzione lorda annua euro 22.000, di cui il minimo contrattuale 18.000 euro;

– Retribuzione lorda mensile 1.692 euro di cui il minimo contrattuale 1.384 euro.

Ipotesi 2

Adesione dal gennaio 2000:

In tali ipotesi che ovviamente è semplificata per quanto riguarda i dati retributivi, la contribuzione a Cometa sarà stata pari a € 18.916,2 così composti:

– Contributo a carico aderente €3.824,62;

– TFR € 13.214,05;

– Contributo aziendale €1.187,54.

A fronte di tali contributi il valore della posizione dell'aderente a ottobre 2008 sarebbe, secondo il comparto prescelto, pari a:

COMPARTO	EURO	RENDIMENTO
Monetario plus	20.966,77	2.050,57
Sicurezza	20.857,82	1.941,62
Reddito	20.222,01	1.305,81
Crescita	18.605,73	-310,47

a cui però va aggiunto un risparmio fiscale di 880 euro complessivi.

Ipotesi 3

Adesione dal gennaio 2001:

In tali ipotesi la contribuzione a Cometa sarà stata pari a euro 16.740 così composti:

– Contributo a carico aderente €3.384,62;

– TFR €11.693,85;

– Contributo aziendale €1.661,54.

A fronte di tali contributi il valore della posizione dell'aderente a ottobre 2008 sarebbe, secondo il comparto prescelto, pari a:

COMPARTO	EURO	RENDIMENTO
Monetario plus	18.424,35	1.684,35
Sicurezza	18.342,60	1.602,60
Reddito	17.748,27	1.008,27
Crescita	16.307,74	-432,26

a cui va aggiunto un risparmio fiscale di euro 778 complessivi.

Ipotesi 4

Adesione dal gennaio 2002:

In tali ipotesi la contribuzione a Cometa sarà stata pari a 14.563,8 euro così composti:

– Contributo a carico aderente €2.944,62;

– TFR €10.173,65;

– Contributo aziendale €1.445,54.

A fronte di tali contributi il valore della posizione dell'aderente a ottobre 2008 sarebbe, secondo il comparto prescelto, pari a:

COMPARTO	EURO	RENDIMENTO
Monetario plus	15.879,42	1.315,62
Sicurezza	15.824,90	1.261,10
Reddito	15.272,10	708,30
Crescita	14.007,49	-556,31

con un risparmio fiscale di 677 euro complessivi.

Ipotesi 5

Adesione dal gennaio 2003:

– Retribuzione lorda annua 22.000 euro, di cui il minimo contrattuale 18.000 euro;

– Retribuzione lorda mensile 1.692 euro di cui il minimo contrattuale 1.384 euro.

In tali ipotesi che ovviamente è semplificata per quanto riguarda i dati retributivi, la contribuzione a Cometa sarà stata pari a 12.387,60 euro così composti:

– Contributo a carico aderente €2.504,62;

– TFR € 8.653,45;

– Contributo aziendale €1.229,54.

A fronte di tali contributi il valore della posizione dell'aderente a ottobre 2008 sarebbe, secondo il comparto prescelto, pari a:

COMPARTO	EURO	RENDIMENTO
Monetario plus	13.263,76	903,16
Sicurezza	13.263,94	867,34
Reddito	12.753,39	365,79
Crescita	11.667,72	-719,88

a cui va aggiunto un risparmio fiscale di 576 euro complessivi.

Ipotesi 6

Adesione dal gennaio 2004:

In tali ipotesi la contribuzione a Cometa sarà stata pari a 10.211,4 euro così composti:

– Contributo a carico aderente €2.064,62;

– TFR € 7.133,25;

– Contr. aziendale €1.013,54.

A fronte di tali contributi il valore della posizione dell'aderente a ottobre 2008 sarebbe, secondo il comparto prescelto, pari a:

COMPARTO	EURO	RENDIMENTO
Monetario plus	10.768,69	557,29
Sicurezza	10.768,86	557,46
Reddito	10.299,47	88,07
Crescita	9.288,13	-823,27

a cui va aggiunto un risparmio fiscale di 475 euro complessivi.

Ipotesi 7

Adesione dal gennaio 2005:

In tali ipotesi la contribuzione a Cometa sarà stata pari a 8.035,20 euro così composti:

– Contributo a carico aderente €1.624,62;

– TFR € 5.613,05;

– Contributo aziendale € 797,54.

A fronte di tali contributi il valore della posizione dell'aderente a ottobre 2008 sarebbe, secondo il comparto prescelto, pari a:

COMPARTO	EURO	RENDIMENTO
Monetario plus	8.348,98	313,78
Sicurezza	8.375,04	339,84
Reddito	7.945,13	-90,07
Crescita	7.201,06	-834,14

cui però va aggiunto un risparmio fiscale di 374 euro complessivi.

Ipotesi 8

Adesione dal gennaio 2006:

In tali ipotesi la contribuzione a Cometa sarà stata pari a 5.859 euro così composti:

– Contributo a carico aderente €1.184,62;

– TFR € 4.092,85;



– Contributo aziendale € 581,54.
A fronte di tali contributi il valore della posizione dell'aderente a ottobre 2008 sarebbe, secondo il comparto prescelto, pari a:

COMPARTO	EURO	RENDIMENTO
Monetario plus	6.009,16	150,16
Sicurezza	6.055,91	196,91
Reddito	5.711,92	-147,08
Crescita	5.168,76	-690,24

con un risparmio fiscale di 273 euro complessivi.

Ipotesi 9

Adesione dal gennaio 2007:

In tali ipotesi la contribuzione a Cometa sarà stata pari a 3.682,8 euro così composti:



- Contributo a carico aderente €744,62;
- TFR € 2.572,65;
- Contributo aziendale € 365,54.

A fronte di tali contributi il valore della posizione dell'aderente a ottobre 2008 sarebbe, secondo il comparto prescelto, pari a:

COMPARTO	EURO	RENDIMENTO
Monetario plus	3.729,68	46,88
Sicurezza	3.756,32	73,52
Reddito	3.557,32	-125,26
Crescita	3.261,35	-421,45

con un risparmio fiscale di 171 euro complessivi.

Ipotesi 10

Adesione dal gennaio 2008:

In tali ipotesi la contribuzione a Cometa sarà stata pari a 1.506,6

euro così composti:

- Contributo a carico aderente €304,62;
- TFR € 1.052,45;
- Contributo aziendale € 149,54.

A fronte di tali contributi il valore della posizione dell'aderente a ottobre 2008 sarebbe, secondo il comparto prescelto, pari a:

COMPARTO	EURO	RENDIMENTO
Monetario plus	1.513,07	6,47
Sicurezza	1.517,70	11,10
Reddito	1.475,03	-31,57
Crescita	1.404,90	-101,70

con un risparmio fiscale di 70 euro complessivi.



Alcune considerazioni conclusive

Certamente esistono alcune criticità, in particolare per quanto riguarda il comparto Crescita che però è pensato per coloro che hanno di fronte una lunga vita lavorativa. Comunque il risparmio fiscale compensa del tutto (nella gran parte dei casi) o in parte (in pochi casi) le perdite registrate che sono comunque il condizionamento derivante dallo stato dei mercati finanziari. Inoltre le perdite sono contenute e comunque sempre inferiori al 12-15% della posizione accantonata. Questo significa che a fronte di un miglioramento anche limitato dei mercati tali perdite saranno azzerate in tempi brevi. Inoltre la convenienza di aderire a un fondo pensioni, rispetto a quella di lasciare il TFR in azienda, non potrà che aumentare con il passare del tempo, visto la più vantaggiosa tassazione dei soldi accantonati dal 1° gennaio 2007 presso la previdenza complementare, rispetto a quella del TFR.

La crisi dei mercati finanziari è dunque stato un test severo per il Fondo Cometa e per tutto il sistema della previdenza complementare che Cometa ha – a mio avviso – superato positivamente, soprattutto se si confrontano questi risultati con quelli dei fondi comuni di investimento e con i fondi pensione aperti.

... la convenienza di aderire a un fondo pensioni, rispetto a quella di lasciare il TFR in azienda, non potrà che aumentare con il passare del tempo, visto la più vantaggiosa tassazione dei soldi accantonati dal 1° gennaio 2007 presso la previdenza complementare ...



FORMAZIONE

Il laboratorio
 di formazione
 esperienziale
 come luogo
 di creatività
 e innovazione
 per l'organizzazione
 sindacale

di Paola Mencarelli

La Uilm ha recentemente introdotto nel piano di formazione dei dirigenti sindacali un laboratorio esperienziale da affiancare alle tradizionali lezioni di aula.

Il laboratorio di formazione esperienziale permette al partecipante di mettersi in gioco sia come persona che come ruolo professionale, allo scopo di sperimentare e sviluppare la propria creatività come elemento di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione stessa.

“Sperimentare” è la parola chiave.

Sperimentare anziché utilizzare pacchetti formativi precostituiti, poiché l'attività sindacale impone un contesto operativo sempre in evoluzione.

Nel laboratorio di formazione il partecipante si confronta con situazioni sconosciute o ambigue in cui è costretto a correre dei rischi senza conoscere le risposte, oppure deve svolgere attività familiari ma elaborandole da punti di vista diversi per acquisire la capacità di adattamento creativo che permette di progettare e immaginare nuovi scenari più ampi e innovativi e di modificare il proprio comportamento e gli atteggiamenti ad esso sottostanti in relazione alle richieste del contesto.

Si tratta quindi di promuovere l'esplorazione delle proprie potenzialità, del proprio modo di essere e di relazionarsi con le altre persone o con gli eventi e di applicarle agli scopi dell'organizzazione, lasciando sullo sfondo le funzioni e i vincoli del proprio ruolo e degli stereotipi ad esso collegati.

Il conduttore nei laboratori esperienziali non eroga conoscenze o nozioni ma funge da “guida” per esplorare le potenzialità dell'individuo creando un clima favorevole



Picasso, “LA LEZIONE”

la formazione esperienziale permette al partecipante di mettersi in gioco sia come persona che come ruolo professionale, allo scopo di sperimentare e sviluppare la propria creatività ...

alla sua apertura e alla rimozione di eventuali blocchi che gli impediscono di esprimersi, oppure creando l'opportunità per la discussione o l'adozione di nuove strategie di comportamento o di risoluzione dei problemi e raffigurando i possibili usi futuri della conoscenza acquisita.

Attraverso il gioco e il divertimento proposti dal conduttore, il partecipante viene incoraggiato ad incontrare mentalmente ed emotivamente il proprio ambiente, ad accettare i propri limiti, a mettere in pratica strategie diverse assumendosi il rischio



dell'eventuale fallimento, a riflettere sulle conseguenze delle proprie azioni, ad identificare il proprio stile personale e sfruttarlo al meglio per rapportarsi al contesto sociale, lavorativo e organizzativo.

In questo senso il laboratorio esperienziale può essere paragonato ad una "palestra" in cui un allenatore aiuta il partecipante a sviluppare le capacità di gestire il cambiamento e l'incertezza attraverso un comportamento flessibile.

Tutto ciò avviene attraverso la consapevolezza delle proprie emozioni poiché sono sempre sottostanti ai nostri comportamenti e spesso sono l'energia che guida la nostra motivazione e le nostre azioni.

Inoltre è necessario integrare le emozioni con le capacità sociali, che comprendono per esempio la capacità di comprendere se stessi e gli altri e di cooperare, perché gli esseri umani nel lavoro come nella vita privata sono inseriti in contesti di relazioni con altre persone.

Per questo motivo il laboratorio esperienziale utilizza la formula del gruppo di formazione, che permette al singolo partecipante di osservare il proprio comportamento e quello degli altri e di scoprire nuovi comportamenti o di valorizzare quelli già esistenti, inoltre aiuta il partecipante a sviluppare e accrescere la consapevolezza dei propri processi di collaborazione e comunicazione, delle capacità di gestire conflitti, di negoziazione e di leadership.

Per esempio, rappresentare in una situazione di laboratorio esperienziale le proprie criticità nelle relazioni, i propri conflitti o incomprensioni o i vissuti negativi, fornisce l'occasione in cui è possibile cambiare il "finale", sperimentando comportamenti diversi che una volta scoperti, gestiti e padroneggiati possono essere utilizzati nella vita quotidiana e nel proprio lavoro, andando quindi oltre il ruolo ma in sintonia con le esigenze del contesto e in relazione con gli obiettivi che si intendono raggiungere.

La discussione con i membri del gruppo, successiva ad ogni esercizio o esperimento, favorisce l'acquisizione nei partecipanti della capacità di empatia, (cioè l'abilità di ascoltare gli altri e di rispondere ai loro sentimenti), della capacità di autocontrollo nel ricevere i rimandi o i commenti relativi al significato del proprio comportamento, della capacità di riconoscere i propri limiti senza perdere l'autostima ma acquisendo la propensione al rischio per cambiare e migliorarsi.

La condizione essenziale per raggiungere tale obiettivo è l'impegno dei partecipanti a creare un clima di collaborazione che incoraggi la creatività per risolvere i problemi, la fiducia negli altri per creare un legame e per negoziare nuove e vecchie soluzioni, nonché un consenso per coordinare gli sforzi.

Attraverso la conoscenza tra i membri del gruppo, la partici-

zione ad uno scopo comune, l'adozione di norme di comportamento condivise e la condivisione di stati emotivi in cui prevalga l'accoglienza, la libera espressione di sé e la circolazione di commenti circa il significato dei propri comportamenti senza "giudizio" ma per sviluppare la progressiva consapevolezza del proprio agire e delle eventuali conseguenze, emergono anche sentimenti di appartenenza che possono perdurare anche dopo la fine del corso fino a diventare vere e proprie "comunità di pratica" di condivisione di esperienze e di individuazione delle migliori pratiche di svolgimento della propria professione.

In questo modo, attraverso la partecipazione attiva del soggetto all'esperienza di comunità, la conoscenza soggettiva si integra sia nel fare che nelle relazioni sociali costituendo un valore anche per le organizzazioni lavorative.



La discussione con i membri del gruppo favorisce l'acquisizione nei partecipanti della capacità di empatia...



“PARLANDO CON I PESCI”

di Contucci M.

Franco Veroni, ex Segretario Provinciale della Uilm di Pisa, ha pubblicato un libro dal titolo “Parlando con i pesci”. L’opera è stata presentata presso il comune di Pisa alla presenza di Benvenuto e Regazzi.

L’11 di dicembre, presso la Sala Consiliare del Comune di Pisa, è stato presentato il libro di Franco Veroni dal titolo “Parlando con i pesci”. L’autore, tramite una raccolta di documenti, cerca di trasmettere ai lettori le proprie esperienze e considerazioni sul periodo storico del sindacato e della politica del nostro Paese negli anni che vanno dal 1965 al 2008. Entrato nel 1963 a lavorare nella Motofides di Marina di Pisa, Veroni diventa rappresentante sindacale ed in seguito Segretario provinciale della Uilm. È protagonista negli anni '70 delle lotte unitarie della FLM e della rottura dell’unità sindacale negli anni '80. Continua la sua esperienza sindacale nella UIL

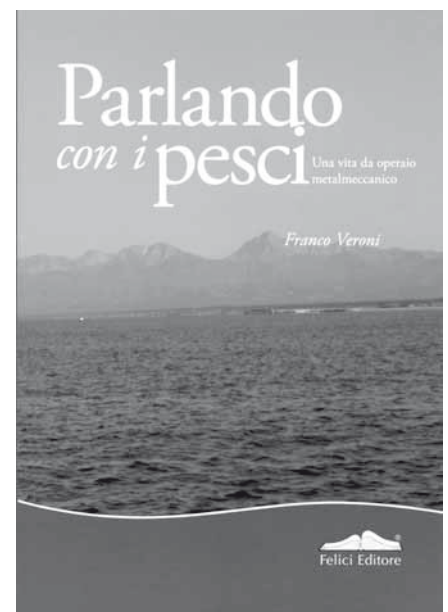
di Pisa, in cui viene eletto Segretario Provinciale, ed inseguito entra in politica fondando “l’Unione per Pisa”, vincendo le elezioni comunali.

Queste le tappe salienti di Franco Veroni che nella sua opera fa trasparire amarezza e nostalgia sia per una gioventù ricca di ideali, per i quali furono fatte battaglie incessanti, sia per un mondo che avrebbe voluto cambiare ma che l’amara realtà delle diversità e dell’egoismo del genere umano non gli hanno permesso di fare. Sostenitore dell’unità sindacale, della giustizia, dell’uguaglianza si è scontrato con l’impossibilità di creare un mondo migliore. L’amarezza che accompagna il suo racconto non gli impedisce però di avere ancora fiducia nel futuro esortando le proprie figlie e tutti i giovani a guardare sempre avanti.

Alla presentazione del libro di Veroni è intervenuto Giorgio Benvenuto il quale ha ricordato alcuni passi del libro tra cui l’episodio in cui Veroni fu chiamato a raccontare a degli studenti le sue esperienze sindacali. Il protagonista si domandava se fosse eccessivo per lui trovarsi in cattedra. Per Benvenuto questa esperienza non fu assolutamente tale, ai giovani andavano trasmesse le battaglie dei metalmeccanici, lotte colme di grandi valori come le 150 ore nel CCNL del 1973 in cui, insieme a Trentin e Carniti, l’obiettivo era di “leggere un libro in più dei padroni” perché era importante difendere il lavoratore ma era fondamentale anche valorizzare il posto di lavoro. Benvenuto ne condivide però il pensiero che la vita politica è più difficile del quella sindacale. Nel Sindacato ci sono grandi valori e non ci sono nemici. Nella vita politica c’è la concorrenza dei partiti. E forse è questa l’amarezza di Veroni dopo aver lasciato la UIL.

Anche Tonino Regazzi Segretario Nazionale della Uilm, presente all’incontro, ha commentato alcune posizioni del libro di Veroni il quale ha affermato: che l’attuale sistema elettorale ha ucciso la democrazia,

inserendo un sistema bipolare, e che oggi manca la solidarietà ed l’unione nelle attuali organizzazioni Sindacali rispetto a quanto accadeva nel passato. Regazzi partendo da tali considerazioni ha voluto sottolineare che ciò che Veroni rivendica nel sistema politico, a favore di una democrazia basata su un sistema proporzionale, si è realizzata nel sindacato dove attualmente le diverse opinioni dei lavoratori si possono esternare. Ha preso ad esempio lo sciopero generale della CGIL sulla crisi economica dei nostri tempi



domandando se fosse giusto aderirvi solo perché proclamato da un sindacato. Per Regazzi quello che Veroni rivendica per la politica è ora presente nelle Organizzazioni sindacali che devono prendere atto che la società sta evolvendo.

“Parlando con i pesci” è un tuffo nel passato, una storia di vita vissuta fino in fondo per gli altri e con gli altri, un modo per dare coraggio alla nuova generazione ricordando che le lotte degli anni trascorsi non sono state totalmente vane e che fino a quando ci sarà gente che non perde la speranza di combattere con grinta, di dire la sua, di denunciare le ingiustizie e le disuguaglianze, come Veroni, allora questa nuova società nella sua contemporanea diversità troverà un equilibrio.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

ACCORDO QUADRO RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI

Il 22 Gennaio 2009 è stato siglato tra le Parti sociali ed il Governo, con esclusione della CGIL, l'accordo sulla riforma del sistema contrattuale. Di seguito riportiamo il documento integrale.

ROMA, 22 GENNAIO 2009

Il Governo e le parti sociali firmatarie del presente accordo, con l'obiettivo dello sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni, convengono di realizzare con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni – un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente.

Le parti fanno espresso rinvio agli accordi interconfederali sottoscritti al fine di definire specifiche modalità, criteri, tempi e condizioni con cui dare attuazione ai principi, di seguito indicati, per un modello contrattuale comune nel settore pubblico e nel settore privato:

1. l'assetto della contrattazione collettiva è confermato su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello come definita dalle specifiche intese;
2. il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria:
 - avrà durata triennale tanto per la parte economica che normativa;
 - avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni

per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

- per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio – in sostituzione del tasso di inflazione programmata – un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo;
- si procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati;
- la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata in sede paritetica a livello interconfederale, sede che opera con finalità di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico della funzionalità del nuovo accordo;
- il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale;
- il nuovo indice previsionale sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle specifiche intese;
- nel settore del lavoro pubblico, la definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali sarà demandata ai Ministeri competenti, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla legge finanziaria, assumendo l'indice (IPCA), effettivamente osservato al netto dei prodotti energetici importati, quale

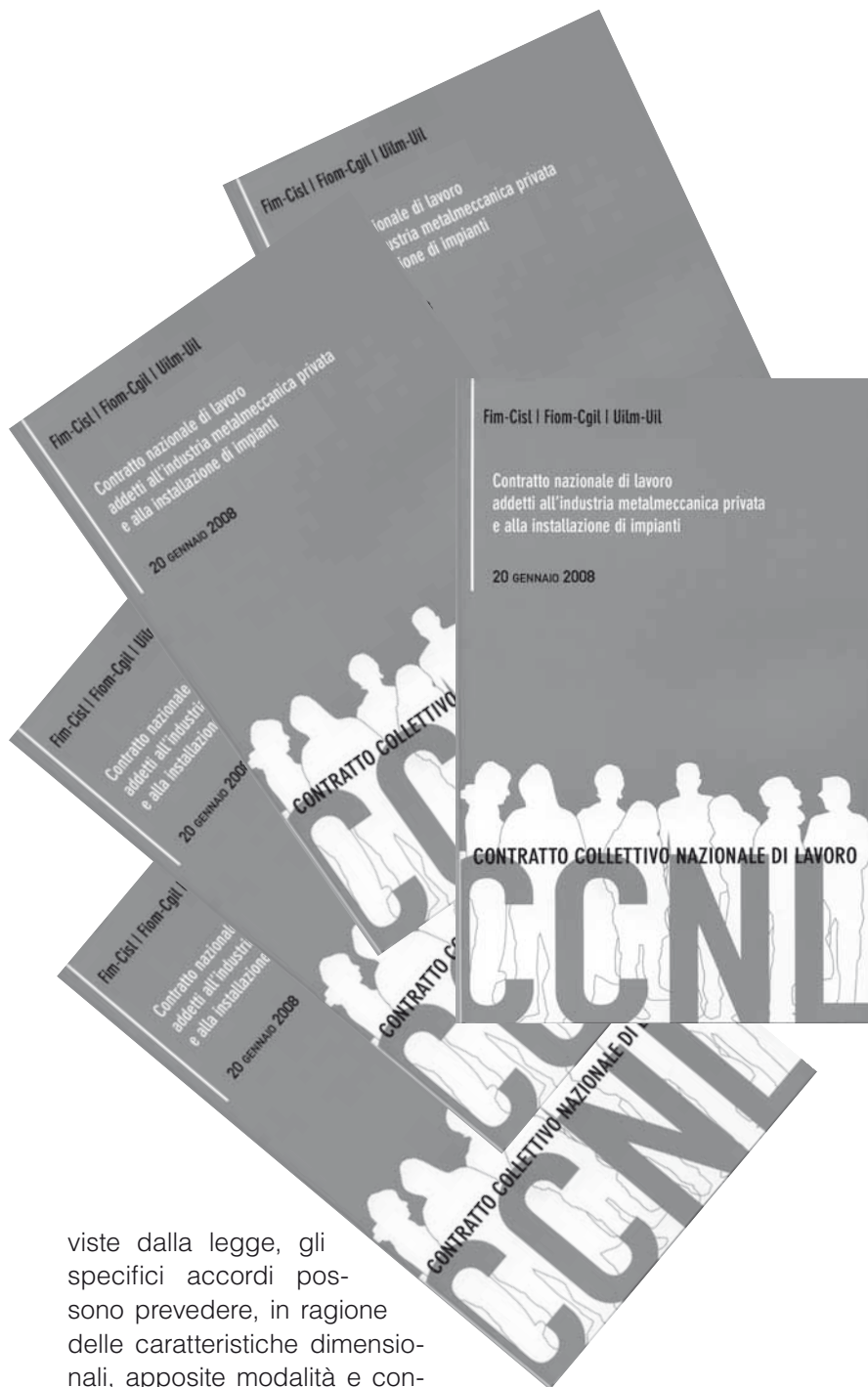
parametro di riferimento per l'individuazione dell'indice previsionale, il quale viene applicato ad una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale e mantenuto invariato per il triennio di programmazione;

- nel settore del lavoro pubblico, la verifica degli eventuali scostamenti sarà effettuata alla scadenza del triennio contrattuale, previo confronto con le parti sociali, ai fini dell'eventuale recupero nell'ambito del successivo triennio, tenendo conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore;

3. la contrattazione collettiva nazionale di categoria o confederale regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale o di pubblica amministrazione;
4. la contrattazione collettiva nazionale o confederale può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare;
5. per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo dei contratti collettivi, le specifiche intese ridefiniscono i tempi e le procedure per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative stesse;
6. al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata la previsione di un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica, che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo;
7. nei casi di crisi del negoziato le specifiche intese possono prevedere anche l'interessamento del livello interconfederale;
8. saranno definite le modalità per garantire l'effettività del periodo di "tregua sindacale" utile per

- consentire il regolare svolgimento del negoziato;
9. per il secondo livello di contrattazione come definito dalle specifiche intese – parimenti a vigenza triennale – le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti;
 10. nel settore del lavoro pubblico l'incentivo fiscale contributivo sarà concesso, gradualmente e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, ai premi legati al conseguimento di obiettivi quantificati di miglioramento della produttività e qualità dei servizi offerti, tenendo conto degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica;
 11. salvo quanto espressamente previsto per il comparto artigiano, la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione;
 12. eventuali controversie nella applicazione delle regole stabilite, saranno disciplinate dall'autonomia collettiva con strumenti di conciliazione ed arbitrato;
 13. la contrattazione di secondo livello di cui al punto 9, deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge;
 14. per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle PMI, con le incentivazioni pre-

- viste dalla legge, gli specifici accordi possono prevedere, in ragione delle caratteristiche dimensionali, apposite modalità e condizioni;
15. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, i successivi accordi potranno individuare le soluzioni più idonee non esclusa l'adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe, nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di dif-



Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività...

16. difficoltà economico-produttiva;
16. per consentire il raggiungimento di specifiche intese per governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, le specifiche intese potranno definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria;
17. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, i successivi accordi dovranno definire, entro 3 mesi, nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo, ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale;
18. le nuove regole possono determinare, limitatamente alla contrattazione di secondo livello nelle aziende di servizi pubblici locali, l'insieme dei sindacati, rappresentativi della maggioranza dei lavoratori, che possono proclamare gli scioperi al termine della tregua sindacale predefinita;
19. le parti convergono sull'obiettivo di semplificare e ridurre il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro nei diversi comparti.

Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività, anche attraverso il rafforzamento dell'indicazione condivisa da Governo, imprese e sindacati per una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese, nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.

la UILM risponde



di Stefania Dresda

IL GODIMENTO DELLE FERIE

Sono un operaio in una azienda metalmeccanica assunto dal mese di gennaio 2007. Il mese di agosto l'azienda chiude per due settimane durante le quali tutti i lavoratori sono in ferie. Avendo goduto di due settimane di ferie nel periodo di chiusura dell'azienda mi interesse sapere quando e come posso usufruire delle altre ferie maturate e se, in caso di mancato godimento, posso chiedere la liquidazione delle ferie eventualmente non godute.

Il CCNL (art. 10, Titolo III, Sez. 3) prevede espressamente che il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite pari a 4 settimane.

Il momento di godimento delle ferie per ciascun lavoratore è stabilito dal datore che deve tener conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore, salvaguardando il principio di continuità del periodo feriale.

Con un recente provvedimento (modifiche apportate al D.Lgs. n. 66/2003 dal D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213) il legislatore è intervenuto sulla disciplina delle ferie e in particolare sull'aspetto della fruizione.

È stato introdotto il principio

dell'effettivo godimento delle ferie il quale implica che esse siano fruito effettivamente nell'anno di maturazione. Per semplificare si possono distinguere tre differenti ipotesi:

a) un primo periodo di ferie di almeno due settimane, deve essere consumato in modo possibilmente ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione e non è posticipabile;

b) un secondo periodo di ulteriori due settimane, può essere usufruito anche in modo frazionato ed entro i 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione;

c) un terzo periodo, corrispondente agli eventuali giorni in più previsti dal contratto collettivo per i lavoratori che hanno maturato una determinata anzianità di servizio, può essere fruito in modo frazionato, entro il termine previsto dall'autonomia privata e può essere monetizzato ove non siano state consumate entro detto termine.

Il D.lgs. 66/2003 ha introdotto anche il divieto di monetizzazione delle ferie: più precisamente, non è ammissibile che il lavoratore rinunci a fruire delle ferie ottenendo in cambio il controvalore della giornata lavorativa a titolo di maggiorazione.

Ci sono tuttavia dei casi in cui la monetizzazione è legittima:

- nei contratti a tempo determinato di durata inferiore ad un anno in quanto tali rapporti il godimento delle ferie annuali non viene effettivamente usufruito;

- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

In tali casi il rapporto di lavoro cessa prima dell'inizio del periodo di chiusura feriale oppure prima che il lavoratore abbia fatto richiesta delle ferie maturate, pertanto al termine del rapporto viene corrisposta un'indennità sostitutiva per ferie non godute.

www.uil.it/uilm



Uilm. La risposta alle tue domande.

CAMPAGNA TESSERAMENTO

2009

uilm
Unione Italiana Lavoratori
Metalmeccanici

FABBRICASOCIETÀ
la nuova rivista della **UILM**
per tutti gli iscritti