

Fabbrica



società

FABBRICASOCIETÀ È IL PERIODICO NAZIONALE DI INFORMAZIONE DELLA UILM

L'OPINIONE

Quale futuro per le relazioni industriali in Italia

di D. Bona

TERREMOTO IN ABRUZZO

L'Aquila, una città da ricostruire

di M. Lombardo

Le realtà territoriali

Pomigliano

di C. Auriemma

Varese

di C. Cola

L'INIZIATIVA

Il treno contro la crisi

di L. Colonna

PREVIDENZA

Per le donne un lavoro lungo una vita

di S. Bontempelli

L'ANNIVERSARIO

50 anni dalla morte di Arturo Chiari

di M. Contucci

FORMAZIONE

I corsi di formazione della UILM di Frosinone

di A. Marano

Cultura

L'Intelligenza emotiva

di M. Contucci

Anno XIV
n° 5/2009



FINCANTIERI

**FIRMA SEPARATA
PER L'INTEGRATIVO
AZIENDALE**



di
ANTONINO REGAZZI

EDITORIALE

La CES, la Confederazione Europea dei Sindacati, ci ha dato ragione. La riforma del sistema contrattuale è piaciuta a John Monks Segretario Generale che ha inviato una lettera a Luigi Angeletti e Raffaele Bonanni, sostenendo che il problema che si pone sempre di più in tutti i paesi europei è quello di difendere in maniera efficace il potere di acquisto dei salari e per fare ciò occorre allargare il tasso di copertura della contrattazione in modo particolare a livello aziendale dove si determinano gli incrementi di produttività.

Anche l'Europa ha reputato la Riforma necessaria e utile in un periodo di crisi come quello che stiamo vivendo ed anche i lavoratori, benché la CGIL abbia indetto un referendum per bocciare l'assetto del sistema contrattuale, hanno capito la sua utilità.

Innanzitutto questo referendum che ha detta di Epifani ha raccolto il 96% dei "no", a nostro avviso non ha nessun valore in quanto svolto in maniera autonoma quindi con un risultato unilaterale difficilmente verificabile. Diciamo che la CGIL ha voluto fare propaganda in vista della solita manifestazione di piazza avvenuta il 4 aprile in cui questa volta si è voluta opporre al nostro comportamento e a quello della CISL. Ma i lavoratori stanno seguendo una via del tutto diversa e i risultati ottenuti alla Piaggio e in Fincantieri ne sono un esempio.

L'integrativo aziendale della casa madre della Vespa erogherà a regime entro il 2011 un premio, congiuntamente con il vecchio, di 3550 euro annui mentre la Fincantieri ha approvato un premio di risultato pari a 1500 euro annui e visti i tempi che corrono non ci sembra proprio il caso di porre un veto su tali accordi. Ovviamente le migliorie non riguardano soltanto l'aspetto economico, sono previste stabilizzazioni dell'occupazione, con la conferma dei contratti a termine e degli interinali, assistenze sanitarie integrative e in Fincantieri un bonus di aiuto per i cassaintegrati.

Come si può dire di no a tutto questo? La cooperazione con le aziende in tempi di crisi come quelli che attualmente viviamo devono farci riflettere e trovare un punto d'intesa come Monks nella sua lettera ha voluto sottolineare.

Il mercato dell'auto ha registrato un lieve rialzo. Gli incentivi statali hanno incoraggiato nuovamente la domanda e la Fiat può riprendere una boccata d'ossigeno. L'accordo con la Chrysler si posiziona favorevolmente in questo scenario portando quei frutti che necessitano ad una ripresa totale della nostra realtà economica contemporanea.

Lo stato si sta muovendo, aiuti ne sta dando ma a nostro avviso non sono ancora del tutto sufficienti. Per esempio il piano casa recentemente approvato a cosa porterà? Solo ad un ampliamento degli immobili di chi proprietario già lo è? E chi non possiede nulla e deve sopravvivere con affitti di locazione altissimi? E le giovani coppie massacrate da mutui trentennali per potersi assicurare un tetto sotto il quale vivere, cosa faranno?

Il Governo dovrebbe dettagliare ulteriormente i suoi interventi per aiutare i più deboli, quelli che in ogni crisi si sobbarcano il peso del mercato impazzito. In questa occasione il nostro pensiero è rivolto non solo alla fascia della povertà ma a tutti lavoratori dipendenti. La Finanziaria del Governo Prodi del 2007 ha discriminato tale categoria e nelle recenti proposte dell'attuale Esecutivo non sono stati presi ancora in debita considerazione.

Fabbricasocietà

Anno XIV

n° 5 maggio 2009

Mensile Roma

Tariffa Associazioni senza fine di lucro:

Poste Italiane S.p.A.

Spedizione in abbonamento postale

D.L. 353/2003

(conv. in L. 27/02/2004 n° 46)

art. 1 comma 2 - DCB - Roma -

Iscrizione al Tribunale di Roma

n° 178 del 16 aprile 1996

Redazione : UILM Nazionale

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma

Tel. + 39 06 85262200/213

Fax + 39 06 85262203

mail: uilm@uil.it

Direttore responsabile:

Antonino Regazzi

Vicedirettore: Antonio Passaro

Comitato Redazionale:

Luca M. Colonna, Mariantonietta

Contucci, Antonio Giulio Di Mario,

Enrico Ferrone, Gianluca Ficco, Michele

Lombardo

Coordinamento alla Redazione:

Mariantonietta Contucci

collaboratori:

Livorno - Ilaria Landi

Venezia - Diego Panisson, Valentina

Gaviano, Alessandro Favaretto

Roma - Stefania Dresda

Padova - Marzio Giacomini

Varese - Chiara Cola

Genova - Luigi Marasco

Milano - Paola Mencarelli

Reggio Emilia - Cattedu Manuela

Progetto grafico:

EREDI BARDI - Roma

Impaginazione: Contucci M.

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

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

Piazza delle Cinque Lune, 113

00186 Roma

azienda con sistema di qualità certificato

ISO 9001-14001



Finito di stampare nel mese

di MAGGIO 2009

Unione Stampa

Periodica Italiana

SOMMARIO

EDITORIALE

di A. Regazzi

2

L'EVENTO

Fincantieri: firmato l'integrativo aziendale

di M. Ghini

4

L'OPINIONE

Quale futuro per le relazioni Industriali in Italia

di D. Bona

6

TERREMOTO IN ABRUZZO

L'aquila, una città da ricostruire

di M. Lombardo

9

LE REALTA' TERRITORIALI NELLA CONGIUNTURA ECONOMICA

Pomigliano: *Passato e futuro dell'Alfa Romeo*

di C. Auriemma

11

Varese: *Tagli alla Whirlpool*

di C. Cola

13

L'INIZIATIVA

Il treno contro la crisi

di L. Colonna

15

MANIFESTAZIONE INDESIT A TORINO

di G. Ficco

18

SIGLATO L'ACCORDO IN MARCEGAGLIA

di V. Sarti

20

PREVIDENZA

Per le donne un lavoro lungo una vita

di S. Bontempelli

21

L'ANNIVERSARIO

50 anni dalla morte di Arturo Chiari, padre fondatore della UIL

di M. Contucci

24

FORMAZIONE

I corsi di formazione della Uilm di Frosinone

di A. Marano

26

CULTURA

L'Intelligenza emotiva

di M. Contucci

27

LA UILM RISPONDE

Malattia e Comporto

a cura di S. Dresda

29



FINCANTIERI: FIRMATO L'INTEGRATIVO AZIENDALE

di M.Ghini

Cantiere navale di Riva Trigoso

L'accordo integrativo sottoscritto nelle scorse settimane da Fim e Uilm con Fincantieri può considerarsi un'intesa importante per vari motivi ma in particolare perché dimostra come, anche da una situazione di forte difficoltà, sia economica che industriale per tutto i settori manifatturieri, sia possibile attraverso intese condivise poter gettare le basi per rendere l'azienda in grado di essere competitiva anche su mercati molto difficili come è oggi quello navalmeccanico.

4

In questi ultimi mesi stiamo assistendo a situazioni di insaturazione lavorativa per molti grossi gruppi industriali sia nazionali che internazionali e come è ovvio anche per Fincantieri si stanno profilando periodi di difficoltà dovuti ad una quasi totale mancanza di domanda del mercato e di un forte ridimensionamento degli ordini già in portafoglio

... con questo accordo siamo riusciti a mettere in sicurezza parti importanti di salario che altrimenti proprio per la forte difficoltà produttiva e per la loro variabilità potevano venir meno ...

dovuta principalmente dalla mancanza di liquidità degli armatori. In un contesto di questo tipo non era certo scontato che si potesse fare una trattativa di secondo livello che permettesse di portare un ritorno economico alle lavoratrici e ai lavoratori di Fincantieri.

Oggi invece, abbiamo dimostrato il contrario, in quanto con questo accordo siamo riusciti a mettere in sicurezza parti importanti di sala-

rio che altrimenti proprio per la forte difficoltà produttiva e per la loro variabilità potevano venir meno e siamo inoltre riusciti a definire con Fincantieri un nuovo meccanismo di Premio di Risultato che mira ad un recupero di efficienza attraverso una nuova organizzazione del lavoro, un recupero che rispetto al passato sarà condiviso e monitorato tra le parti, permettendo quindi una maggiore trasparenza e condivisione degli obiettivi.



Inoltre si è concordato per la prima volta in questo Gruppo un sistema di riconoscimento economico per i Capi officina, Vice Capi officina e Supervisorì che, in passato erano stati completamente gestiti in maniera unilaterale dall'Azienda.

Purtroppo come tutte le medaglie se da un lato ci sono le cose positive dall'altro vi stanno quelle negative: questo accordo non è stato condiviso dalla Fiom la quale sostiene che l'intesa avrebbe solo l'unico risultato di chiedere maggior olio di gomito ai lavoratori, cosa assolutamente falsa e usata strumentalmente per sostenere uno scontro nei cantieri non contro l'Azienda ma solo contro Fim e Uilm accusati a loro dire di aver diviso i lavoratori e fatto il gioco dell'Azienda.

... dentro questo grande Gruppo dove esisteva una sudditanza alle logiche antagoniste figlie di un passato ormai lontano, oggi si è dimostrato che la politica del "NO" a prescindere, non paga ...

Ritengo che siamo al solito gioco del colpevolizzare gli altri quando non si hanno argomenti tangibili per sostenere le proprie ragioni quindi è gioco forza per loro portare falsità e menzogne in mezzo ai lavoratori, ma le assemblee che stiamo facendo in questi giorni stanno però a dimostrare che le lavoratrici e i lavoratori di Fincantieri hanno capito lo spirito che ci ha portato a sottoscrivere l'intesa e cosa più importante hanno compreso che questa gli porterà



soldi certi nelle buste paga senza chiedergli un maggior lavoro ma un lavorare meglio negli Stabilimenti.

Un altro punto importante dell'intesa raggiunta il primo aprile con Fincantieri, è il fatto che dentro questo grande Gruppo dove esisteva una sudditanza alle logiche antagoniste figlie di un passato ormai lontano, oggi si è dimostrato che la politica del "NO" a prescindere, non paga ma anzi, viene riconosciuta l'importanza di chi sa assumersi le proprie responsabilità attraverso un confronto costruttivo e condiviso, con l'obbiettivo che, solo attraverso la sopravvivenza delle Aziende si riesce a fare gli interessi veri delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresentiamo, questo la Uilm ha fatto, quindi non possiamo che rammaricarci della mancata firma da parte della Fiom ma nello stesso tempo siamo consapevoli che il mondo cammina e che solo chi è in grado di capirne le evoluzioni e starne al passo senza demagogia o retorica riuscirà a vedere riconosciuto il proprio impegno. Noi della Uilm riteniamo di poter essere attori protagonisti di questo cambiamento ed è anche per questa ragione che abbiamo sottoscritto l'accordo con chi come noi sa assumersi le proprie responsabilità.

Per ultimo un piccolo inciso sulla vicenda del Referendum sull'accordo: come Uilm riteniamo che, proprio per le ragioni sopraesposte, non ci siano i presupposti per andare ad un referendum sull'accordo in quanto questo è passato all'unanimità all'approvazione delle RSU Uilm del Gruppo e sta riscuotendo un ampio consenso nelle assemblee che stiamo facendo negli Stabilimenti anche considerando che l'Accordo recepisce molti punti della piattaforma rivendicativa che la Uilm da sola aveva presentato all'Azienda nel luglio 2008.

Fincantieri, Cantiere di Monfalcone





QUALE FUTURO PER LE RELAZIONI INDUSTRIALI IN ITALIA ?

di D. Bona

Domenico Bona, responsabile delle Relazioni Industriali della ABB Italia, ha espresso il suo punto di vista su come il rapporto tra le parti sociali debba mutare in vista dei nuovi assetti contrattuali.

Questo articolo vuole essere lo spunto per un dibattito aperto a tutti i nostri lettori che potranno inviare i loro commenti presso la nostra redazione.

Particolare responsabilità riguarda una parte della così detta "sinistra sindacale" che, neanche troppo lentamente, sembra avere spostato la sua azione, di tipo antagonista, più su un terreno politico che non strettamente sindacale.

Dopo la firma del recente Accordo Interconfederale sulla riforma dei c.d. Assetti Contrattuali, cui non ha aderito la sola CGIL, rimane più attuale che mai il tema di fondo di una

reale e profonda riforma delle Relazioni Industriali nel nostro Paese.

Del tema in questione, di cui si discute da tempo tanto all'interno delle diverse organizzazioni sindacali quanto di quelle datoriali, tutti sottolineano l'urgenza e la non rinviabilità, ma, nonostante ciò, la sua prospettiva rimane ancora, apparentemente, lontana e sembra mancare ancora una piattaforma comune che permetta l'apertura di un reale confronto tra le parti.

Eppure la necessità di una più moderna ed efficace struttura di relazioni sociali ed industriali è fondamentale per il nostro Paese tanto quanto lo sono altre riforme, senza



Domenico Bona

le quali l'Italia faticherà a trovare, all'interno dei meccanismi propri dell'era globale, la dimensione che le compete.

Infatti, se alcune riforme quali ad esempio quelle della scuola e della università, della sanità, del pubblico impiego, del federalismo, dovranno contribuire a rendere più moderno ed efficiente il sistema Paese, quello delle relazioni industriali dovrà servire a garantire i necessari strumenti di democrazia sociale, senza i quali si metterà a rischio l'esistenza stessa delle fondamentali forme di rappresentanza sociale.

Altro elemento di contesto che dovrebbe, ulteriormente stimolare un senso comune di urgenza in direzione di una reale riforma è l'Europa ed il suo processo di integrazione.

Ed è, partendo dalla personale esperienza di responsabile delle Relazioni Industriali di una importante azienda multinazionale di matrice europea ma di dimensione globale che, anche grazie ad un efficace modello di relazioni industriali ha costruito in Italia una solida e consistente base industriale

ed occupazionale, che proverò a stimolare qualche riflessione sul tema.

La rappresentanza sindacale e le nuove “professioni” dell’era globale.

Le profonde trasformazioni indotte nei modelli d’impresa, dalla evoluzione tecnologica e di processo e la “volatilità” degli scenari che caratterizza l’economia globale hanno completamente modificato i modelli organizzativi e produttivi, imponendo alle imprese di rivedere in profondità i tradizionali modelli di gestione della c.d. “forza lavoro” abbandonando quelli esistenti, prevalentemente basati sulla “gerarchia”, e creandone di nuovi, maggiormente orientati ad una organizzazione per processi in grado di restituire “centralità” alle risorse umane ed alla loro valorizzazione e motivazione.

L’innovazione tecnologica e di processo ha, inoltre, cancellato quasi completamente alcune competenze e professionalità che per vari decenni avevano caratterizzato il mondo del lavoro creandone di nuove costringendo quindi il movimento sindacale, nel suo insieme, a riconsiderare le tradizionali forme di rappresentanza, non più adeguate, in relazione a categorie professionali che, spesso, esercitano il loro potere contrattuale direttamente nel rapporto con l’azienda.

La comunicazione, il coinvolgimento, la partecipazione, lo sviluppo delle competenze sono quindi diventati, unitamente alla profonda revisione dei modelli organizzativi, gli elementi “strategici” sui quali sono andati evolvendo i moderni sistemi di gestione d’impresa.

A fronte di questa vera e propria “rivoluzione” non sempre il movimento sindacale, nel suo insieme, ha saputo dare, dal punto di vista di una revisione delle sue forme

di rappresentanza, una risposta adeguata ed in grado di cogliere le opportunità introdotte dal cambiamento.

Questa situazione trova una sua conferma nel calo generalizzato di adesioni alle organizzazioni sindacali da parte della popolazione lavorativa “attiva” e dei giovani, in particolare nel settore industriale.

La difficoltà di individuare soluzioni e modelli adeguati ad una realtà completamente mutata, non solo nelle sue caratteristiche, per così dire, “storiche”: gli Operai e gli Impiegati, ma anche nella accele-

neanche troppo lentamente, sembra avere spostato la sua azione, di tipo antagonista, più su un terreno politico che non strettamente sindacale.

Il permanere, anzi addirittura il “cristallizzarsi” di tale situazione nel sistema Paese rischia di impedire inoltre la realizzazione di una esigenza “antica” ma sempre più, a parere di chi scrive, strategica e fondamentale quale quella della “unità sindacale”, senza la quale è difficile capire quale potrà essere il ruolo del nostro Paese nell’Europa dei lavoratori e del lavoro.

Nell’era del cambiamento e del “villaggio globale” i modelli di relazioni sociali ed industriali di tipo antagonista, non hanno, semplicemente, prospettiva strategica in quanto non sono in grado di produrre risultati né nel breve né nel lungo periodo.

razione delle sue dinamiche non più “locali” ma sempre più “globali”, ha contribuito a far sì che, pur con qualche eccezione, le organizzazioni sindacali in Italia, abbiano finito con l’attestarsi, spesso, su posizioni di “difesa” e di “conservazione”, nell’eterno confronto e conflitto interno tra “concertazione” ed “antagonismo”.

La conseguenza è il permanere, in prevalenza, di modelli di rappresentanza di tipo “operaistico” difficilmente in grado di captare i nuovi bisogni di rappresentanza espressi dalle “risorse umane “del nuovo millennio.

Particolare responsabilità, in tal senso, riguarda una parte della così detta “sinistra sindacale” che,

La concertazione comeunico modello possibile.

Nell’era del cambiamento e del “villaggio globale” i modelli di relazioni sociali ed industriali di tipo antagonista, non hanno, semplicemente, prospettiva strategica in quanto non sono in grado di produrre risultati né nel breve né nel lungo periodo.

L’unica possibilità per i moderni modelli di rappresentanza di poter essere protagonisti nel governo del “cambiamento continuo” sta nella partecipazione e nel coinvolgimento, e perché ciò sia possibile bisogna partire dalla condivisione prima degli obiettivi d’impresa.



Molto semplicemente senza competitività, ricerca e sviluppo, efficienza organizzative e produttiva, valorizzazione del merito e delle competenze non c'è futuro d'impresa e senza impresa, non ci sono più lavoratori e quindi chi li rappresenta.

Elemento centrale di un moderno modello di relazioni industriali non può essere l'esercizio del conflitto come approccio strategico bensì la prevenzione ed il governo del conflitto come fondamento "costituzionale".

Prima ancora che gli elementi ed i contenuti stessi della contrattazione aziendale, dovranno assumere carattere permanente valori di riferimento quali quelli della **responsabilità sociale d'impresa** e l'**etica degli affari** e i riferimenti costanti ed imprescindibili alla competitività aziendale.

Come spesso accade nel nostro Paese, quello che si fatica a realizzare a livello generale e nazionale, trova viceversa, a volte, positive realizzazioni in alcune esperienze aziendali quasi sempre di grandi dimensioni e spesso di matrice e cultura più internazionale che locale, il che, se da un lato conferma, che si può ..." far bene anche a casa nostra", non è affatto sufficiente a produrre un cambiamento di sistema.

Infatti, in Italia, la necessaria modernizzazione delle relazioni industriali deve tener conto di una particolare peculiarità rappresentata dal fatto che il nostro sistema industriale è prevalentemente fatto da piccola e media impresa e quindi maggiore deve essere l'investimento nella direzione di una nuova cultura della partecipazione che guardi alle relazioni industriali e sindacali come ad una opportunità piuttosto che come ad un vincolo imposto da leggi e contratti.

È proprio riconsiderando i contenuti e la portata del recente Ac-

... riconsiderando i contenuti e la portata del recente Accordo Interconfederale del 22 gennaio 2009 che si deve constatare quanto le novità introdotte, alcune delle quali vanno certamente nella giusta direzione, siano ben lungi dal configurare la reale e profonda riforma delle relazioni industriali di cui il nostro Paese ha bisogno.

cordo Interconfederale del 22 gennaio 2009 che si deve constatare quanto le novità introdotte, alcune delle quali vanno certamente nella giusta direzione, siano ben lungi dal configurare la reale e profonda riforma delle relazioni industriali di cui il nostro Paese ha bisogno.

Basti pensare al permanere di una quantità di Contratti Collettivi di lavoro, oltre 400 solo nel comparto industriale, per capire quanto sia ancora lunga e complessa la strada da percorrere per una reale semplificazione e modernizzazione delle regole della contrattazione collettiva, in particolare se ci confrontiamo con la realtà di alcuni paesi europei quali, ad esempio, la Germania e, l'Inghilterra..

In conclusione, e nonostante l'attuale situazione di "partenza", ritengo che l'antica storia e cultura del movimento sindacale italiano e la capacità e responsabilità dallo stesso dimostrato nei momenti "chiave" della storia del nostro Paese, il bisogno crescente di una cultura della partecipazione e le necessità imposte, da un lato dalla economia globale e dall'altro dal progredire del processo di integrazione europea, imporranno la definizione di modelli sempre più in grado di investire su logiche "concertative" avendo anche la capacità di guardare ad esperienze in ambito europeo quali ad esempio la Germania ed alcuni Paesi Scandinavi, nei quali da tempo la concertazione ha realizzato forme e strutture che prevedono addirittura la presenza di rappresentanti delle organizzazioni sindacali nei consigli di amministrazione di importanti aziende, con la possibilità quindi di partecipare, addirittura, alla definizione e messa a punto delle strategie d'impresa.



L'AQUILA

UNA CITTA' DA RICOSTRUIRE

di Michele Lombardo



« L'AQUILA, UNA CITTÀ DA RICOSTRUIRE »

Ore 3.32 del mattino del 6 aprile 2009, la terra trema in tutto l'Abruzzo, un terremoto di 5.8 gradi della scala Richter (8/9 gradi della scala Mercalli) devasta il territorio

aquilano. L'epicentro del sisma viene localizzato in una frazione del comune dell'Aquila, Paganica. Lo sciame sismico che ha colpito l'Abruzzo, e in particolare l'Aquila

e la sua provincia, scuote anche la nostra capitale: Roma. I numeri di questo drammatico evento sono purtroppo evidenti e dicono con chiarezza con quanta violenza la

Funerali di Stato per le vittime del terremoto



L'Aquila e il suo hinterland sono state colpite in modo duro, molto duro.

natura ha colpito il popolo abruzzese: 294 morti, 1700 feriti, 30.000 sfollati, interi centri abitati rasi al suolo come Paganica, Onna, Filetto, Fossa, S.Gregorio, lo stesso centro storico dell'Aquila ridotto ad un cumulo di macerie con una perdita incalcolabile in termini di vite umane, di storia, cultura ed arte. Il



L'Aquila - L. Angeletti ai funerali delle vittime del terremoto

resto della provincia dell'Aquila non ha pagato un tributo in vite umane ma si registrano danni sul territorio ovunque, Sulmona dove il centro storico è stato dichiarato inagibi-

quanto il sisma del 6 aprile abbia causato proprio all'Aquila danni devastanti e incalcolabili. L'Aquila è una città distrutta, il suo storico centro è praticamente devastato, le

**... nec recisa recedit (neanche spezzata recede),
 ecco la mia gente è così oggi, è spezzata, piegata
 su se stessa, ma non indietreggerà di un passo ...**

le, Avezzano ed altri centri minori hanno riportato danni ad edifici pubblici e privati. Il dramma nel dramma è che molte giovani vite sono state spezzate, bambini, studenti, hanno pagato un prezzo alto, troppo alto per accettarlo e farsene una ragione. Sono infatti oltre 50 dei 294 morti le giovani vite che questa furia della natura ha sepolto mortalmente sotto cumuli di macerie. L'Aquila e il suo hinterland sono state colpite in modo duro, molto duro. In questi giorni essendo io abruzzese e vivendo in provincia dell'Aquila, ho potuto personalmente rendermi conto di



sue chiese millenarie sono crollate, gli stessi edifici pubblici ubicati nel centro storico e nei palazzi antichi sono totalmente inagibili, uno fra' tutti il palazzo della Prefettura accartocciato su se stesso.

Il tessuto economico e produttivo ha registrato la stessa sorte, le nostre aziende come la Thales Alenia Space, hanno registrato dei danni sia alla struttura dei siti sia nei vari reparti di lavoro.

Una cosa dobbiamo sottolineare con segno positivo: la grande solidarietà che è scattata subito dopo l'infausto evento da parte di tutto il popolo italiano. La macchina degli aiuti è partita prontamente, il lavoro che stanno facendo la Protezione Civile, il Corpo dei Vigili del Fuoco, i vari corpi militari dello stato, le organizzazioni sindacali confederali CGIL, CISL e UIL e le varie associazioni laiche e cattoliche di volontariato, è encomiabile. In quattro giorni sono stati allestiti 35 campi per gli sfollati nell'hinterland aquilano, altri 15 nella provincia dell'Aquila, due ospedali da campo e gli alberghi della costa abruzzese ospitano circa nove mila persone sfollate. Inoltre le ferrovie dello stato hanno messo a disposizione quattro treni letto e cuccetta, quattro carrozze attrezzate con cucine e due treni ospedali.



Il popolo abruzzese ha preso atto anche della presenza fattiva e positiva dello Stato. Il Governo ha preso da subito impegni decisi e forti per avviare la fase della ricostruzione e della ripartenza sociale, economica, produttiva delle zone falciate dal terremoto, ora più che mai bisogna passare dalle parole ai fatti.

Come sindacato stiamo facendo la nostra parte, abbiamo allestito un centro per la distribuzione di mille e cinquecento pasti al giorno, abbiamo messo a disposizione degli uffici CGIL, CISL e UIL dell'Aquila su alcuni camper per continuare l'attività del sindacato, visto che tutte e tre le sedi non sono più agibili, stiamo portando roulotte e piccole case in legno per ospitare famiglie colpite dal sisma, è attivo da giorni un numero di conto corrente istituito da CGIL, CISL e UIL dove far confluire fondi per aiutare la popolazione.

Passato questo primo momento nel quale lo sconforto, il senso di impotenza rispetto a tali eventi che hanno profondamente coinvolto tutti, la gente d'Abruzzo ha voglia e forza per ricostruire il proprio futuro. Da subito dobbiamo pensare alla fase della ricostruzione, gli impegni del governo e delle istituzioni devono passare dalle parole ai fatti. Dobbiamo riaprire le scuole per consentire ai nostri giovani di tornare a studiare, dobbiamo riaprire gli uffici pubblici per dare il servizio pubblico alla gente e per far sentire lo Stato presente e vicino, dobbiamo riavviare le fabbriche e tutto il tessuto produttivo per non far collassare l'economia di questa regione già duramente colpita dalla crisi economica in atto.

Il popolo abruzzese se supportato adeguatamente saprà reagire a questo destino infausto, *nec recisa recedit* (neanche spezzata recede), ecco la mia gente è così oggi, è spezzata, piegata su se stessa, ma non indietreggerà di un passo, consapevole che su questa terra dobbiamo costruire il futuro dei nostri figli.



POMIGLIANO

di C. Auriemma

PASSATO E FUTURO DELL'ALFA ROMEO

Nel 1968 Finmeccanica attraverso l'ingegner Rudolf Hruska ed il dott. Luraghi accettarono di condividere una scommessa industriale e, contro chi in quell'epoca riteneva che al sud non sarebbe mai stato possibile produrre autovetture, programmarono di costruire a Pomigliano d'Arco lo stabilimento dell'Alfa Sud con un progetto che vedeva impegnata Finmeccanica come capofila.

Il dott. Luraghi dovette assumere del personale da altre aziende per dedicarle al progetto specifico per Pomigliano. Così nel 1968 si sviluppò l'idea di costruire a Pomigliano l'Alfa Sud stabilimento, che dopo l'inaugurazione che avvenne nel 1971, incominciò a produrre le vetture Alfa Sud nel 1972 con circa 17.000 addetti dando una svolta significativa all'economia della regione campana. Si passò così da una cultura prevalentemente agricola ad una cultura industriale intensificando il territorio con infrastrutture di ogni livello.

Lo stabilimento, che ha una superficie di 2.200.000 mq di cui 350.000 mq coperti, divenne nel 1987 di pro-

prietà Fiat. Lo stabilimento di Pomigliano cambiò nome da Alfa Sud ad Alfa Lancia Industriale. Gli anni '90 rappresentarono per Fiat Auto un momento di difficoltà e, mentre a Pomigliano si producevano le Alfa 33, furono aggiunte in produzione vetture Fiat e Lancia (Fiat TIPO, Y10 e Lancia DELTA) seguite poi dalla Alfa 155 che però non ebbe un grande successo nonostante le motorizzazioni innovative del motore Twin Spark il quale era studiato per dare maggiore potenza alle vetture. Seguirono poi due vetture di grande successo la 145 e la 146. Gli anni '90 hanno rappresentato per Fiat e per l'Alfa di Pomigliano un momento difficile, quello delle esternalizzazioni.

Il gruppo folto dei lavoratori del perimetro Alfa-Lancia incomincia attraverso le esternalizzazioni a ridursi in piccole aziende e piccoli gruppi di lavoratori. La nuova strategia era quella di diventare perfetti nei montaggi lasciando ad altre società create il compito di garantire i flussi e la gestione dei magazzini materiali. Nacque a Pomigliano nel '96 la Alfa 156 e



Alfa Romeo - modello GT

qualche anno dopo la 147. Entrambe le vetture portano in auge lo stabilimento napoletano avendo riconoscimenti quali: auto dell'anno per tre volte (due per la 156 e uno per la 147) e due volanti d'oro (uno per la 147 e uno per la 156). Le due vetture segnano per lo stabilimento campano ancora un altro record: 10 anni di produzione per la 156 ed è ancora in produzione la 147. In questo decennio l'Alfa di Pomigliano ha prodotto una media di circa 200.000 vetture anno per i due segmenti c/d. Gli inizi del 2000 hanno rappresentato anche un periodo florido e dopo decenni di attesa si è ricominciato ad assumere le nuove generazioni di lavoratori attraverso il sistema della mobilità creando nuove figure e più professionalità.

Negli anni 2000 iniziano a verificarsi i primi problemi rappresentati dai crolli delle società terziarizzate e l'impatto sul territorio incomincia a farsi sentire pesantemente. Intere aziende furono dismesse e iniziò la scelta di andare a produrre nei paesi dell'est dove il costo del lavoro è di gran lunga inferiore a quello nazionale.

Nel 2003 la Fiat e le OO.SS raggiungono un accordo che garantisce la produzione su Pomigliano di tutte le vetture Alfa in cambio dell'applicazione della metrica del lavoro denominata TMC2. Alla fine del 2006 e quindi ad un anno dalla scadenza

dell'accordo sul piano industriale del 2003 le OO.SS incominciarono a porre il problema di un piano industriale su Pomigliano. Ma senza avere le dovute risposte. Anzi l'A.D. di Fiat Auto Sergio Marchionne dichiarava che nei suoi piani c'era una crescita produttiva che avrebbe portato Fiat a produrre 1.600.000 vetture l'anno e ciò avrebbe garantito il mantenimento degli stabilimenti Italiani ed in alcuni casi anche l'ampliamento produttivo degli stessi passando attraverso una competizione interna con un nuovo metro di misura: il WCM il nuovo sistema basato sull'efficiamento produttivo ergonomico e di risparmio sui materiali con un interesse forte sulla sicurezza del lavoro e la qualità del prodotto. Alla fine del 2007 l'A.D. Sergio Marchionne si recò dal Capo dello Stato, dal Presidente del Consiglio, dal Presidente della regione Campania e dalle parti sociali dichiarando di avere un progetto per salvare Pomigliano che a suo giudizio non aveva i requisiti di parità con gli altri stabilimenti Fiat. Questo progetto prevedeva la chiusura dello stabilimento di Pomigliano per due mesi con un investimento da parte di Fiat di 120 milioni di euro di cui 70 destinati a nuovi investimenti e 50 alla riqualificazione del personale. La ripresa del 3 marzo 2008 ha visto un volto nuovo nello stabilimen-

to. La ripartenza ha visto un attacco nuovo e diverso alla Fabbrica che è stata Ribattezzata Giambattista Vico il nome del famoso filosofo Napoletano. L'azienda che ormai ha 5000 dipendenti di cui il 10% donne con una età media di circa 36 anni ha superato il test dei due mesi ed è in attesa di una missione produttiva. Viene creato un nuovo polo logistico che occupa 316 lavoratori la cui missione è quella di allestire materiali in contenitori specifici che avrebbero dovuto essere inviati oltre che a Pomigliano anche agli stabilimenti del centro sud. Progetto ambizioso che però non è poi stato attuato. Viene lanciata l'idea che i due stabilimenti più vicini a Pomigliano e Cassino devono lavorare in sinergia e viene promesso che il calo della 147 doveva essere affiancato dalla produzione di circa 200 Bravo provenienti da Cassino. A settembre si riparte dopo le ferie con una settimana di cassa. E da quella data nonostante il giudizio di Fiat Group sia cambiato in positivo, il G. Vico è attualmente lo stabilimento dove più degli altri la CIG è presente in maniera predominante nella misura di tre settimane al mese. Dopo una serie di iniziative partite dai delegati, nel mese di novembre c'è stato un crescendo della partecipazione a manifestazioni da parte di tutti i lavoratori dell'Alfa di Pomigliano. Negli ultimi quattro mesi i lavoratori ed il sindacato Campano hanno messo in cantiere iniziative al fine di far emergere il vero problema dello stabilimento Napoletano. La mancanza di un piano industriale e di conseguenza il pericolo occupazionale che si potrebbe prospettare se Fiat non intende investire su Pomigliano. Questo è stato uno dei motivi per il quale lo sciopero cittadino indetto da Uilm, Fim e Fiom, con una presenza in piazza di circa 20000 persone, ha visto la partecipazione oltre che di tutti gli operai Fiat e dell'indotto anche dell'intera città di Pomigliano e dei paesi vicini che vivono di un'economia basata



prevalentemente da proventi derivati dall'attività industriale locale.

I diversi incontri avuti con vari Ministri, Prefetto, Presidente della Repubblica, Presidente del Consiglio fino ad ora non hanno ancora prodotto nessun risultato utile alla soluzione della difficile vertenza. La Regione Campania ha invece posto in essere un sostegno al reddito per i lavoratori in cassa attraverso il sistema della formazione. Bisogna prendere coscienza di che cosa rappresenta Fiat in Campania guardando a quante aziende dell' indotto di primo secondo e terzo livello sono presenti nella nostra regione e al momento il dato del fermo produttivo è impressionante. Noi della Uilm riteniamo che sia indispensabile un tavolo di confronto con la Fiat dove l'azienda debba indicare quale sarà il futuro della produzione auto in Italia, quale futuro per gli stabilimenti Italiani e per lo stabilimento di Pomigliano che attualmente è l'unico che se domani finisse la crisi non sa che cosa produrre. Ma anche in questo periodo economico sfavorevole la domanda è: perché non montare un impianti Gpl su la 147 ed entrare così anche con l'Alfa negli eco incentivi? In questo processo il governo non può piegare le spalle e far finta di niente ma crediamo che alcune misure le debba prendere. Ad esempio è possibile raddoppiare la CIGO da 52 a 104 settimane il che consentirebbe di dare maggiori certezze occupazionali e nei fatti andrebbe a garantire il mantenimento dei siti produttivi in attesa di un piano industriale che porti fuori dalla crisi Fiat ed il sistema produttivo dell'auto in Italia.



VARESE

di C. Cola

Tagli anche in Whirlpool



Sede della Whirlpool Europa

La grave crisi mondiale che stiamo vivendo, sta mettendo a dura prova il settore dell'industria. Tale crisi, si sta ripercuotendo nella nostra provincia di Varese, una delle aree più produttive del paese. Non a caso, secondo alcune recenti statistiche dell'ISTAT, la provincia di Varese è la seconda in Italia (dopo Torino) a utilizzare più ore di cassa integrazione. È coinvolto quasi tutto il tessuto produttivo, eccetto le aziende del gruppo Finmeccanica come Agusta Westland e Alenia Aermacchi che hanno un prodotto che fortunatamente non risente degli effetti della crisi.

La UILM provinciale infatti è impegnata quotidianamente a discutere casse integrazioni, mobilità e chiusure aziendali.

Di questa crisi non ne è immune Whirlpool, una delle più importanti aziende nella provincia di Varese.

Whirlpool, con casa madre a Benton Harbor (Michigan), azienda che produce elettrodomestici è presente in 170 paesi, conta circa 70.000 dipendenti nel mondo, 14.260 in Europa e 4.300 in Italia.

Quattro sono i siti produttivi italiani: Napoli in cui si concentra la produzione di lavatrici, Siena di congelatori, Trento con la produzione di frigoriferi e Cassinetta (Varese) con le produzioni di frigoriferi da incasso, side by side (frigorifero americano), forni e piani cottura, Service Parts Centre (magazzino ricambi per l'Europa) e la sede della progettazione.

A Comerio (Varese) è situato il centro strategico di Whirlpool Europe.

Nel 2005 le prime avvisaglie, la pressante competizione con il costo del lavoro spinse l'azienda a delocalizzare i prodotti di bassa gamma nei paesi dell'est.

La conseguenza fu che l'azienda annunciò un esubero di oltre 1000 dipendenti nella sola area di Varese.

La mobilitazione di tutti i lavoratori e i numerosi incontri tra sindacato e azienda portò ad un accordo che ridusse il numero degli esuberanti da 1000 a 678, si aprì una procedura di mobilità per i pensionabili e volontari, con l'integrazione economica da parte dell'azienda.

Venne implementato un piano di ristrutturazione e riorganizzazione investendo 200 milioni di euro in ricerca, nuovi prodotti e processi, ridisegnò le fabbriche al proprio interno, volturando le produzioni da prodotti free standing a incasso, scelta strategica che Whirlpool fece per restare nel mercato con prodotti sempre più competitivi.

Oggi a differenza del 2005 i cali produttivi e le difficoltà che si registrano sono dettate da una crisi finanziaria globale che ha messo in ginocchio i consumi e di conseguenza le produzioni.

Alla fine del 2008 Whirlpool, comunicando i risultati del terzo trimestre aveva annunciato drastiche iniziative per far fronte al declino della domanda globale e all'aumento dei costi dei materiali.

In contemporanea il presidente di Whirlpool Corporation dava l'annuncio di una riduzione della manodopera di 5000 dipendenti nel mondo, di cui oltre 1000 in Europa e la chiusura di 2 stabilimenti in America.

Diversi gli incontri con l'azienda per capire la volontà o meno di mantenere i siti produttivi italiani ed il centro strategico di Whirlpool Europe.

Una volta appurata l'intenzione dell'azienda di non chiudere alcuno stabilimento, avendo analizzato i dati relativi ai budget produttivi, e agli investimenti per il 2009 e 2010 per gamma di prodotto, per il singolo stabilimento e area, avendo la conferma che la quantità e tipologia degli investimenti confermavano la volontà di determinare le condizioni per una presenza sul mercato sem-

pre più competitiva che ne garantivano la continuità, si è poi analizzato l'impatto occupazionale.

Oltre 400 esuberanti in Polonia, 150 in Francia, 691 in Italia, di cui 95 a Trento, 65 a Siena, 100 a Napoli e 432 nell'area di Varese.

Dei 432 esuberanti, circa 230 sono stati i contratti a termine e in somministrazione che non hanno avuto il rinnovo.

Attraverso un accordo sindacale c'è stato l'impegno di Whirlpool per la copertura economica dei contratti interinali (senza CIGO) fino alla naturale scadenza, la costituzione di un fondo di bacino con gli stessi lavoratori presenti in azienda a settembre 2008 a cui, in caso di assunzioni nel prossimo triennio, l'azienda debba attingere; il rispetto di un accordo siglato precedentemente (24 Luglio 2008) nel quale era previsto il passaggio a tempo indeterminato, per tutti quei lavoratori che matureranno complessivamente 36 mesi entro Luglio 2009.

L'accordo prevede inoltre, la possibilità di strumenti congiunturali come la cassa integrazione ordinaria

per 4 settimane, da farsi tra Gennaio e Luglio, con un incontro di verifica sul numero di esuberanti entro Agosto 2009, in base alla quale aprire una procedura di mobilità dal mese di Settembre con le stesse modalità del 2005.

Ad oggi il limite delle quattro settimane di cassa integrazione ordinaria, che l'accordo prevede, è già stato raggiunto, tuttavia l'azienda comunica che ci sono ulteriori necessità di chiusure.

In una condizione come questa, con l'aggravarsi della situazione economica, che non sarà di breve durata, non si può stare fermi, né pensare che gli inviti all'ottimismo ne siano la cura.

Ci sarebbe bisogno di sostenere il reddito dei lavoratori, risorse per coloro che perdono il lavoro, necessaria una politica degli investimenti capace di produrre una ripresa economica e dell'occupazione, così facendo si potrebbe sperare che la ripresa del 2010 faccia nuovamente salire la produzione salvando impianti e posti di lavoro.

Delegati UILM della Whirlpool di Varese





Il Treno Contro La Crisi

Di L.Colonna



La Sede storica delle Ferrovie dello Stato a Roma

Il 17 marzo presso il Centro Congressi Frentani, Fim, Fiom e Uilm nazionali hanno riunito circa un centinaio di delegati e di componenti delle strutture territoriali per lanciare l'iniziativa "Il treno contro la crisi" a sostegno delle imprese che producono per il trasporto ferroviario.

Nella relazione introduttiva che ho avuto il compito di svolgere a nome delle Segreterie nazionali, dopo un breve accenno sulla congiuntura economica e dei suoi riflessi sull'industria in generale, mi sono addentrato nell'esame della situazione dell'industria ferroviaria intendendo con questa definizione sia le imprese che progettano e producono materiale rotabile sia quelle che progettano e producono i sistemi ferroviari, gli impianti di segnalamento e gli impianti di trasmissione dell'elettricità.

Evitando, volutamente già nella relazione e a maggior ragione in questo articolo, di entrare nel dettaglio delle

single situazioni aziendali e quindi rimanendo a livello di settore, possiamo dire che l'industria ferroviaria italiana si trova in una situazione preoccupante che tuttavia presenta importanti opportunità non soltanto nell'interesse dei lavoratori e delle imprese che producono per il trasporto ferrotranviario, ma anche e soprattutto per i nostri concittadini e per le imprese italiane.

In campo ferroviario, l'industria italiana è da sempre stata tra i protagonisti mondiali: quando i cinesi o i russi che vogliono migliorare e aggiornare le loro reti ferroviarie o metropolitane, possono rivolgersi a imprese tedesche, francesi o italiane.

Si potrebbe fare dell'ironia sul "glorioso passato" delle ferrovie italiane e credo che ne abbia diritto in particolare chi, come molti pendolari, viaggia tutti i giorni su treni regionali, sporchi e vecchi, ma sarebbe un segnale di rassegnazione che non ci possiamo permettere: come lavoratori e come

cittadini abbiamo il diritto di pretendere un servizio ferroviario degno degli standard di un Paese europeo.

Cominciamo con il fornire qualche dato: con il termine industria ferroviaria ci riferiamo a circa 50 aziende (a cui vanno comunque aggiunte tutte quelle dell'indotto) che occupano poco meno di 20 mila dipendenti (a cui va sommato sempre l'indotto) che possiamo distinguere in tre grandi aree:

1. "materiale rotabile" (quindi locomotive, carrozze e carri) che a sua volta può suddividersi in tra chi svolge la parte meccanica e di allestimento dei veicoli e chi provvede agli impianti di trazione e di segnalamento a bordo. Inoltre vi sono aziende e siti che svolgono attività di manutenzione straordinaria e di ristrutturazione dei veicoli. Si tratta di attività ad alto utilizzo di mano-

dopera e possiamo stimare che su questa attività si concentrano circa 10 mila addetti;

2. “segnalamento”, cioè chi svolge l'attività di progettazione e implementazione di sistemi di segnalamento e di comunicazione: si tratta di attività basate ormai quasi del tutto su tecnologie informatiche, che occupano tra i 3000 e 4000 addetti, anche se, in questo caso, è complesso fornire dati precisi in quanto sia l'Istat che le Associazioni di settore, accomunano molte di queste attività nella definizione di “informatica” senza distinguere le imprese per cliente finale.
3. “impiantisti”, cioè coloro che, operando sui cantieri, installano le catenarie e i sistemi di trazione e di comunicazione lungo le linee ferroviarie, anche qui possiamo stimare l'occupazione in poco meno di 5000 addetti, ma valgono anche in questo caso le osservazioni fatte per il segnalamento.

Quanto alla situazione economica e produttiva delle imprese, la schematizzerò nei seguenti punti:

1. l'industria ferroviaria italiana e, in particolare la parte del materiale rotabile, non è in crisi per la congiuntura economica internazionale, è in crisi da prima, cioè da quando le Ferrovie dello Stato hanno deciso di concentrare gli investimenti sulla rete, con i sistemi di segnalamento e con la realizzazione dell'Alta Velocità e, per altri aspetti sulle “Grandi Stazioni”. Basti pensare che sono ormai 3 o 4 anni che non ci sono gare importanti per il rotabile e non è un caso che il fatturato sia calato nel 2007, del 16% rispetto all'anno precedente;
2. queste scelte, prese senza quasi alcuna discussione da parte delle Autorità nazionali e regionali, ne da parte dell'Opinione pubblica, visto che si tratta di sistemi di trasporto di interesse collettivo e visto che sono state

prese (per gran parte) da una società controllata dallo Stato e che comunque sono state finanziate quasi del tutto con denari pubblici, hanno di fatto divaricato l'andamento delle imprese metalmeccaniche che producono per il ferroviario: abbiamo registrato una crescita importante delle imprese del segnalamento, anche sotto il profilo occupazionale, ma una riduzione delle commesse e quindi della produzione e, conseguentemente, dell'occupazione nelle imprese che producono materiale rotabile, cioè – vale la pena di ricordarlo – di imprese a forte componente di lavoro;

3. ammettendo che sia stato utile accompagnare il solo sviluppo delle imprese del “segnalamento”, oggi si pone il problema che queste, vista la sostanziale conclusione dell'implementazione dei nuovi apparati e in particolare dell'ERTMS/ETCS, non potranno più contare su significative commesse nazionali e che quindi, in questa difficile congiuntura economica, dovranno rivolgersi ai mercati internazionali per trovare ulteriori opportunità di sviluppo. Certamente hanno acquisito competenze importanti in un ambiente competitivo (in Italia hanno operato e operano almeno 4 dei primi 6/7 gruppi internazionali del settore), ma questo non è di per se sufficiente per garantire un ulteriore positivo sviluppo di queste imprese.

Si tratta comunque di scelte ormai prese e realizzate, sulle quali non è utile recriminare. Magari è utile ricordarle per non ripetere in futuro gli stessi errori.

Pensiamo dunque al futuro e a tal proposito credo che un paese manifatturiero com'è l'Italia, debba, per reagire alla difficile congiuntura ripartire dalla manifattura, dall'industria e cosa c'è di meglio di un settore come quello ferroviario dove il cliente non è influen-

zato, o lo è solo in misura marginale, dalla percezione attuale della crisi?

Se a questo aggiungiamo la necessità di un sistema di trasporto che sia a costi contenuti, a basso impatto ambientale, a basso rischio di incidenti, con effetti potenzialmente positivi sulla congestione delle nostre strade e delle nostre città.

Per questo il Sindacato dei metalmeccanici con l'iniziativa del 17 marzo ha inteso e intende proporre alle Strutture territoriali, ai Delegati e agli Attivisti che operano nell'industria ferroviaria, ma soprattutto all'opinione pubblica, alle migliaia di lavoratori “pendolari”, a FS, alle Regioni e al Governo di aprire un confronto che in tempi rapidissimi porti all'avvio di una politica di investimenti che, oltre agli aspetti anticiclici, quanto mai necessari in questo momento, rappresenti anche l'occasione di un rilancio dell'attività manifatturiera italiana in questo settore.

Riflettiamo su questo: il completamento, ormai prossimo della linea ad alta velocità tra Torino e Salerno, rappresenta sicuramente, se accompagnata da adeguate politiche, un'opportunità per il trasporto ferroviario e quindi per le imprese che in Italia questi prodotti progettano e costruiscono.

Però l'Alta Velocità non può e non deve essere solo la risposta alle esigenze della clientela che si sposta per affari tra le città collocate sul tracciato Torino – Salerno e sulle altre tratte che entreranno in servizio nei prossimi anni, ma deve anche comportare un miglioramento del servizio anche per gli altri utenti del “treno”, quelle migliaia di cittadini e lavoratori, i “pendolari” che tutte le mattine lo usano per andare al lavoro.

È anche l'occasione per favorire l'incremento del trasporto su “ferro” delle merci risponde a molte importanti esigenze del nostro Paese: ridurre i costi di trasporto, ridurre l'inquinamento e l'incidentalità connessi al trasporto su “gomma”, collegare le industrie italiane con il resto di Europa. Questo è nell'interesse delle imprese italiane, ma anche dei nostri stessi concittadini.



Luca Colonna, Segretario Nazionale Uilman

L'Alta Velocità, purtroppo oggi e nel prossimo futuro limitata al solo Centro-Nord del nostro Paese, comunque comporterà il raddoppio delle linee e questo rappresenta quindi un presupposto necessario ma, da solo, non sufficiente per migliorare la qualità del servizio anche per i "pendolari" e per incrementare l'utilizzo della rotaia per le merci.

Occorre quindi una politica industriale, una politica capace di fare sintesi tra le esigenze di chi viaggia tra le città, per affari o per turismo, di chi tutte le mattine e le sere prende il treno per recarsi al lavoro e per tornare a casa e delle imprese che intendono spedire le loro produzioni in Europa e nel mondo con un mezzo economico, a basso impatto ambientale e sicuro.

Questo può essere fatto oggi, le risorse, magari ancora insufficienti, sono state stanziare, quindi vanno spese.

È poi necessaria una politica di più lungo periodo, ma egualmente importante, che proseguendo nelle politiche infrastrutturali, delle reti anche ad alta velocità, doti finalmente il Mezzogiorno di reti di trasporto adeguate agli standard italiani ed europei.

Sempre su un orizzonte di medio-lungo periodo è necessario pianificare interventi anche sul trasporto urbano, dotando le nostre città di sistemi di

trasporto su rotaia (metropolitane pesanti, leggere e tramvie) comparabili con quelli delle altre città europee.

Per fare questo è indispensabile e urgente una politica complessiva e organica per il trasporto su "ferro" che preveda:

1. l'immediato avvio della gara per i nuovi treni ad Alta Velocità da parte di "Trenitalia", gara annunciata come imminente da mesi, ma fino a oggi non bandita;
2. la definizione in tempi rapidi di un quadro chiaro e definito di impegni e di risorse tra le Regioni e Trenitalia per l'acquisto di treni regionali per i pendolari con il Governo impegnato sia nel reperire le risorse economiche, essendo insufficiente quanto fatto sino ad ora, ma soprattutto a porre fine al reciproco scambio di accuse tra Regioni e Trenitalia che ha come solo effetto quello di mantenere il trasporto dei pendolari nell'indeciso stato in cui si trova. Anche qui si lancino in tempi brevissimi le gare per i treni regionali, anche per dimostrare che le Ferrovie dello Stato non si occupano solo dell'Alta Velocità, ma pensano anche ai "pendolari";

3. per il trasporto merci occorre – vista la presenza di più operatori – avviare un programma di incentivazione per rinnovare le attuali locomotive e carri, con prodotti più efficienti e veloci;
4. attivare un programma di investimenti per le reti urbane su rotaia: tramvie, ma soprattutto, metropolitane a partire dal completamento e lo sviluppo degli investimenti programmati per Roma (anello ferroviario e metropolitane) Milano e per gli altri grandi centri urbani.

Sostenere la proposta "Il treno contro la crisi" significa programmare nei prossimi 2 o 3 mesi una serie di iniziative a livello regionale, coinvolgendo le Istituzioni territoriali e l'Opinione pubblica, magari a partire dalle associazioni dei "pendolari", per sostenere queste nostre ragioni e – ricordiamola sempre – l'urgenza di queste scelte. A livello nazionale occorre diffondere queste nostre buone ragioni nei confronti dei Ministeri competenti e delle Ferrovie dello Stato.

E se per inizio giugno non avremo registrato segnali concreti che si sta avviando una politica per il trasporto su ferro, dovremo organizzare un'iniziativa di mobilitazione a difesa dei posti di lavoro in un'industria come quella ferroviaria italiana di grande tradizione, certo, ma anche con un grande avvenire.

Perché quella ferroviaria è un'industria dove si unisce tecnologia, innovazione, lavoro e professionalità.

Perché è un settore dove si può svolgere un'efficace azione anticiclica utile per contrastare e contenere gli effetti della crisi economica.

Perché è un'industria i cui prodotti possono ridurre i consumi di energia e quindi sia i costi che le emissioni inquinanti.

Perché è un'industria i cui prodotti possono migliorare la vita dei lavoratori "pendolari", di rendere più veloci i collegamenti tra le città, ma anche rendere più competitive le spedizioni in Europa delle merci prodotte in Italia.

MANIFESTAZIONE NAZIONALE INDESIT A TORINO:

in duemila per scongiurare chiusura e licenziamenti nello stabilimento di None

di G.Ficco

L'obiettivo della manifestazione di far ripartire la trattativa è stato raggiunto: oggi si tratta per mantenere a Torino parte della produzione di lavastoviglie ed il centro ricerche

In duemila hanno sfilato a Torino, dall'Unione degli industriali a piazza Castello, per riaprire la trattativa con l'Indesit e scongiurare la chiusura ed i licenziamenti dello stabilimento di None. Il 3 febbraio il Gruppo marchigiano di elettrodomestici aveva, difatti, annunciato ai sindacati la possibile cessazione della produzione di lavastoviglie della fabbrica di None (Torino), a cui per altro si affiancava la dismissione dello stabilimento inglese di Kimmel Park; il 5 marzo i timori divenivano realtà, poiché la dirigenza aziendale confermava l'intenzione di chiudere, pur aggiungendo di "non voler lasciare nessun lavoratore a piedi".

Alla rottura delle trattative Fim, Fiom e Uilm hanno reagito indicendo per venerdì 20 marzo 8 ore di sciopero in tutto il Gruppo, con manifestazione nazionale nel capoluogo piemontese, già duramente provato dalla crisi economica. Ai 600 lavoratori di None in corteo si sono aggiunti 750 colleghi di Caserta,

Ancona, Bergamo, Ascoli e Treviso, nonché centinaia di lavoratori dell'indotto e di altre fabbriche presenti in segno di solidarietà, fra cui i lavoratori della ThyssenKrupp. Il comizio, svoltosi davanti alla sede della Regione Piemonte a piazza Castello, è stato aperto da Dario Basso della segreteria regionale della Uilm, poi la parola è passata

ai delegati degli stabilimenti italiani, infine le conclusioni sono state tenute dal segretario nazionale della Fim, Anna Trovò.

Dopo pochi giorni dalla mobilitazione l'Indesit manda dei segnali di apertura, finché il 6 aprile è ufficiale: al tavolo delle trattative la direzione aziendale dichiara la propria disponibilità a realizzare un progetto che

Da sinistra a destra, Gianluca Ficco, coordinatore nazionale Uilm del settore elettrodomestici, e l'onorevole Antonio Boccuzzi, in precedenza delegato Uilm della ThyssenKrupp





Dario Basso, della Segreteria regionale Uilm del Piemonte, apre il comizio in Piazza Castello

Ai 600 lavoratori di None in corteo si sono aggiunti 750 colleghi di Caserta, Ancona, Bergamo, Ascoli e Treviso, nonché centinaia di lavoratori dell'indotto e di altre fabbriche presenti in segno di solidarietà, fra cui i lavoratori della ThyssenKrupp.

esclude la chiusura della fabbrica di None, mantenendo parte dell'attuale produzione e tutte le attività di ricerca e sviluppo. Più in particolare l'ipotesi aziendale prevede il mantenimento della produzione delle lavastoviglie ad incasso rivolte ai paesi dell'Europa occidentale

(Italia, Spagna, Francia, Belgio ed Olanda), pari circa al 35% del totale dell'attuale produzione. Inoltre l'azienda ha affermato di essere pronta a recepire la richiesta sindacale di non licenziare ed ha dichiarato di essere disponibile a gestire i problemi occupazionali che comunque si produrranno facendo ricorso a strumenti alternativi, quali cassa integrazione straordinaria, mobilità volontaria incentivata, accompagnamento alla pensione e sostegno nella ricerca di nuova occupazione presso imprenditori terzi, senza escludere ipotesi di reindustrializzazione parziale dell'area industriale. Infine l'Indesit ha ribadito che, per la riuscita del piano soprattutto nel medio-lungo periodo, considera fondamentale l'apporto delle Istituzioni.

Oggi la trattativa è in corso sul piano industriale e le sue ricadute occupazionali, nonché sugli strumenti da adottare per gestire gli esuberanti. La strada da percorrere è ancora dura, ma oggi si parte da un fondamentale punto fermo: non si discute più se il sito Indesit di None chiuderà, ma di quale piano ne potrà assicurare la sopravvivenza.

Il carro allestito, per il corteo, dai lavoratori di Caserta





MARCEGAGLIA: I LAVORATORI IN CIGO MATURANO TUTTI GLI ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

di V. Sarti



Vittorio Sarti

Chi ha detto che nei grandi gruppi è più difficile fare buoni accordi? Evidentemente Marcegaglia non la pensa così, e in controtendenza rispetto ad altre importanti realtà industriali sia italiane che multinazionali, sceglie la via degli accordi sindacali nell'ottica del minor impatto sociale per i lavoratori, garantendo anche nelle situazioni più critiche, dove è inevitabile il ricorso alla Cassa Integrazione, la maturazione di tutti gli istituti contrattuali differiti e la maggior rotazione possibile a salvaguardia del reddito.

La crisi economica continua imperterrita e sembra non dimenticarsi proprio di nessuno.

In considerazione delle difficoltà generali che stanno investendo anche il Gruppo Marcegaglia e nella volontà di preservare i livelli occupazionali, il Coordinamento Sindacale Nazionale e la Direzione Aziendale hanno ritenuto indispensabile ricercare soluzioni di comune volontà che potessero evitare il più possibile il ricorso ad ammortizzatori sociali e le loro conseguenze sul reddito dei lavoratori.

In questo scenario le parti hanno da subito concordato misure che

potevano compensare i cali produttivi, garantire la necessaria efficienza e flessibilità nella programmazione degli impianti resa ancor più necessaria dalle incertezze dei volumi in essere.

L'azione messa in campo da subito prevedeva la possibilità di fermi produttivi fino ad un massimo di 120 ore nell'arco di tre mesi (15 febbraio/15 maggio) di cui 60 ore di ferie e p.a.r. dell'anno 2009 e 60 ore di riduzione oraria retribuita sulla base dell'orario plurisettimanale, secondo quanto previsto dal CCNL Metalmeccanici, con possibilità di recupero entro il 31 dicembre 2010.

Nonostante questi sforzi in alcune realtà del Gruppo non è stato sufficiente, anche se proprio in questi giorni qualche debole segnale dato da un aumento di prezzo del rottame di acciaio ci lascia ben sperare augurandoci che non sia solo una bolla di sapone.

Oggi le varie realtà affrontano situazioni molto differenti tra loro, in alcuni casi visto il numero limitato di ore utilizzate verrà prorogato l'accordo fino al 10 agosto, in altri casi le RSU hanno concordato l'utilizzo di un ulteriore pacchetto di 120 ore (sempre per evitare conseguenze negative sul reddito).

Purtroppo in alcune realtà necessita il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria.

In relazione all'eventuale necessità del ricorso a tale strumento, le parti nella giornata di venerdì 17 aprile hanno inteso concordare a livello di gruppo alcuni punti di gestione come l'anticipo dei trattamenti a carico dell'Ente Previdenziale, la più ampia rotazione possibile del personale posto in CIGO ma soprattutto ed in considerazione della gravità della situazione economica nazionale e quale misura di sostegno al reddito sarà garantito il riconoscimento per i periodi di CIGO la maturazione di tutti gli istituti normativi ed economici differiti.

Per quanto attiene la problematica della sospensione dal lavoro dei dipendenti con contratto di apprendistato, saranno utilizzate tutte le modalità affinché siano applicabili anche agli apprendisti gli ammortizzatori sociali (Cassa in Deroga) ed affrontate a livello di singolo sito alla luce delle differenti normative ancora in via di definizione.

Un importantissimo accordo dal punto di vista sindacale e sociale all'insegna di buone relazioni in uno dei più importanti Gruppi industriali italiani.

PREVIDENZA

di S. Bontempelli

PER LE DONNE, UN LAVORO LUNGO UNA VITA



Serena Bontempelli

« PER LE DONNE, UN LAVORO LUNGO UNA VITA »

Oggi più che mai il Sindacato è impegnato ad affrontare tematiche economiche e sociali legate alla grave crisi economica che sta colpendo la vita di migliaia di persone: lavoratori, giovani, anziani, moltissime donne.

Donne, perché le crisi colpiscono maggiormente le persone più deboli economicamente: le donne anziane, le donne sole, le donne sole con figli, magari con un lavoro precario o mal pagato, oppure espulse dal mondo del lavoro o nell'impossibilità di rientrarvi proprio a causa della congiuntura economica.

In questo momento tutti i lavoratori ci chiedono fino a quando riusciranno a lavorare e non a che età dovranno andare in pensione!

Quindi, la priorità è che si riesca a conservare il posto di lavoro, non il dibattito un po' sterile sulla proposta di equiparare l'età pensionistica delle donne a quella degli uomini, in nome di una ipotetica, presunta e strumentale "parità".

Se vogliamo ragionare nel merito delle cose, è necessario tenere conto di alcuni dati e di alcune considerazioni.

Uno studio Istat sulla distribuzione dei redditi tra i due sessi ci dice che:

1. nei primi anni di attività lavorativa il reddito medio denunciato da entrambi i sessi è molto simile, con un piccolo scarto a favore degli uomini;
2. in seguito la forbice della differenza aumenta, a scapito del reddito femminile, fino ad arrivare al 30% in meno e oltre nel periodo della maturità lavorativa;
3. questo dato si mantiene costante fino alla pensione, dove registriamo che la media dell'indennità pensionistica delle donne è nettamente inferiore a quella dei colleghi maschi.

A cosa è dovuta la disparità di reddito fra uomini e donne?

Le donne hanno carriere professionali più lente, meno lineari e meno pagate, risultano essere le più numerose iscritte nelle liste della disoccupazione di lunga durata.

Esse, pur entrando nel mercato del lavoro più preparate dei colleghi maschi (sono il 59% dei nuovi laureati):

1. pagano la scelta di avere un figlio con il blocco o il rallentamento della carriera, o peggio con l'abbandono del lavoro dopo il primo anno di vita del bambino. Vale la pena ricor-

dare che lo scorso anno, per esempio, nella provincia di Milano sono state 2020 le donne che hanno lasciato il lavoro perché non è stata concessa loro la riduzione dell'orario di lavoro. Stiamo parlando di più di cinque donne al giorno che rinunciano al posto di lavoro perché non riescono a conciliare i tempi professionali con i tempi della gestione familiare. La necessità di chiedere la riduzione dell'orario di lavoro nasce dalla carenza di asili nido (quando si trovano sono troppo cari), dalla carenza di un sistema territoriale a sostegno della famiglia, dai cambiamenti sociali stessi che non vedono più la famiglia "allargata" come naturale rete di sostegno alle giovani generazioni.

2. fanno più fatica a valorizzare le proprie capacità, i propri talenti, quindi ad accedere a posizioni professionali più remunerate, la legge ormai da molti anni punisce le discriminazioni di trattamento "palesi", poco si riesce a fare per contrastare e punire le discriminazioni indirette, che si realizzano con sistemi molto

più subdoli: nell'accesso al lavoro, quando si seleziona un uomo anziché una donna a parità di capacità solo perché si ritiene che non creerà problemi a causa dei figli e della famiglia, nelle opportunità formative (alle quali le aziende possono decidere chi destinare), nella carriera, che spesso è una logica con-

rito o dal compagno e spesso, dopo aver cresciuto i figli, accudiscono i nipoti o i genitori divenuti anziani, lavorano quindi in media (lavoro di fatto) statisticamente almeno tre ore al giorno più degli uomini, un lavoro non riconosciuto e non remunerato che costituisce però la grande rete del welfare familiare italiano.

perché la pensione possa essere dignitosa (a causa delle interruzioni dovute ai cicli di vita), questo ci sentiamo di dire a coloro i quali, sicuramente in buona fede, propongono di "barattare" l'innalzamento con un periodo più lungo di congedo per la maternità, noi siamo ASSOLUTAMENTE contrarie a tenere le donne per un periodo ancora più lungo lontano dal lavoro, chiediamo di favorire e rendere applicabile anche con incentivi economici la legge 151/01 che consente ai padri lavoratori di prendere congedi parentali per curare i propri bambini.

Questo è il modo per aiutare il lavoro delle donne e per alzare i tassi di partecipazione femminile, il resto è segregazione professionale.

Non solo, ma ci pare incongruente una sollecitazione del genere che viene quotidianamente smentita dai ricorsi sempre più frequenti a procedure di espulsione dal mondo del lavoro per donne e uomini ben prima del limite di età, perché la società economica vuole aziende con personale giovane e dinamico, brillante e flessibile, nonché – diciamo così – pagato meno del personale "anziano".

Quante volte abbiamo sentito dalle aziende che la media di 45/50 anni dei dipendenti è troppo alta? Quante volte ci dicono che un lavoratore di 50 anni non può essere riqualificato e che non serve fargli formazione, meglio collocarlo in mobilità...

E allora non riteniamo veramente sterile ed un po' sadico il voler ricorrere alla pelle delle donne quale fosse la panacea per tutti i mali? È vero, moltissime donne giovani ormai vivono come i colleghi uomini, non fanno figli, non mettono su famiglia, abitano lontano dai genitori anziani ed investono in formazione e carriera.

È per loro che dovremo fare una legge?

O dovremo inventarci una generazione di bambini non-nati per pagare le pensioni del futuro?

... nonostante le loro capacità e nonostante la quantità superiore di tempo lavorato, le donne percepiscono un reddito inferiore a quello degli uomini e, di conseguenza, una pensione inferiore.

sequenza di disponibilità di orari e straordinari, di trasferte o trasferimenti, ai quali le donne per i soliti motivi hanno più difficoltà ad adattarsi. Molto spesso avviene che lavorare part-time non sia una scelta, ma un obbligo, non trovando chi le assume a tempo pieno o non potendo tornare a full-time. Talvolta il part-time non è nemmeno un'opportunità per conciliare i tempi: è svolto in orari assurdi, di notte, spezzato, a chiamata, a volte con più rapporti di lavoro. Molti di questi "nuovi" lavoratori sono donne e danno vita alla categoria dei cosiddetti "workers poor", i lavoratori poveri, con salari che garantiscono al limite la sopravvivenza (imprese di pulizia, colf, cooperative, servizi alla persona, grande distribuzione...ecc.)

3. fanno più fatica a conciliare i tempi di lavoro e della famiglia anche perché sono ancora poco aiutate in casa dal ma-

Per le donne, un lavoro lungo una vita...

Quindi, nonostante le loro capacità e nonostante la quantità superiore di tempo lavorato, le donne percepiscono un reddito inferiore a quello degli uomini e, di conseguenza, una pensione inferiore.

Pagano la contraddizione di lavorare di più ma in modo sommerso, sia con autentico "lavoro in nero" sia con lavoro che potremmo definire "trasparente", il cosiddetto lavoro di cura.

In questo contesto sociale si situa il dibattito sulla pensione delle donne, come se si dovesse fare "giustizia", come se si dovesse eliminare l'ennesimo privilegio all'interno di una vita (quella femminile) fatta di facilitazioni ed aiuti.

In questo contesto qualcuno ritiene che le donne debbano essere "punite" con l'innalzamento della pensione a 65 anni, quando tutti sanno che la possibilità c'è già (legge 903) e che le donne la colgono proprio perché fanno più fatica ad accumulare gli anni necessari



In verità il tema delle pensioni delle donne è stato già ampiamente trattato in un Convegno ad hoc quando l'allora ministra Bonino lanciò la proposta di equiparare l'età pensionabile uomo-donna a 65 anni.

Ora, la Sentenza della Corte di Giustizia Europea del 13 novembre 2008, ha giudicato lo Stato Italiano inadempiente rispetto all'articolo 141 del trattato costitutivo della

è considerato legale come quello dell'INPS, ma professionale in quanto l'INPDAP eroga l'assegno pensionistico di vecchiaia in qualità di "datore di lavoro" e, per questo motivo, è stato ritenuto discriminatorio.

Nessuno però lo ha specificato, (tranne una intelligente ed interessante nota della UIL), e questo ha prestato il fianco a che si re/innesca la polemica sulle pensioni delle donne!

Non occorre elevare l'età pensionabile delle donne perché, già oggi, volontariamente possono decidere di continuare a lavorare fino a 65 anni, anzi fino a 67 laddove per esigenze di servizio venga concessa una ulteriore proroga.

Comunità Europea sulla parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile in merito al regime pensionistico dei dipendenti pubblici (che è trattato dall'INPDAP).

Analizzando però la sentenza, si può rilevare come il problema nasca dalla particolare situazione italiana per la quale la pensione *dei pubblici dipendenti* non rientra nel sistema previdenziale obbligatorio INPS, ma è gestita autonomamente dalla stessa pubblica amministrazione per mezzo appunto dell'INPDAP.

Esistendo questa situazione, la Corte di Lussemburgo ha individuato il regime INPDAP *non come un regime legale di pensionamento*, bensì *come un regime "professionale"* per una particolare categoria di lavoratori e, pertanto, ritenuto discriminatorio nel momento in cui differenzia, tra uomo e donna, l'età per accedervi.

Per semplificare, il problema nasce quindi dal fatto che, per la Corte, il regime pensionistico INPDAP non

A parte la *querelle*, quello che andrebbe sostenuto con decisione – anche in sede EUROPEA- è che l'età pensionabile fissata a 60 anni per le lavoratrici pubbliche non è un obbligo stabilito per legge: anzi, anche le lavoratrici pubbliche possono proseguire il lavoro fino ai 65 anni come stabilisce l'art. 4 della legge 903 del 1977 che recita: *"le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini"*.

Non esiste alcuna discriminazione, solo un'opportunità in più che alle donne viene concessa.

Non occorre elevare l'età pensionabile delle donne perché, già oggi, volontariamente possono decidere di continuare a lavorare fino a 65 anni, anzi fino a 67 laddove per esigenze di servizio venga concessa una ulteriore proroga.

I dati forniti dal Ministero dell'Economia nel Conto economico 2007 ci dicono che in quell'anno in tutto

il pubblico impiego si trovavano in servizio ben 62.512 donne di età compresa fra i 60 e i 64 anni (su un totale di 143.539 dipendenti). Mentre nella fascia di età oltre i 65 anni le donne in servizio erano 8.929 (su un totale di 27.218 dipendenti).

Complessivamente, quindi, nel 2007 oltre 70.000 donne di età compresa tra i 60 e i 67 anni si trovavano in attività di servizio nel settore pubblico.

Tutto questo ci sembra sufficiente a dimostrare che il problema va affrontato con prudenza e ponderazione, evitando luoghi comuni e prese di posizione propagandistiche.

Ci mancano dati precisi nel settore privato, ma crediamo che l'ultimo problema delle donne nel lavoro sia attualmente l'età pensionabile!

Ecco perché, per le donne della Uil, ogni ragionamento va mantenuto sul piano della VOLONTARIETA'.

Una cosa sappiamo bene: è pericoloso agitare ogni anno ipotesi di riforme pensionistiche che producono l'effetto contrario rispetto a quello che si vuole conseguire, favorendo invece la "fuga" anticipata di migliaia di lavoratori.

Una situazione che abbiamo già visto negli anni precedenti.



50° ANNIVERSARIO DELLA MORTE DI ARTURO CHIARI, PADRE FONDATORE DELLA UIL

di M.Contucci

Il 17 aprile, presso la sede UIL di Firenze, è stato commemorato il 50° anniversario della morte di Arturo Chiari.

I lavori presieduti da Gianni Salvarani, vice presidente dell'istituto degli Studi Sindacali della Uil, hanno visto la partecipazione di personaggi della politica me soprattutto del mondo sindacale: Vito Marchianni, Segretario Generale della UIL Toscana, Giorgio Benvenuto, storico leader nazionale della UIL, Raffaele Vanni, padre fondatore della UIL e Antonino Regazzi Segretario Generale della UILM.

L'evento si è incentrato sui racconti di chi all'epoca dei fatti fu protagonista come Raffaele Vanni e di chi aveva ereditato gli insegnamenti di Arturo Chiari.

Arturo Chiari, erede di Bruno Buozzi e militante nella CGIL, siglò l'ultimo contratto dei metalmeccanici fuoriuscendo in seguito dalla FIOM al successivo congresso unitario tenutosi a Firenze nel 1949. Fu uno degli artefici della fondazione della UIL che avverrà il 5 marzo del 1950 contribuendo alla nascita della UILM il cui primo congresso tenuto-

si a Milano il 28 novembre 1953 lo confermerà segretario generale.

Il sindacalista toscano aveva denunciato fin dagli anni cinquanta i vizi del movimento sindacale. L'unità sindacale era andata in frantumi nel 1948, quando nella contrapposizione elettorale tra Fronte Popolare e Democrazia Cristiana il principio di neutralità delle componenti del sindacato era stato vanificato dall'intervento di molti quadri comunisti, socialisti ed indipendenti di sinistra.

Già in quegli anni la CGIL rifiutava un modello di relazioni industriali basato sull'accumulazione delle risorse e del rapporto tra salari e produttività, pensando che tale politica avrebbe portato allo sfruttamento dei lavoratori. Non voleva accettare neanche il piano Marshall in quanto subalterna alle volontà del Partito Comunista. Chiari non accettava tale sudditanza schierandosi pubblicamente a favore degli aiuti americani e dell'aumento della produttività ma soprattutto a favore di un'autonomia tra sindacato e partiti politici.

Il primo segretario generale della Uilm fu un grande europeista attuando anche in questo contesto una posizione opposta alla FIOM i quali sotto l'influenza sovietica, si opponevano alle politiche delle

Da sinistra, Salvarani, Benvenuto e Regazzi





Raffaele Vanni

istituzioni economiche occidentali contrastando e definendo la CECA uno "strumento dell'imperialismo americano". Chiari al contrario, aderì alla confederazione internazionale dei sindacati liberi sostenendo l'elezione di propri rappresentanti negli organismi economici europei.

Antonino Regazzi nella sua nota conclusiva all'evento fiorentino del 17 aprile, ha voluto evidenziare come quei conflitti che caratterizzarono gli ultimi anni di attività di Chiari sono ancora attuali nella nostra realtà. Al contrario di quanto accadeva in passato, la CGIL è diventata da tempo cinghia di trasmissione del PD e non a caso negli ultimi scioperi proclamati ha richiesto che i maggiori rappresentanti del partito partecipassero alla manifestazione contro l'accordo siglato da Uil e CISL. La Fiom ancora più oltranzista cerca di bloccare ogni forma di cambiamento a partire dalla riforma sugli assetti contrattuali. L'organizzazione di Rinaldini, che non riconosce questo accordo, ha promesso conflittualità, scioperi e piattaforme separate perché persegue una linea sindacale antagonista e massimalista. La sua politica del "no" parte da lontano, già nel 2000 fu bocciato l'integrativo Zanussi, il rinnovo del biennio economico del CCNL dei metalmeccanici del 2001 non ebbe la firma della Fiom come accade in seguito nel 2003. Epifani già dal novembre del 2008 ha

Il sindacalista toscano aveva denunciato fin dagli anni cinquanta i vizi del movimento sindacale.

iniziato a proclamare scioperi fino all'ultimo del 4 aprile in cui è palese la sua azione politica di opposizione all'attuale Esecutivo più che una finalità alla tutela dei lavoratori e alla negoziazione, principale attività delle organizzazioni sindacali.

La storia si ripete, ma la Uilm dal 1950 ha fatto degli enormi passi avanti avendo nel tempo il seguito di migliaia di lavoratori che hanno capito l'utilità dei programmi della UIL, siglando degli integrativi aziendali (Fincantieri e Piaggio) anche senza la storica CGIL.

Conferenza in onore di Arturo Chiari



Antonino Regazzi ha voluto evidenziare come quei conflitti che caratterizzarono gli ultimi anni di attività di Chiari sono ancora attuali nella nostra realtà.



LA FORMAZIONE SINDACALE DELLA UILM DI FROSINONE

di A. Marano



Angela Marano

Sulla scia dei corsi per dirigenti e quadri sindacali che la UILM Nazionale ha tenuto in questi ultimi tre anni, la UILM Provinciale di Frosinone, ha trasferito questa esperienza sul proprio territorio.

C'è stato da parte dei nostri delegati un interesse e un'adesione talmente alti, che abbiamo dovuto dividere i corsi in due zone ed in due periodi diversi. Abbiamo cominciato con il nord della provincia, dove sono presenti medie e piccole aziende ed a seguire il sud della provincia caratterizzato dalla presenza FIAT e dal relativo indotto.

La maggior parte delle lezioni sui principali argomenti sindacali, busta paga, ammortizzatori sociali, orario di lavoro, assenze ed istituti connessi, malattia, sono state tenute da Gianluca Ficco, mentre è stato Luca Colonna a trattare la parte sugli aspetti contrattuali.

La cadenza bimestrale dei corsi ha consentito un adeguato processo

di assimilazione delle nozioni fornite; infatti la gamma degli argomenti trattati era molto articolata. Ha consentito inoltre la semplificazione degli argomenti che si presentavano abbastanza complessi.

Le domande poste dai nostri delegati sono state tutte pertinenti e hanno dato la possibilità di approfondire le materie. Era palese la loro necessità di comprendere per poter dare risposte concrete agli iscritti, ai simpatizzanti, a quei lavoratori che si rivolgono ai nostri delegati in cerca di spiegazioni su argomenti complessi. Capire una busta paga, a quali detrazioni si ha diritto, la differenza tra le varie prestazioni a sostegno del reddito familiare, consente un'azione sindacale nelle aziende che produce solo benefici; per i nostri delegati che sono più sicuri e quindi anche più motivati nella loro azione sindacale, per i lavoratori che riescono a individuare nei delegati e quindi in tutta l'Organizzazione, un punto di riferimento affidabile.

Anche gli esercizi empirici che hanno seguito la trattazione teorica, sono risultati soddisfacenti ed hanno prodotto ulteriori considerazioni e chiarimenti, oltre a dare la possibilità di stemperare l'atmosfera, che sarebbe risultata altrimenti troppo pesante, con qualche momento di sano divertimento.

Facendo un bilancio delle impressioni avute dai delegati, le giornate di corso, sono state esaustive e interessanti, al punto che continuamente riferiscono circa l'aspettativa di altre giornate di incontro.

Personalmente penso che è stato assolutamente necessario e devono continuare ad esserci aggiornamenti programmati, perché la formazione è lo strumento più efficace per rinnovare l'organizzazione.

Sono fermamente convinta che una risposta esaustiva data nell'immediato rapportandosi con i lavoratori, tutti i giorni sul posto di lavoro, dia ai nostri delegati una marcia in più ed un elemento distintivo alla UILM.

Con un po' di sentimentalismo aggiungo, e parlo anche della mia esperienza di Tutor nella formazione nazionale, che da parte nostra, generazione precedente, vedere questi giovani così interessati alla nostra organizzazione, dà un senso al nostro lavoro e speranze verso il futuro.

Facendo un bilancio delle impressioni avute dai delegati, le giornate di corso, sono state esaustive e interessanti, al punto che continuamente riferiscono circa l'aspettativa di altre giornate di incontro.



CULTURA



“L’INTELLIGENZA EMOTIVA”

di M. Contucci

Daniel Goleman, insegnante di psicologia all’università di Harvard, ha pubblicato un saggio dal titolo *“L’intelligenza emotiva, che cos’è e perché può renderci felici”*, edito da BUR, in cui ha spiegato perché il quoziente intellettivo riferito alle tradizionali capacità logico-matematiche ha dei limiti quando viene utilizzato per prevedere il successo che un individuo otterrà nella vita professionale e, più in generale, nella società spiegando come al contrario l’intelligenza emotiva, legata alla capacità di provare emozioni non razionali e di usarle in modo consapevole, determina quell’affermazione personale e sociale che un elevato QI (Quoziente Intellettivo) da solo non è sufficiente a realizzare.

L’autore pone delle domande a cui nel suo saggio dà le accurate risposte: perché le persone più intelligenti nel senso tradizionale del termine non sono sempre quelle

con cui lavoriamo più volentieri? Perché i bambini dotati ma provenienti da famiglie separate hanno difficoltà a scuola? Perché un ottimo capo ufficio può avere un pessimo rapporto con i suoi collaboratori? Perché, sostiene Goleman, l’intelligenza non è tutto. A caratterizzare il nostro comportamento è un insieme di fattori in cui il quoziente intellettivo si unisce con qualità come l’autocontrollo, l’empatia e l’attenzione agli altri consentendo di comprendere i propri sentimenti e quelli degli altri, di sviluppare una grande capacità di adattamento e di convogliare opportunamente le proprie emozioni, in modo da sfruttare i lati positivi di ogni situazione.

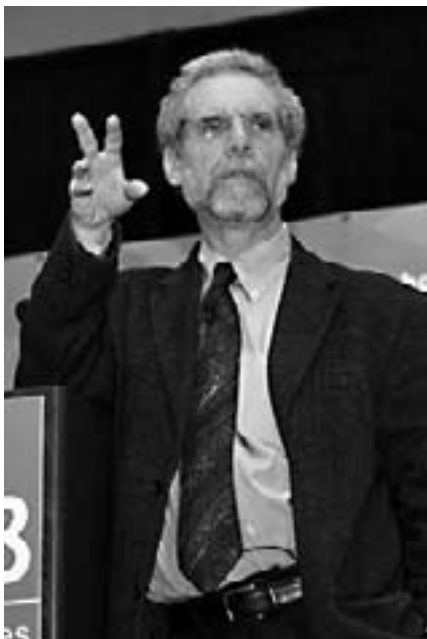
Lo psicologo americano nella prima parte del saggio descrive il funzionamento del nostro cervello e spiega come molti atteggiamenti emozionali errati ed incontrollabili possano derivare anche da disfun-

zioni fisiologiche. Ma la parte “corporea” tecnicamente inefficiente non è vista come un limite alla possibilità di sviluppare un’intelligenza emotiva, affidando ad educatori, già dai primi anni dell’infanzia, questo compito.

Lo sviluppo di un alto quoziente di intelligenza emotiva (QE) aiuta ovviamente anche nell’ambito lavorativo e nel suo secondo

Lo sviluppo di un alto quoziente di intelligenza emotiva (QE) aiuta anche nell’ambito lavorativo e nel suo secondo saggio “Lavorare con l’intelligenza emotiva” Goleman spiega in che modo aziende ed organizzazioni in generale dovrebbero utilizzare dei programmi di alfabetizzazione emozionale

saggio *“Lavorare con l’intelligenza emotiva”* Goleman spiega in che modo aziende ed organizzazioni in generale dovrebbero utilizzare dei programmi di alfabetizzazione emozionale per ottenere ottimi risultati nell’ambito delle economie aziendali e servendosi di moltissimi esempi tratti dalla vita di tutti i giorni e dalle vicende di personaggi famosi come Bill Gates, Goleman riesce a fornire al lettore un nuovo criterio di interpretazione delle rela-



Daniel Goleman

zioni lavorative, e metodi chiari ed efficaci per stabilire vantaggiose relazioni interpersonali.

Viene spiegato quali sono le reazioni più frequenti di fronte ai più svariati avvenimenti e quindi, come gestire bene la parte emotiva dell'intelligenza, in un mondo come quello lavorativo, dove spesso si tende a dimenticare che i risultati che si ottengono non dipendono solo dalla nostra efficienza, ma anche da altri fattori. Tra queste abilità complementari rientrano ad esempio la capacità di motivare se stessi e di continuare a perseguire un obiettivo nonostante le frustrazioni; la capacità di controllare gli impulsi e rimandare la gratificazione; la capacità di modulare i propri stati d'animo evitando che la sofferenza ci impedisca di pensare ed agire; la capacità di essere empatici e di sperare.

Il primo saggio da un'accurata descrizione di cos'è l'intelligenza emotiva e le differenze che intercorrono con la classica intelligenza logico razionale, il secondo amplia concretamente l'utilizzo della QE nell'ambito lavorativo analizzando le dinamiche dei gruppi, la figura della leadership e la gestione delle frustrazioni. Questi temi sono stati

Questi temi sono stati al centro dei corsi di formazione della UILM Nazionale e l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione da Goleman sono stati applicati per la crescita dei delegati, funzionari e dirigenti sindacali.

al centro dei corsi di formazione della UILM Nazionale e l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione da Goleman sono stati applicati per la crescita dei delegati, funzionari e dirigenti sindacali. I partecipanti, circa 80 entro la fine del 2009, stanno potenziando le loro qualità che saranno messe a disposizione dell'Organizzazione. L'invito alla lettura di questi libri è rivolto a tutti coloro che vogliono ampliare le conoscenze in ambito psicologico comportamentale per capire quei meccanismi che determinano le dinamiche umane, migliorarle dopo la comprensione, e modificare gli aspetti inaccettati nella vita personale ma soprattutto nella vita professionale del sindacalista in cui il rapporto con "l'altro" per la risoluzione dei problemi è alla base della sua professione.





di Stefania Dresda

MALATTIA E COMPORTO

Lavoro in un'azienda metalmeccanica da due anni, dal mese di febbraio ho dovuto assentarmi dal lavoro per motivi di salute. Volevo sapere quant'è il periodo di comportamento spettante in caso di malattia. Esaurito il periodo di conservazione del posto di lavoro posso chiedere l'aspettativa? Eventualmente possono fruire anche delle ferie maturate per sospendere il termine di comparto?

La malattia costituisce una ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa.

In caso di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un certo periodo di tempo (**periodo di comparto**), la cui durata è fissata dal contratto collettivo (art. 2, Tit. VI, Sez. IV).

Durante tale periodo non si interrompe l'anzianità di servizio e il lavoratore ha diritto alla retribuzione o ad

un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi, dalla contrattazione collettiva, dagli usi o secondo equità (art. 2110 c.c.).

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo (c.d. periodo di comparto), che si calcola sommando i diversi periodi di assenza effettuati nell'arco degli ultimi 36 mesi precedenti l'ultima malattia (c.d. triennio mobile). Il periodo di comparto indica dunque la quantità massima di assenze per malattia effettuabili in un triennio con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

A seconda delle circostanze, il periodo di comparto si distingue in comparto breve o comparto prolungato. Il periodo di **comparto breve** rappresenta il regime ordinario, da applicare alla generalità dei casi.

Comparto breve	
Anzianità aziendale	Conservazione posto lavoro
Fino a tre anni	6 mesi
Da tre a sei anni	9 mesi
Oltre sei anni	12 mesi

Il periodo di **comparto prolungato** rappresenta invece un condizione di maggior favore applicabile solo al ricorrere di determinate condizioni, in particolare nel caso in cui il periodo breve sia stato superato a causa di:

a) una malattia continuativa con assenza ininterrotta o in-

terrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi;

b) almeno due malattie comportanti ciascuna un'assenza continuativa pari o superiore a tre mesi;

c) una malattia continuativa in corso (al momento di superamento del comparto breve) di durata complessivamente pari o superiore a tre mesi.

Comparto prolungato	
Anzianità aziendale	Conservazione posto lavoro
Fino a tre anni	(6+3) 9 mesi
Da tre a sei anni	(9+4,5) 13,5 mesi
Oltre sei anni	(12+6) 18 mesi

Una volta esaurito il periodo di conservazione del posto di lavoro, il rapporto di lavoro può proseguire, sia pure in assenza di retribuzione, anche oltre il termine di comparto per un periodo massimo indicato nel contratto. Il lavoratore infatti può usufruire, previa richiesta scritta, di un'**aspettativa non**



retribuita della durata massima di 4 mesi. In caso di malattie gravi, il lavoratore potrà chiedere un'ulteriore aspettativa fino a guarigione e, comunque, non oltre i 24 mesi. Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda può procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto riguarda la possibilità di usufruire delle **ferie maturate** per sospendere il termine di comportamento, la Corte di Cassazione con sentenza n. 10352 del 22 aprile 2008 ha stabilito che il lavoratore in malattia, può mutare il titolo dei propri giorni di assenza per malattia in fru-

izione di giorni di ferie, per sospendere il decorso del periodo di comportamento attraverso la richiesta di utilizzare le ferie già maturate.

Tuttavia questo non costituisce un obbligo da parte del datore di lavoro di convertire i giorni di assenza per malattia in giorni di ferie. Il datore infatti non è tenuto a procedere ad una conversione d'ufficio (automatica) della malattia in ferie ma è necessaria *un'istanza scritta specifica* di fruizione delle ferie da parte del lavoratore affinché il datore accordi le ferie durante un periodo di malattia.

La richiesta del lavoratore in malattia di utilizzare un periodo di ferie per il prolungamento dell'assenza al fine di evitare il superamento del periodo di comportamento deve contenere l'indicazione del momento a decorrere dal quale egli in-

lavoratore, che può conteggiare i giorni di malattia fruiti, anche con l'assistenza del sindacato.

Il diritto ad essere informato sulla propria situazione ai fini della conservazione del posto nell'industria metalmeccanica

deriva da una norma del Contratto nazionale (art. 2, Tit.VI, Sez. IV) che prevede che per un massimo di due volte nell'anno solare, il dipendente può richiedere alla Direzione aziendale un conteggio delle assenze per malattia, oltre che le informazioni relative al trattamento economico dei suddetti periodi, cioè quello relativo a come vengono retribuiti i giorni di assenza.



"Il lavoro nobilita l'uomo" di Stefania Infanti

tende ottenere la conversione del titolo dell'assenza e deve precedere la scadenza del periodo di comportamento, dato che al momento di detta scadenza il datore di lavoro acquisisce il diritto di recedere dal contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2110 cod. civ. (Cass. Sez. Lav., sent. n. 6043 dell'11 maggio 2000)

Inoltre - sempre secondo la citata sentenza - non costituisce un obbligo per il datore di lavoro di avvertire il lavoratore assente per malattia, che il periodo di conservazione del posto sta per scadere, in quanto tale adempimento spetta al

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



sai cosa c'è di nuovo!?

c'è

www.uilweb.tv

La tua webTV

News,
interviste ed eventi
su tematiche
di attualità sindacale,
sociale e culturale.

Video e servizi
di approfondimento.



DAL 1950...



**LA UILM
RISPONDE
ALLE TUE DOMANDE**