La Conferenza d'Organizzazione il 12 e 13 giugno

di Antonino Regazzi

Contrattazione, salario, sicurezza.

Saranno i temi al centro del dibattito della nostra Conferenza d'Organizzazione che si terrà a Martina Franca (Ta) il 12 e 13 giugno.

Tra i sottotitoli emergeranno temi come il merito, la fatica, il lavoro degli impiegati, la formazione.

La conferenza della Uilm dovrà essere l'occasione per una riflessione sull'agenda sindacale: esiste, infatti, il bisogno di pensare al sistema organizzativo, a come fare Sindacato nei prossimi anni.

I temi sui quali riflettere sono molti, ma il punto di partenza non può che essere una riflessione sull'autonomia del sindacato rispetto alla politica.

Scrivo queste righe alla vigilia delle elezioni politiche che, comunque andranno, segneranno una semplificazione del quadro politico. La politica tenderà a riappropriarsi degli antichi spazi, cercando di eliminare in modo definitivo il ruolo di supplenza che, dagli anni Novanta in poi, anche il sindacato è stato chiamato a svolgere.

D'altro canto,proprio questo ruolo di supplenza, praticato per così tanto tempo, ha rischiato di indebolire il naturale ruolo sindacale, che, fondamentalmente, è quello di organizzare, tutelare e rappresentare gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici.

Nonostante gli indubbi successi, dell' ultimo contratto metalmeccanico con il quale abbiamo negoziato un aumento salariale del 7,23%, (il più alto degli ultimi 20 anni) o anche il rinnovo del contratto dell'artigianato metalmeccanico firmato dopo 11 anni dal precedente rinnovo, la contrattazione nazionale - dobbiamo riconoscerlo - non è stata valutata dai lavoratori che rappresentiamo come risolutiva della "questione salariale".

Pesa su questi risultati contrattuali e sulle buste paga dei lavoratori un prelievo fiscale ormai insostenibile: un lavoratore di 3° livello, senza contrattazione aziendale, sui recenti aumenti ha pagato il 27% di irpef, più le addizionali regionali e comunali.

Il sindacato confederale dovrà quindi porre con forza al prossimo governo il problema di ridurre il prelievo fiscale sul lavoro dipendente.

Alla difficoltà di "arrivare a fine mese" contribuisce anche l'insufficiente diffusione della contrattazione di secondo livello e questo testimonia la necessità di estenderla. La conclusione del contratto dei metalmeccanici fornisce un orientamento che ci pare utile. Che ci sia – come auspichiamo – una riforma del sistema di contrattazione o che questa – come temiamo – non si realizzi.

E' singolare che Confindustria, ma anche i "cosiddetti esperti" di tendenze varie, si dichiarino convinti che "occorre contrattare di più". Segnalano con insistenza la necessità di una contrattazione di secondo livello, ma non si pongono il problema di come attuarla.

Cari esperti di che parlate?

Un sistema corretto e funzionale non può ignorare il 70% del mondo del lavoro.

Questo non vuol dire più contrattazione!

La riforma dovrà prevedere anche la valorizzazione del merito, pagare la fatica come quella che si avverte lungo la catena di montaggio, rivalutare il lavoro svolto dagli impiegati.

In questa contrattazione dobbiamo essere capaci di pagare di più l'impegno, la fatica fisica e mentale, quella legata alla ripetitività del lavoro.

Così si possono difendere i due livelli di contrattazione: specializzandoli.

Se il contratto nazionale è il momento della tutela minima, la contrattazione di secondo livello diventa quello della remunerazione delle specifiche capacità e dell'impegno.

Tanto lavoro ci attende.

FABBRICASOCIETÀ - Anno XIII - Numero 3/2008
Mensile Roma - Tariffa Associazioni senza fine di lucro: Poste Italiana S.p.A. -
Spedizione in abbonamento postale - D.L.353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46)
art. 1comma 2- DCB - Roma - Registrazione Tribunale di Roma n° 178 del 16 aprile 1996
Redazione: UILM Nazionale - Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. 85262200/213 - Fax 203

La Conferenza d'Organizzazione il 12 e13 giugno 1
di Antonino Regazzi

Finalmente il contratto dell'artigianato metalmeccanico 3
di Luca Maria Colonna

IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL PER L'ARTIGIANATO METALMECCANICO E DELL'INSTALLAZIONE DI IMPIANTI 5

THALES ALENIA SPACE
Un difficile incontro tra il Vertice francese e i Sindacati italiani 12
di Enrico Ferrone

INTERVISTA A PIER LUIGI CELLI
Fabbrica & innovazione 15
di Massimiliano Cannata

In questo numero:

hanno collaborato

per le foto:
Mauro Torri e Pino Russo; si ringrazia l'Ufficio Stampa Piaggio per la collaborazione.

per i testi:
Massimiliano Cannata, Mariantonietta Contucci, Gianluca Ficco e Giovanni Sgambati.

Conferenza delle regioni Sud e Sud Ovest della Fem 22
di Patrizia Pitronaci

VI Seminario sul metodo OCRA 24
di Gianluca Ficco

Cometa compie 10 anni 27

Fiat Giambattista Vico" 29
di Giovanni Sgambati

L'asilo nido aziendale in Piaggio 31
di Mariantonietta Contucci

Direttore responsabile: Antonino Regazzi
Vicedirettore: Antonio Passaro
Comitato Redazionale: Luca M. Colonna, Antonio Giulio Di Mario, Enrico Ferrone, Lucia Pinto, Patrizia Pitronaci e Pino Russo
Progetto grafico e impaginazione: Lucia Pinto
Stampa: Azienda Grafica Eredi dott. G. Bardi
Piazza delle Cinque Lune, 113 - 00186 Roma
Finito di stampare nel mese di aprile 2008
Azienda con sistema di qualità certificato da Bureau Veritas

Unione Stampa Periodica Italiana 2008

Finalmente rinnovato il contratto dell'artigianato metalmeccanico e dell'installazione di impianti

di Luca Maria Colonna

Il 27 febbraio 2008 presso il Ministero del Lavoro Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil e le Associazioni artigiane hanno sottoscritto l'ipotesi d'accordo per il rinnovo del Contratto nazionale per i 400.000 lavoratori dipendenti delle imprese artigiane metalmeccaniche e dell'istallazione d'impianti. Il precedente contratto, era scaduto dal giugno 2000 nella parte normativa e dal dicembre 2004 nella parte economica.

Tra i punti principali dell'ipotesi d'accordo, che scadrà il 31 dicembre 2008, ricordiamo:

1) L'aumento sui minimi contrattuali di 108,00 euro al 5º livello e 125,00 euro al 3º livello, riparametrati per gli altri livelli come dalla tabella di seguito riportata. L'aumento è corrisposto in due tranches: 50% dal 1° marzo 2008 e 50% dal 1° dicembre 2008 e rappresenta una crescita media del 9,9% delle retribuzioni nel settore.

Livello	Aumento totale	da marzo 2008	da dicembre 2008
1	141,00	70,50	70,50
2	131,00	65,50	65,50
2b	128,00	64,00	64,00
3	125,00	62,50	62,50
4	114,00	57,00	57,00
5	108,00	54,00	54,00
6	101,00	50,50	50,50

I minimi contrattuali dal 1° marzo 2008 saranno quindi pari a:

Livello	Paga base	Ex contingenza	EDR	Nuovi minimi contrattuali
1	950.54	525.76	10.33	1486.63
2	850.65	522.38	10.33	1383.36
2b	774.46	519.29	10.33	1304.08
3	725.38	517.30	10.33	1253.01
4	658.15	514.43	10.33	1182.91
5	616.97	514.43	10.33	1140.21
6	566.75	511.21	10.33	1088.29

che diverranno da dicembre 2008 pari a:

Livello	Paga base	Ex contingenza	EDR	Nuovi minimi contrattuali
1	1021.04	525.76	10.33	1557.13
2	916.15	522.38	10.33	1448.86
2b	838.46	519.29	10.33	1368.08
3	787.88	517.30	10.33	1315.51
4	715.15	514.43	10.33	1239.91
5	670.97	512.91	10.33	1194.21
6	617.25	511.21	10.33	1138.79

2) L'"Una tantum" di 410,00 euro, anche suddivisibili in quote mensili, a copertura del periodo trascorso in attesa del rinnovo. L'una tantum sarà erogata in 2 tranches: 205 euro con la retribuzione del mese di aprile 2008, 205 euro con la retribuzione del mese di febbraio 2009.

Agli apprendisti in forza il 27 febbraio 2008 sarà erogato a titolo di "Una Tantum" un importo di 287, pari al 70% dell'"Una tantum" dei lavoratori non apprendisti con le medesime decorrenze.

Dall'"Una Tantum" potrranno essere detratte, fino a concorrenza, le eventuali erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di acconti sui futuri miglioramenti contrattuali fino a un importo complessivo massimo di 310 euro. Per gli apprendisti l'importo massimo è di 217 euro.

3) Sono previste 2 sessioni annuali di confronto nazionale su strategia e indirizzo della formazione continua ed è sancito il diritto alla formazione continua nell'arco di tutta la vita lavorativa e l'impegno delle imprese a favorire la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.

Viene inoltre stabilito un monte ore annuo di 25 ore per lavoratore in ogni azienda, fruibile ogni 3 anni ed è stato regolamentato il diritto ai congedi per formazione continua, nella durata massima di 11 mesi.

4) Sarà possibile fruire in un unico periodo, cumulandoli, ferie e permessi a fronte di specifiche esigenze e sono stati regolamentati nel CCNL i permessi straordinari di 3 giorni previsti dalla legge 53/2000 per i lavoratori colpiti da lutto.

5) Viene estesa agli apprendisti e ai lavoratori con contratto a tempo determinato il diritto di aderire al fondo di Previdenza complementare ARTIFOND fruendo del contributo aziendale.

L'ipotesi di accordo prevede inoltre:

- l'impegno tra le parti a incontrarsi entro il 31 maggio 2008 per normare: part-time, contratti a termine, contratti di somministrazione, apprendistato professionalizzante;

- l'istituzione di un gruppo tecnico paritetico con il compito di studiare e proporre ipotesi di riforma del sistema di inquadramento unico vigente;

- l'impegno a valutare tempi e modalità per l'unificazione in un unico CCNL degli attuali 3 contratti presenti nel settore artigiano metalmeccanico.

L'ipotesi di accordo è quindi positiva perché rivaluta retribuzioni ferme da tre anni ed offre nuovi diritti ai lavoratori dipendenti da imprese artigiane, cioè afferma concretamente il ruolo del contratto nazionale.

Va sottolineato anche il fatto che con questo contratto, nonostante le difficoltà, comuni a tutti i negoziati contrattuali, ma indubbiamente più accentuate nelle imprese piccole come quelle artigiane, si sia riallacciato un rapporto con le Associazioni artigiane. Inoltre, l'accordo dovrebbe inoltre rendere più semplice la realizzazione dei rinnovi per le imprese artigiane orafe, dell'argenteria e della gioiellerie e per quelle odontotecniche.

Questo accordo comunque positivo, tuttavia lascia aperte ancora alcune rilevanti questioni.

In primo luogo, la questione retributiva, perché in questi anni sono aumentate le differenze tra i minimi contrattuali dell'industria e quelle dell'artigianato. La risposta di un sindacato realmente attento ai problemi dei lavoratori dovrà essere quella di utilizzare fino in fondo anche l'occasione della contrattazione di secondo livello, nell'artigianato regolata con accordi regionali, trovando, così come è avvenuto per l'industria, anche forme di tutela minima per i casi in cui la contrattazione regionale non venga svolta.

Resta ancora aperta la questione del pagamento dei primi tre giorni di malattia per le malattie di durata inferiore ai 7 giorni e occorrerà trovare una soluzione concreta e positiva anche sul contratto "atipico" tipico, mi si perdoni il gioco di parole, dell'artigianato che è l'apprendistato.

L'aver firmato un accordo a ridosso della sua scadenza, ha sicuramente molti difetti per i lavoratori, ma ci darà anche l'occasione di ripartire già dall'autunno con una nuova piattaforma per tutelare sempre di più le tante lavoratrici e lavoratori di questo settore.

Nei prossimi giorni l'ipotesi d'accordo sarà illustrata nelle assemblee e sottoposta al giudizio dei lavoratori e delle lavoratrici delle aziende artigiane metalmeccaniche e dell'installazione d'impianti.

L.M.C.

Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL per l'artigianato metalmeccanico e dell'installazione di impianti

Il giorno 27 febbraio 2008

tra le Organizzazioni Artigiane:

Confartigianato Autoriparazione

Confartigianato Metalmeccanica di Produzione

Confartigianato Impianti

CNA Produzione

CNA Installazione impianti

CNA Servizi alla comunità/autoriparazione

Casartigiani

CLAAI

E le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

FIM CISL

FIOM CGIL

UILM UIL

Si è convenuta, presso il Ministero del Lavoro, alla presenza del Capo della Segreteria Tecnica del Ministro del Lavoro, On. Giovanni Battafarano, assistito dal Dott. Giuseppe Mastropietro, la seguente Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 27 novembre 1997 e dei successivi rinnovi economici del 15 gennaio 2003 e del 23 luglio 2004.

NORME GENERALI

Le parti convengono che la presente ipotesi modifica il testo contrattuale previgente solo per le materie di seguito disciplinate.
Pertanto le parti si danno reciprocamente atto che per quanto non esplicitamente previsto valgono le norme contrattuali e di legge vigenti.
Le parti auspicano, a conclusione della presente Ipotesi d'Accordo di rinnovo del ccnl, lo sviluppo della contrattazione regionale di secondo livello, con l'apertura delle trattative ove ciò non sia avvenuto, e la rapida conclusione di quelle già avviate.

DECORRENZA E DURATA

La presente Ipotesi di Accordo, fatte salve specifiche decorrnze previste per i singoli istituti, decorre dall'1 gennaio 2005 e scadrà il 31 dicembre 2008.

UNIFICAZIONE DEI CONTRATTI NAZIONALI DEL SETTORE METALMECCANICO ARTIGIANO

In relazione a quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 14 febbraio 2006 ed alle richieste sindacali avanzate in Piattaforma, anche ai fini della semplificazione del sistema contrattuale, le parti, successivamente al rinnovo del CCNL delle Imprese Artigiane del settore metalmeccanica ed installazioni di impianti, si impegnano a valutare le modalità, i tempi e le condizioni dell'accorpamento in un unico
CCNL dei contratti della Metalmeccanica, Installazioni di impianti, Orafi e Argentieri ed Odontotecnici, salvaguardando le specificità settoriali.

OSSERVATORIO

Al fine di migliorare l'operatività del sistema di osservatorio previsto nel CCNL 27/11/1997 le parti si impegnano ad effettuare incontri con cadenza almeno annuale.
In particolare, nel corso degli incontri, saranno esaminati gli argomenti relativi ai processi di innovazione produttivi ed organizzativi, all'andamento del settore, alle condizioni di lavoro ed all'andamento e alla composizione occupazionale.

INQUADRAMENTO

È istituito un gruppo tecnico di lavoro nazionale paritetico cui affidare il compito di avviare un lavoro di analisi e studio finalizzato alla riforma del sistema di inquadramento unico dei lavoratori del settore.
Il gruppo tecnico potrà avvalersi di eventuali esperienze territoriali o nazionali e dovrà terminare il proprio lavoro entro il 31/12/2008, avanzando a tal fine proposte di merito alle parti

PERMESSI RETRIBUITI STRAORDINARI

Con riferimento e in attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) verrà concesso un permesso straordinario retribuito di 3 giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 n. 278.

DIRITTI INDIVIDUALI: UTILIZZO FERIE E PERMESSI

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono di attivare a livello nazionale 2 sessioni annuali di confronto preventivo relativamente alle strategie e agli indirizzi sulla formazione che interessano la categoria e/o i settori.
Inoltre le parti convengono di procedere nel corso delle sessioni soprarichiamate alla verifica dell'attuazione dei percorsi di formazione concretamente attivate.
L'obiettivo delle parti è quello di produrre un fattivo e propositivo contribuito alla Consulta delle categorie prevista a livello nazionale dall'accordo interconfederale dell'aprile 2007.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a 11 mesi per l'intera vita lavorativa.
Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola d'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
La ichiesta di congedo potrà essere differita o negata.
Implicano il diniego della richiesta i casi di:
1. oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
2. mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.
I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:
1. un lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
2. per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.
La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata dall'azienda con un preavviso di almeno 45 (quarantacinque) giorni.
Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.
Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente Ccnl.
Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

FORMAZIONE CONTINUA

1. Ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 marzo 2000 n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo stato, le Regioni e

gli Enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Le condizioni di confronto e le modalità di attuazione dei temi di cui al primo comma, saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di categoria di II livello.

3. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

4. Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

1. Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore pari a 25 ore annue, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

2. Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere e concordare l'utilizzo delle ore previste per i corsi di formazione continua con il datore di lavoro.

3. Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

4. Resta inteso che in caso di attività formativa con finanziamento pubblico la totalità delle ore di formazione sarà retribuita dall'impresa.

Le parti concordano nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività di formazione continua.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE (ARTIFOND)

Le parti concordano sulla estensione del diritto alla Previdenza complementare, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, anche ai lavoratori apprendisti, ai lavoratori con Contratto a tempo determinato.

NORMA DI RINVIO

Le parti si incontreranno entro il 31 maggio 2008 per disciplinare il contratto a part time, il contratto a tempo determinato, il contratto di inserimento e il contratto di apprendistato professionalizzante.

QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

Sulla base delle intese intercorse in occasione della stipula della presente Ipotesi di Accordo per le imprese artigiane metalmeccaniche e dell' installazione di impianti, si è convenuto quanto segue:

le aziende, con ogni adeguato mezzo di informazione, entro il mese di aprile 2008, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i Sindacati stipulanti FIM FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 15 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di giugno 2008.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di aprile 2008, l' apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all' azienda entro il 25 maggio 2008. La non riconsegna del modulo verrà interpretata come assenso.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Artigiane, alle Organizzazioni Sindacali di FIM FIOM e UILM territoriali su richiesta di queste ultimem, del numero delle trattenute effettuate.
La materia in oggetto è di esclusiva competenza delle Organizzazioni Sindacali e dei singoli lavoratori e pertanto non comporta iniziative per le aziende, che si limiteranno all' applicazione della procedura di informazione, trattenuta e versamento della quota contribuzione una tantum.
Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C.C. Bancario .
N. 45447 intestato a FIM – FIOM – UILM – CONTRATTI AZIENDE ARTIGIANE presso B.N.L.
Cod. IBAN IT96 P010 0503 2000 0000 0045 447.

PARTE ECONOMICA

Le Parti hanno convenuto gli incrementi retributivi di cui alla tabella seguente a partire dal 1° marzo 2008 e dal 1° dicembre 2008, sulla base dei seguenti tassi di inflazione convenzionalmente concordata (metodo composto) per il 5° livello, definiti nell seguenti misure:
2005: 2% 2006:2,1% 2007: 2,6% 2008: 2,9%

Incrementi salariali

Livello	Aumento totale	da marzo 2008	da dicembre 2008
1	141,00	70,50	70,50
2	131,00	65,50	65,50
2b	128,00	64,00	64,00
3	125,00	62,50	62,50
4	114,00	57,00	57,00
5	108,00	54,00	54,00
6	101,00	50,50	50,50

Livello	Paga base in vigore fino a febbraio 2008	Aumenti da marzo 2008	Paga base in vigore da marzo 2008
1	880.04	70,50	950.54
2	785.15	65,50	850.65
2b	710.46	64,00	774.46
3	662.88	62,50	725.38
4	601.15	57,00	658.15
5	562.97	54,00	616.97
6	516.25	50,50	566.75

Pertanto dal 1° marzo 2008 i nuovi importi di paga base saranno quelli riportati nella stabella a fianco.

Livello	Paga base in vigore da marzo 2008	Ex contingenza	EDR	Minimi contrattuali in vigore da marzo 2008
1	950.54	525.76	10.33	1486.63
2	850.65	522.38	10.33	1383.36
2b	774.46	519.29	10.33	1304.08
3	725.38	517.30	10.33	1253.01
4	658.15	514.43	10.33	1182.91
5	616.97	512.91	10.33	1140.21
6	566.75	511.21	10.33	1088.29

Quindi dal 1° marzo 2008 i minimi contrattuali saranno quelli riportati nella tabella in alto.

Livello	Paga base in vigore fino a novembre 2008	Aumenti da dicembre 2008	Paga base in vigore da dicembre 2008
1	950.54	70,50	1021.04
2	850.65	65,50	916.15
2b	774.46	64,00	838.46
3	725.38	62,50	787.88
4	658.15	57,00	715.15
5	616.97	54,00	670.97
6	566.75	50,50	617.25

Pertanto dal 1° dicembre 2008 i nuovi importi di paga base saranno quelli riportati nella tabella a fianco.

Quindi dal 1° dicembre 2008 i minimi contrattuali saranno quelli riportati nella tabella sotto.

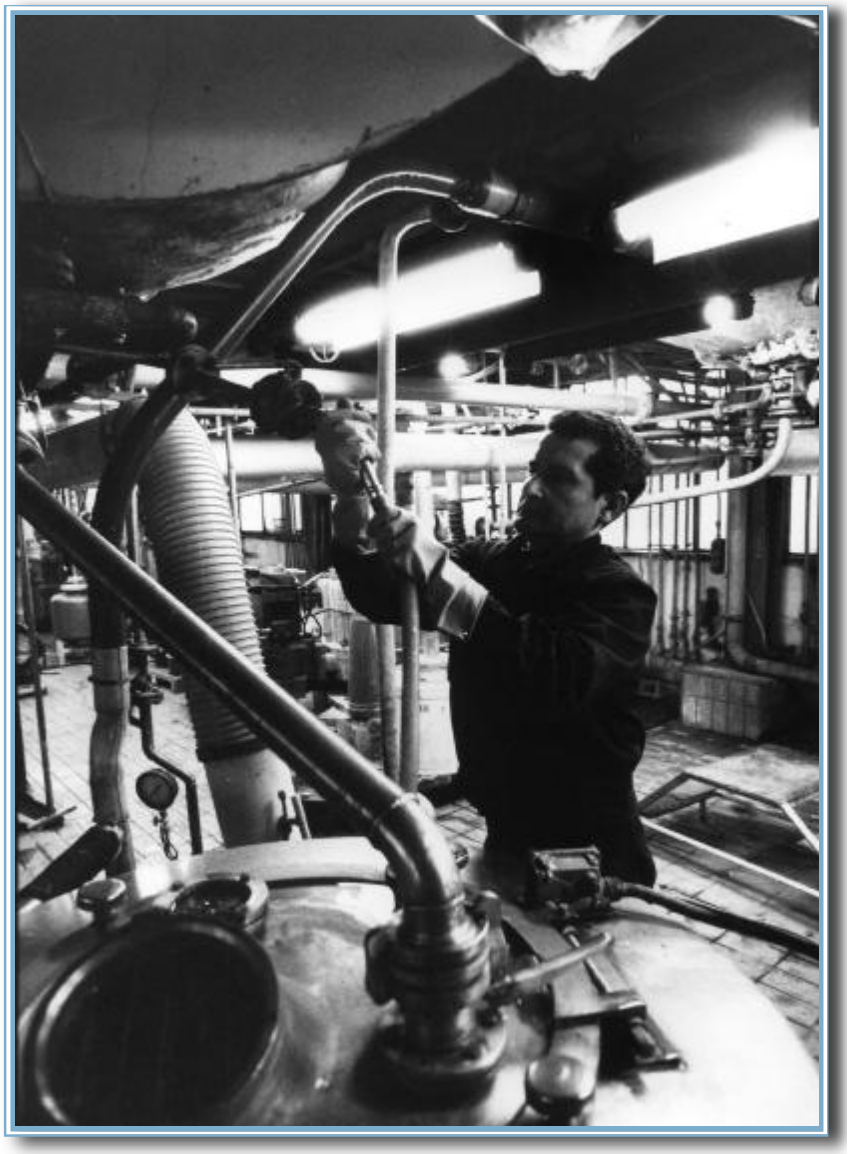
Livello	Paga base in vigore da dicembre 2008	Ex contingenza	EDR	Minimi contrattuali in vigore da dicembre 2008
1	1021.04	525.76	10.33	1557.13
2	916.15	522.38	10.33	1448.86
2b	838.46	519.29	10.33	1368.08
3	787.88	517.30	10.33	1315.51
4	715.15	514.43	10.33	1239.91
5	670.97	512.91	10.33	1194.21
6	617.25	511.21	10.33	1138.79

Una tantum

A integrale copertura del periodo 1° gennaio 2005 – 29 febbraio 2008, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà riconosciuto un importo forfetario "Una Tantum" pari a 410 euro lordi, suddivisibili in quote mensili o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo una tantum di cui sopra verrà erogato in due rate pari a:

- euro 205 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di aprile 2008
- euro 205 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di febbraio 2009.



Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati a titolo di "Una Tantum" gli importi di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze stabilite.

Gli importi saranno inoltre ridotti proporzionalmente per i casi di servizio militare o civile, assenza facoltativa "post partum", part time, sospensioni per mancanza lavoro concordate.

L'importo dell'Una Tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'Una Tantum è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Dall'importo di Una Tantum dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le eventuali erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di acconti sui futuri miglioramenti contrattuali fino a un importo complessivo massimo di 310 euro. Per gli apprendisti l'importo da detrarre per il titolo di cui sopra viene quantificato in un importo assimo di 217euro.

In considerazione di quanto sopra tali erogazioni cesseranno di essere corrisposte con la retribuzione relativa al mese di marzo 2008.

Le detrazioni, nelle misure sopra previste, saranno effettuate in rate di pari importo in occasione della erogazione delle due tranches di "Una Tantum".

Roma, 27 febbraio 2008

THALES ALENIA SPACE

Un difficile incontro tra il Vertice francese e i Sindacati italiani

di Enrico Ferrone

Che cos'è una fusione aziendale? Secondo Sandro Veronesi si tratta di un evento "concepito per creare valore" ma, "una volta che si è trovato l'accordo sulla transazione, si ha la tendenza a credere che il più sia fatto". Parole impacchettate dalla fervida fantasia di uno scrittore ma calzate ad ogni salariato che si trova in una qualsiasi impresa sottoposta ad un processo di unificazione con un'altra. Ma "prima che di cifre – aggiunge l'autore di"Caos Calmo "- un'azienda è fatta dagli uomini che ci lavorano; dopo l'annuncio di una fusione la reazione di qualsiasi dipendente a qualsiasi livello è l'incertezza".
I dati più verosimili di Thales Alenia Space - secondo Giovanni Contento, segretario nazionale Uilm- mostrano una redditività staccata tra le due realtà di territorio: la redditività (che in sostanza è la capacità di produrre reddito) negli stabilimenti italiani è superiore al 40% rispetto a quella dei siti francesi.
In realtà, un'alleanza che fa solo la massa critica necessaria ad affrontare il mercato sta mostrando poco equilibrio e una modesta valorizzazione delle competenze delle due parti ma piuttosto si connota come pura e semplice acquisizione. E' triste ma la prossimità ad una colonizzazione non è poi troppo scostata. Una condizione che né i lavoratori, né i sindacati possono accettare.
Del resto, si riscontra un tentativo di sottomissione anche in sede degli incontri intersinadacali al CAE Thales, (Comitato Aziendale Europeo) a Parigi, in un'occasione in cui lo spirito dirigista tende ad imporre gli interessi di territorio rispetto a quelli dei lavoratori.
Una posizione globalmente non accettabile, quella che le capacità debbano essere valorizzate per regione geografica e non per competenze e dignità, perché si rischia di disperdere un importante patrimonio industriale con una tecnologia fagocitata, o sguaiatamente spostata.
E Contento aggiunge: "La gestione di Thales Alenia Space è fortemente baricentrata in Francia. Una prevalenza d'oltralpe a scapito di quella italiana, indipendentemente sia dalla ripartizione delle quote azionarie, che dei risultati raggiunti è alla luce dei fatti il principale nodo su cui si sta giocando la conduzione ell'alleanza". Poiché alcuni

Giovanni Contento,
Segretaio nazionale Uilm,
responsabile del Settore Difesa.

comportamenti da parte dell'azionista francese stanno intorpidendo il clima aziendale con atteggiamenti di preoccupante soffocamento, le segreterie di Fim, Fiom e Uilm hanno reclamato un incontro con l'Azienda, nella determinazione di fare chiarezza e fugare le preoccupazioni dei lavoratori.
Quando l'aria spargeva le prime esitanti avvisaglie che la principale industria spaziale italiana avrebbe dovuto utilizzare le strategie di unificazione dei suoi sforzi con un'impresa europea – e poi si è visto che sarebbe stata francese - dubbi e preoccupazioni furono gli argomenti dominanti perché, ma sono ancora parole di Veronesi "il dipendente ha bisogno di fiducia, di sentire che non è considerato solo una pedina".
In realtà, dopo l'aggregazione con Alcatel Space, lo spazio italiano non ha aspettato che una manciata di mesi per modificare ancora la propria denominazione.
Non è stato certo il cambio delle insegne e dei loghi ad aver impensierito i lavoratori: per quanto nell'impatto del cambiamento si percepisce l'attacco alla cultura aziendale, alla squadra e ai colleghi con cui si lavora, se ne riconosce la situazione altamente destabilizzante tutte le volte che si subiscono pressioni dirigiste che modificano il modus operandi senza implementarne le ragioni.
La Francia e l'Italia per molti aspetti sono paesi che hanno diverse cose in comune, a cominciare dal ceppo linguistico; sarebbe poi un grave errore commentare le azioni di una assimilazione industriale con spirito nazionalista. Non vi è dubbio che la prima mattonatura della casa europea sia stata fatta dalle imprese che più delle leggi e di regolamenti dei singoli paesi membri, hanno badato al pragmatismo del business e dell'espansione mercantile. Va poi detto che oggi molti interessi legano le due nazioni confinanti: grande distribuzione, banche, tra un po' forse il trasporto aereo. Non l'energia perché quella Francia così aperta (ma non tanto da aver optato per una costituzione europea!) non si è fidata per niente di una guida che fosse al di sotto delle Alpi. Una nazione forte e ricca di storia, responsabile, sia pur nei tempi passati di aver rallentato la crescita unitaria ostruendo nel 1965 la partecipazione all'Europa comunitaria della Gran Bretagna (avvenuta solo nel 1973), con cui però poco dopo ha realizzato grandi progetti di alta tecnologia, tra cui il supersonico commerciale Concorde. Aperta alle grandi attività consortili, esempio ne è Airbus ma poi impedendo lo sviluppo di un caccia europeo con una sua proposta autonoma, il Raphale. Anche nel settore spazio si potrebbero tratteggiare luci ed ombre con il continuo predominio francofono dell'accesso ultratmosferico: i lanciatori Ariane, sono in pochi a saperlo, non sono soltanto… francesi.
Lo scorso anno la Francia e l'Italia hanno rafforzato la loro cooperazione nel settore della politica spaziale europea, grazie ad un accordo quadro, di una durata di dieci anni, volto al coordinamento e all'armonizzazione degli sforzi dei due paesi in tutti i campi della ricerca spaziale come l'osservazione della Terra, le telecomunicazioni, le variazioni climatiche o l'esplorazione del sistema solare.
Indubbiamente sull'accordo stretto tra Finmeccanica e Thales insistono delle

differenze: il mercato a cui dizionalmente ha fatto leva la Francia è quello delle telecomunicazioni, competitivo con gli Stati Uniti che si confrontano con modalità commerciali fortemente aggressive. Il che impone un alto volume di lavorato e un livellamento dei prezzi verso in basso per tener testa alla concorrenza.
La struttura internazionale di Thales Alenia Space entra nella categoria di One Company, ovvero fortemente centralizzata a differenza della sua concorrente Astrium disciplinata in una sorta di federalismo territoriale.
Non sono in discussione le regole quanto i modi di fare. Se da parte francese si fa perno che le decisioni relative allo sviluppo dell'azienda vengono discusse e approvate all'interno del comitato esecutivo italo-francese, la Francia è sempre privilegiata a scapito dell'Italia. Tra le due realtà industriali i prodotti realizzati sono tradizionalmente diversi ma non mancano i rischi di sovrapposizione e i tentativi di spostamento di lavorazioni su siti in cui mancano le competenze specifiche.
Altro problema è quello dei centri di competenza che la direzione francese ha tenuto a palesare come equilibrati tra

Francia ed Italia. "Non si può dire che i numeri presentati dall'Azienda rispecchiano una realtà vera e propria –ha detto ancora Contento- perché si dovrebbero analizzare i contenuti e la qualità delle attività e poi comprendere come essi si posizionano e si armonizzano con i mercati".
Quindi i numeri presentati non riportano una realtà ma semplicemente, la raccontano!
La ricerca in un'impresa di alta tecnologia è fondamentale alla sua esistenza. Investire nella ricerca significa investire nel futuro, ovvero espandersi anche in mercati qualitativamente diversi da quelli a cui si fa in genere riferimento: è un'esigenza fisiologica a cui deve ambire la manifattura spaziale italiana, le cui vendite sono orientate principalmente ai clienti istituzionali che si aspettano investimenti su soluzioni innovative per rendere a propria volta competitivo il Paese. Ora, proprio quando fu progettata l'alleanza, l'industria italiana affrontò una cura dimagrante molto energica (e assai dolorosa) per presentare i propri numeri nello standard delle imprese di settore; per questo l'autofinanziamento di alcuni comparti avviene in estrema linearità e senza il sostegno di altre nazioni!
Ma il Ceo assicura che non sussiste alcun interesse ad indebolire l'una o l'altra delle parti di Thales Alenia Space.
I sindacati hanno raccolto

l'assicurazione ma si sono proposti di monitorare con attenzione le scelte che verranno effettuate nei prossimi mesi.
Così, al termine dell'incontro con il vertice transnazionale Contento ha ancora dichiarato: "In materia di spese di ricerca, gli investimenti su capitali propri per il periodo 2005 - 2008 sono aumentati in Italia. Ma non dobbiamo dimenticare che l'Italia tradizionalmente investe buona parte dei propri ricavi in ricerca mantenendo alta quella tecnologia necessaria a far progredire l'evoluzione del prodotto, piuttosto che del processo, cosa che mediamente accade quando si investe direttamente sulle unità di business. E nonostante questo si annota una perdita di competenze nel nostro Paese. Questo non è accettabile.
Inoltre, noi insistiamo che ai lavoratori italiani abbiano gli incrementi salariali in rapporto agli obiettivi in linea a quelli dei colleghi francesi che svolgono uguali mansioni, con identiche responsabilità.
E in particolare è indispensabile che Thales Alenia Space riconosca gli stessi diritti che Finmeccanica ha concordato per le 7° categorie e i quadri. Nei prossimi mesi ci attendiamo dei segnali significativi sulla gestione transnazionale".

E. F.

INTERVISTA A PIER LUIGI CELLI

Fabbrica & innovazione

"Deboli virtù", ma strumenti "forti" per competere.

di Massimiliano Cannata

"Si fatica una vita per arrivare, per rassegnarsi poi a non capire". In questa contraddizione profonda e lacerante in tanti possono riconoscere e ritrovare il cammino della propria esperienza. Pier Luigi Celli ha deciso di attraversare il terreno accidentato di questa "frattura" esistenziale, che gli consente di trovare un'immediata sintonia con il lettore. Un anno nella vita, pubblicato per Sellerio è il risultato di un'intesa, di un dialogo che il manager di successo e l'esperto di organizzazione d'impresa vuole istituire con un pubblico ampio e variegato, non solo con gli addetti ai lavori.
Questo guadagno di prospettiva consente all'autore di affrontare con originalità e fuori dai luoghi comuni e dalla retorica prevalente, alcuni grandi temi del nostro tempo: quali la formazione manageriale, i processi di ricambio delle elìtes, la governance dell'innovazione, la centralità dei valori, la pervasività del fattore tecnologico nell'ecosistema articolato della società complessa. Bisogna partire da qui per capire lo spirito delle due pubblicazioni più recenti, oggetto della nostra intervista: Narrare la leadership (Luiss University Press), Le virtù deboli (Apogeo). Sono titoli emblematici, nessun tratto li può accomunare ai canonici

manuali di management, si tratta di opere che rispecchiano un percorso di ricerca che molto ha a che fare con la filosofia, l'antropologia, l'etica. Il focus della trattazione è rappresentato dall'individuo, dalla sua ricerca di un ruolo di protagonista in una "storia aziendale che deve coinvolgerlo, a dispetto della cecità di capi spesso superficiali o semplicemente non all'altezza del compito, che ne mortificano aspirazioni e progetti.
"Le organizzazioni – spiega Celli - sono ritornate ad essere delle macchine operative, non sono più degli organismi. Questo è grave, perché l'organismo ha un'anima, mentre la macchina ha solo dei processi". L'analisi del nostro interlocutore ci conduce oltre i recinti della "modernità", oltre gli steccati delle ideologie, oltre il mito della "fabbrica" di Chaplin, mettendo a nudo le opacità e i limiti dei santuari del mercato che si globalizza, assorbito dall'unica schiacciante dimensione della borsa, che si arrovella sul destino delle azioni, sull'andamento dei bilanci, sulla chiusura delle trimestrali di cassa, sempre incombenti.
"Siamo alla ricerca di un percorso di senso" che dovrà condurci alla scoperta "dell'anima delle organizzazioni produttive, che è il volto della loro identità, della loro storia, delle loro tradizioni, intrise di valori".

In questo "cammino verso il linguaggio" per usare un'immagine dell'ultimo Heidegger, anche se l'impresa "tenta di riprendere il sopravvento, celebrando le sue vendette", alla fine della conversazione a noi rimane impresso l'uomo, con la sua dignità, forte di quelle "virtù deboli" che si rivelano come lo strumento migliore per affrontare le difficoltà del tempo presente.

L' intervista.

I. *Le "virtù deboli"*

" Per capire le cose dobbiamo aspettare le parole che ce le spieghino" questa affermazione dell'ultimo Meneghello si addice dalla tensione che trasuda dai suoi lavori. Dott. Celli possiamo cercare le parole giuste per definire le Virtù deboli?
Ci troviamo di fronte ad un nuovo vocabolario pronto per l'uso, rivolto al management che dovrà affrontare con successo le sfide del nuovo millennio?
Quando si parla di "virtù deboli" si parla di quelle virtù che non sono così evidenti e comunemente accettate, come quelle che ci ha insegnato la nostra tradizione cattolica. Penso alle virtù cardinali: fede, speranza, carità. Penso alle virtù ordinarie, quali la prudenza, la giustizia, la fortezza, la temperanza. Erano irtù che davano una sorta di corazza, potremmo paragonarle all'hardware, che fa da architrave a tutto il sistema. Non è cosi per le virtù deboli, che vengono più sommes-samente definite "penultime", perchè nessuno le considera come tali. Eppure sono queste qualità che caratterizzano il modo che ciascuno di noi ha di relazionarsi agli altri, di riconoscere gli interlocutori soprattutto nella loro dignità.

Possiamo fare qualche esempio concreto di esercizio delle "virtù deboli" nelle moderne organizzazioni produttive ?
Il rispetto, che è la giusta considerazione delle capacità, delle conoscenze, direi addirittura della vita degli altri. Rispettare è porsi alla giusta distanza, collocarsi in un ambito di relazione tale che lo scambio possa essere utile, quanto meno ad entrambi gli interlocutori. C'è poi la dignità,

un termine quasi in disuso. Se dico a qualcuno oggi che ha dignità, quasi lo "impolvero", non è più infatti un complimento. Vanno di moda i manager decisionisti, quelli che hanno gli attributi forti, che si sanno imporre. Si è quasi smarrita la capacità di apprezzare chi sa tenere in considerazione gli altri e che sa difendere le proprie idee rimanendo al suo posto, senza mai prevaricare.

Un posto importante, nella sua riflessione, occupano i valori della fiducia e della lungimiranza, per quale ragione?

La fiducia nasce dalla prevedibilità dei comportamenti del capo, che ha saputo far capire ai suoi collaboratori, con gesti concreti, che non è uso a tradire. Questa garanzia porta alla fiducia del gruppo di lavoro. La lungimiranza è un atteggiamento particolare, ha a che fare con la visione, perché induce a valutare i vantaggi non nell'immediato. In particolare spinge i manager a porre in essere le condizioni per far funzionare l'organizzazione nel medio termine.

Altra virtù debole molto importante è la tolleranza. Siamo spesso intolleranti, nella misura in cui siamo fortemente autocentrati. Il nostro individualismo esasperato ci fa esaltare le nostre ragioni e ad ignorare quelle degli altri. La tolleranza è, invece, lo spazio entro cui i limiti sono legittimati. Uno spazio nel quale ciascun individuo è disponibile a mettere in discussione se stesso e gli altri, un ambito in cui siamo disposti a riconoscere chi la pensa diversamente. Purtroppo queste particolari virtù non stanno avendo un corso forte nella strutturazione delle organizzazioni imprenditoriali e nelle relazioni interpersonali. L'esercizio di queste virtù può determinare quello "scatto" in avanti che può servire a liberare le organizzazioni dal "vecchio mobilio", dai vecchi "sacrari", su cui si fondava l'azienda castello e la fabbrica taylorista, stigmatizzate da James Hillman nel celebre saggio Il potere ?

Per rispondere alla domanda bisogna intendersi prima su che cosa è innovazione. L'innovazione è frutto di discontinuità e la discontinuità fa a pugni con la routine. Chi innova libera energia all'interno dei luoghi di lavoro,, secondo logiche non lineari, quindi non prevedibili. Le organizzazioni tradizionali sono strutturate gerarchicamente, si fondano sulla standardizzazione dei processi e delle procedure e, di conseguenza, dei comportamenti. La standardizzazione uccide l'innovazione, che può scattare solo quando tutta una serie di potenzialità, di forze, di saperi, emergono, consentendoci di fare il "salto" in avanti, cui lei si riferiva. Il fattore umano è fondamentale, perché abbiamo bisogno di persone pronte a mettersi in gioco, esaltando l'originalità di caratteristiche, che sono sempre diverse, per affrontare il futuro. La variabilità, infatti, delle skills, dei comportamenti e degli atteggiamenti può creare quella ridondanza che rende possibile l'innovazione

Le "virtù deboli" in che misura possono alimentare l'innovazione?

La alimentano perché rendono le persone più flessibili, le educano a pensare "lateralmente". Il nucleo centrale di queste virtù sta nella pluralità dei punti di vista. Quando una virtù diventa importante da un punto di vista antropologico, in un contesto di business ?

Quando possiamo dire che ci consente di decentrare i punti di vista e di confrontarli.

Questa pluralità di culture e di

visioni fa evolvere il sistema, disancorandolo dall'incaglio della realtà quotidiana. L'atteggiamento dell'innovazione, non fa altro che sostanziarsi del valore del pluralismo.
La rivoluzione informatica comincia dai "bit" e si compie nella "fiducia". E' una celebre definizione del direttore di Wired, Kevin Kelly. Termini come fiducia, lungimiranza, rispetto e dignità, fino a che punto si possono conciliare con le dure leggi del mercato? Competizione, concorrenza, concetti da Lei ampiamente tematizzati in Narrare la leadership, non rischiano di ridurre al minimo gli spazi di autonomia e di creatività, che sono il serbatoio dell'innovazione?
I legami "deboli" sono quelli più potenti, perché non si spezzano, consentendo alle variabili di muoversi, senza sganciarsi, senza che si smarrisca la visione di insieme. Questi legami permettono di esplorare piani diversi, perché non si elidono a vicenda, ma fluttuano armonicamente. In un mondo, come quello delle imprese, che vive la concorrenza esasperata e che è sempre in competizione, occorre fare un'ulteriore analisi. Essere in concorrenza, significa che ho un antagonista che corre e che cerca di arrivare prima di me verso un obiettivo. Quando sono invece in competizione, il mio impegno sta tutto nell'ostacolare il mio avversario, perché devo cercare di non farlo arrivare. Evidentemente c'è meno far play nella competizione, che mi fa cercare lo sgambetto del mio avversario. E' un esercizio scorretto che porta via risorse, tempo, attenzione, generando una logica, una mentalità particolare: posso avere la meglio, non perché raggiungo prima il traguardo, ma perché l'altro non arriverà. In questo modello culturale vacillano le regole, quelle regole di cui, come ci dimostra l'attualità, avrebbe tanto bisogno il nostro sistema - Paese.
I vertici non solo manageriali, ma anche i leader politici continuano, però, a scegliersi per affinità, per cooptazione, per omologazione. Prevale l'interesse a soddisfare le esigenze di breve periodo, vince il desiderio da parte delle élite che stanno al potere di circondarsi di yes man. Quando saremo maturi per dare corpo ad una visione diversa del potere? La formazione che ruolo dovrà occupare ? Può agire sulla mentalità, preparando la classe dirigente ad affrontare il cambiamento?
Non ho molta fiducia nella formazione tradizionale, rispetto a quanto non ne abbia in quella che opera sulle condizioni in cui si fanno vivere le persone. Sono le condizioni che condizionano le persone, è l'habitat che diventa formative o al contrario deformativo. Noi stiamo tentando di delegare alla formazione ufficiale tanti compiti che non riusciamo più ad realizzare o ad assolvere nelle condizioni normali di lavoro. Aiutare le persone a vivere in ambienti che possano farli evolvere positivamente, non è solo questione di passare del tempo in aula, perché sovraccaricando di teorie, rischi di aumentare la distanza tra le cose dette e fatte, generando sfiducia. Occorre piuttosto lavorare sulle condizioni all'interno delle quali le risorse operano. In sintesi devi avere manager in grado di creare condizioni non solo efficienti, ma benevolenti, abili nel mettere le persone in condizioni di vivere e lavorare bene, in

modo che possano sentire con positività tutto l'ambiente. Questa è la formazione vera, capace di far sentire la sua forza dove si vive e concretamente si lavora, senza alimentare vuoti esercizi di astrazione.
La tolleranza si nutre della differenza, accettandola.
Siamo di fronte ad un valore che insieme alla tecnologia e al talento, va a comporre le famose tre "T" di Richard Florida, che sono il "DNA" della classe creativa.
Innumerevoli studi, graduatorie e classifiche, ci dicono che il nostro Paese su questo terreno continua a segnare il passo. Oltre ad un difetto di virtù, non Le pare che siamo di fronte ad una carenza di sistema?
I sistemi crescono attorno alle persone. Se per periodi molto lunghi, chi sta al potere mette le persone sbagliate nei posti giusti, è probabile che il sistema si squilibra.

Il problema della selezione delle classi dirigenti è connesso alla meritocrazia. A prevalere è stato il criterio cooptativo secondo cui sono i valori di chi sta in alto che dettano legge, garantendo alle persone la continuità nel tempo delle loro posizioni di comando, chi sta sotto tenderà ad uniformarsi nella speranza di essere convocato "sopra" sulla base della connivenza rispetto ai valori prevalenti. Tutto questo ha creato un sistema squilibrato, che non premia il merito, ma l'appartenenza e la fedeltà indipendentemente dagli obiettivi.
Un refrain che abbiamo sentito troppe volte, quello della mortificazione del merito e delle competenze, non Le pare?
Le competenze, ricordiamocelo sono quelle che servono per competere. Si fa molta retorica sull'avvento della società della conoscenza. Credo che non sia tanto questo il problema, le conoscenze sono comunque fungibili, sono dati oggettivi acquisibili sul mercato. Il vero problema è rappresentato dalle intelligenze. L'intelligenza comprende la conoscenza, ma non si esaurisce in essa. E' una facoltà che contiene i saperi, l'esperienza, le pratiche, i sentimenti, che mette in gioco le capacità di movimento e di manovra, insomma un complesso di variabili. La competenza mette le conoscenze al lavoro, *L'INTELLIGENZA E' UN FATTO DI INTERPRETAZIONE, DI ADATTAMENTO, DI PREVISIONE, DI LETTURA CRITICA*. Società dell'intelligenza è la definizione più aderente al momento storico che stiamo vivendo.

II. La *"benevola divinità degli incroci"*

"La leadership non è una semplice tecnicality è un bene sociale". La letteratura corrente ci aveva consegnato un'immagine del leader molto diversa, sicuramente più attenta alla forma, che alla sostanza. Si tratta di una provocazione?
Il problema della leadership va ad ondate, è un tema carsico, che segue le mode. Non si tratta di saper comandare, si tratta piuttosto di saper sviluppare una visione strategica, di saper maturare una capacità di trascinare, di coinvolgere gli altri. Non è difficile comandare quando ci sono le condizioni per farlo. Il vero leader è quello che si fa seguire anche quando non è fisicamente presente, ne senti il bisogno soprattutto durante la sua assenza, in quanto è prima di tutto un educatore sentimentale delle persone che lavorano con lui. Si preoccupa di connettere le trame, facendo si che ciascuno si possa trovare all'interno di una tessitura che rispecchia il proprio modo di essere, il proprio modo di vivere all'interno di quel tessuto e di nessun altro. Quando non si ha questa stoffa, si rimane dei semplici "capetti". Un vero leader è uno che ama la contraddizione perché sa benissimo che la realtà è

contraddittoria di per sé, sa di non poter avere l'assenso di tutti. Lo riconosci subito dalle persone che ha intorno, cui consente di parlare e di confrontarsi, senza eccessive formalità.
"*Benevola divinità degli incroci*", secondo la Sua definizione è quel leader capace di ascoltare e di tessere una trama dove ciascun individuo ha un ruolo. Questa figura è capace di rapportarsi alla complessità? Può essere un testimone dell'innovazione? Un leader è uno che non semplifica, ma accetta la complessità. Di leader semplificatori ne abbiamo forse troppi. La complessità va interpretata, un responsabile capace e intelligente sa che c'è un residuo ineliminabile, un nucleo duro, che rimane inestricabile, per cui occorre convivere con un "nodo" insondabile e irriducibile. Questo aspetto rende il leader promotore del cambiamento, perché l'innovazione proviene da lì, non nasce nei luoghi centrali, nasce in periferia, nasce ai margini, ai bordi, nelle zone dove non c'è sicurezza totale, dove le cose possono essere e manifestarsi secondo tipologie diverse. Un vero leader non lavora per irrigidire i confini, tende ad alimentare l'ambiguità che si trova nei margini, lavora perciò nelle zone di frontiera, dislocando in esse non quelle risorse che danno fastidio, ma quelle che hanno più qualità. Siamo chiaramente lontani dal

paradigma dell'organizzazione recintata, riassumibile nell'immagine della macchina, o dell'orologio.

III. *La fabbrica ha un'anima ?*
A leggere i suoi scritti riscopriamo l'importanza delle storie, anche se sono poche quelle interessanti e soprattutto positive. La cronaca ci sbatte in faccia casi aziendali negativi: Enron, Parmalat, il caso della Mattel, lo scandalo delle intercettazioni che ha travolto TELECOM Italia. C'è ancora spazio per ricostruire quella "visibilità virtuosa" che le storie sanno intessere? Quale deve essere il compito della comunicazione nella costruzione di un'identità aziendale positiva e aperta al cambiamento?
Per narrare bisogna che le storie esistono. se non hai una storia non riuscirai mai a raccontarla. Raramente vi sono storie significative. Per avere delle storie devi avere dei protagonisti, il protagonista è all'origine di un mito, se non possiedi un mito delle origini, non puoi ricorrervi per spiegare le trasformazioni. Le storie non si narrano dal di fuori, quando si ricorre all'esterno vuol dire che sono già avvenute, non sono più nostre, significa che non hanno nemmeno trovato al loro interno, qualcuno che le abbia legittimate, che le abbia rese vive. Trame, persone, eventi, svolgimenti, sono gli ingredienti che fanno storia. La comunicazione arriva e può fare un buon lavoro quando il piatto è ricco di tutte queste pietanze. Senza storia accade invece che i difetti saltano fuori, nessuna buona comunicazione, nessuna abile retorica potrà mai mascherarli.
IV. *L'etica nel business*
L'etica che spazio deve occupare nelle organizzazioni

produttive?
Etica è fare il proprio dovere, significa essere responsabili di quello che si fa, sapendo innanzi tutto a chi si deve rispondere. L'etica è soprattutto responsabilità, che si traduce nella capacità di realizzare cose e progetti, cercando di privilegiare le "virtù deboli". Il fondatore del Center For Business ethics, Bentley College Michael Hoffman ha recentemente sostenuto le ragioni del managemet dell'etica: "non sono importanti le dichiarazioni scritte – ha detto in un'intervista al Corriere della Sera - sono importanti le persone. L'etica porta business, partiamo dai valori per arrivare alle regole".
Ma responsabilità sociale e ricerca del profitto possono convergere ?
Non bisogna enfatizzare le parole. L'azienda ha prima di tutto il profitto come obiettivo, dal profitto nasce il lavoro e la possibilità di ridistribuire. La modalità con cui si sceglie di farlo, è poi tutto un altro discorso. Responsabilità sociale vuol dire la capacità di stare in relazione con tutti, distribuendo benefici in proporzione.
L'etica in che modo si relaziona all'innovazione?
L'innovazione che riesce a garantire la continuità dell'azienda è di per se etica, perché carica di futuro il valore della responsabilità. Senza futuro non potremmo, infatti, vivere.

Il dramma che si prospetta per molti Paesi dell'occidente si chiama declino. I giovani dovranno ribaltare questa prospettiva, non avendo ricevuto in eredità gli strumenti per cambiare il corso delle cose. Questa mancanza di etica imputabile soprattutto alle classi dirigenti deve condurci alla rassegnazione ?
La rassegnazione non è mai etica, dunque non è un atteggiamento accettabile. Nostro dovere è semmai quello di capire se la situazione in cui ci muoviamo è degenerata fino a raggiungere il punto di non ritorno.
E Lei che idea si è fatta in proposito ?
Che uno scatto si può fare, lo possono fare soprattutto i giovani, anche se non sono convinto che tutti i mali siano dovuti alla mancanza di ricambio generazionale .
Il I Rapporto LUISS 2007 "Generare classe dirigente" denuncia con chiarezza il difficile processo di ricambio che caratterizza le élite italiane. Un dato oggettivo che non può aiutare il nostro rilancio, che non può essere trascurato
Non voglio negare l'importanza del problema che lei solleva. Abbiamo una generazione che è al potere a tutti in livelli che è soprattutto anziana. Diventa ancora più difficile l'analisi se consideriamo che abbiamo anche dei giovani che sono arrivati nei posti di comando, ma essendoci arrivati in forme non canoniche, hanno rafforzato invece di spezzare quella continuità con le vecchie logiche, che è la garanzia per chi sta al potere da decenni, per rimanerci ancora a lungo. Bisognerà soffermarsi sulla necessità di avviare un efficace mix generazionale. Non basta semplicemente il ricambio, la sostituzione è importante, ma non determinante. Esiste una classe politica che definirei di "rincalzo", molto giovane ma non necessariamente più capace della precedente. Occorrerà lavorare sulla trasmissione dei valori, sulla comunicazione tra le generazioni per effettuare quel ricambio adeguato e positivo di cui ha un grande bisogno il Paese.

Pier Luigi Celli, ora Direttore Generale della Luiss, è nato a Verucchio (Rimini) l'8 luglio del 1942. Laureato in Sociologia ha maturato significative esperienze come responsabile della gestione, organizzazione e formazione delle risorse umane in grandi gruppi, quali Eni, Rai, Omnitel, Olivetti ed Enel.

Conferenza delle Regioni Sud e Sud Ovest della FEM

Alla presenza dei sindacati francesi, spagnoli, portoghesi, turchi, ciprioti, greci, maltesi ed italiani, si è svolta a Parigi dal 7 all'8 Febbraio 2008 la 1° Conferenza tra i sindacati delle Regioni Sud e Sud - Ovest della Federazione Europea dei Sindacati.

di Patrizia Pitronaci

Le Organizzazioni sindacali presenti si sono riuniti per la prima volta in seguito alla mozione adottata dal Congresso Fem tenuto a Lisbona nel 2007, riguardante lo sviluppo della auspicata cooperazione tra le due regioni Fem sud e Sud-Ovest.
Ricordiamo che secondo tale mozione "....uno degli obiettivi di questa collaborazione è la sperimentazione di un lavoro comune delle due regioni in prospettiva di una loro fusione all'interno della Fem. Questa prospettiva sarà valutata da tutti i sindacati membri delle due regioni prima del prossimo Congresso della Fem nel 2011".
Si è notato che le due realtà condividono problemi economici e sociali simili su numerosi aspetti. Su alcuni di questi, all'interno della struttura organizzativa delle regioni, si vogliono identificare piu' esattamente i problemi esistenti e le loro soluzioni da portare poi alla discussione e riflessione all'interno della Fem con l'obiettivo di diffondere la conoscenza di questi problemi nel quadro del sindacalismo europeo.

Programma di lavoro

1. Cooperazione tra i sindacati sulle multinazionali presenti nell'area

Entrambe le regioni notano che aziende multinazionali sono molto presenti nell'area e giocano un importante ruolo, sia economico che sociale. Decidono quindi di sviluppare la solidarietà internazionale sindacale e per questo di:

- predisporre una mappa piu' precisa possibile di queste multinazionali;
- individuare dove è possibile la creazione di Comitati aziendali europei;
- individuare le difficoltà di funzionamento dei Cae per cercarne soluzioni;
- individuare gli attacchi ai diritti ai diritti e alla libertà sindacali, cercando con tutti i mezzi di rimediarvi, in particolare in Turchia;
- far rispettare gli Accordi quadri internazionali in queste aziende e favorirne la conclusione di nuovi;
- scambiare le informazioni che riguardano queste aziende, creando una utile cooperazione sindacale internazionale, così da anticipare e affrontare le riorganizzazioni.

Tutto ciò sarà fatto a partire dal paese di origine della multinazionale.
Responsabile del progetto: Christian Pilichowski (Ftm-Cgt/Francia, in cooperazone con il Fgmm-Cfdt).

2. Precarietà
Nella prospettiva dell'azione organizzata con la Fism (per il 7 Ottobre 2008) contro la precarietà e per un lavoro decente, le due regioni decidono:
- di preparare un breve documento sulle "buone pratiche" sulla precarietà dei rispettivi paesi e per l'industria metalmeccanica;
- con lo scopo di organizzare una comunicazione su questo argomento, rivolta alla Fem, alla Fism e ai lavoratori di questi Paesi;
- e di preparare una iniziativa comune in occasione della giornata d'azione del 7 ottobre 2008.

Responsabile del progetto: Antonio Camacho (Fm-CcOo/Spagna)

3. Lavoratrici/tori migranti
Entrambe le regioni progetteranno delle iniziative da intraprendere. A tal proposito verranno esaminati i contenuti di accordi esistenti in alcuni settori professionali che già affrontano tali problematiche e di cui si hanno conoscenze.
Responsabile del progetto: Sveva Haertter (Fiom-Cgil in collaborazione con Fim e Uilm)

4. Cooperazione con i sindacati del Maghreb
Rimanendo all'interno dei confini di Fem e Fism, entrambe le regioni sono

d'accordo nel cercare di sviluppare una cooperazione con i sindacati del Maghreb utilizzando i fondi europei. A questo proposito:
- stabiliranno un quadro di relazioni con i sindacati del Maghreb tale da essere l'oggetto di questa cooperazione; individuando così la possibilità o non per loro di giocare un ruolo positivo in questa cooperazione;
- incontreranno questi sindacati per determinare con loro obiettivi e possibilità della cooperazione; utilizzeranno inoltre le strutture sindacali all'interno delle multinazionali in Maghreb;
- definiranno un progetto di cooperazione sindacale internazionale da sottoporre eventualmente alla Commissione Europea.

Responsabile del progetto: Javier Urbina (Mca-Ugt/Spagna)

5. Conoscenza dei sistemi di relazione sociale nei paesi delle due regioni
Le organizzazioni di tutti i paesi delle due regioni realizzeranno un rapporto sintetico dei rispettivi sistemi di relazioni industriali, sulla base di alcune voci comuni: protagonisti, livelli di negoziazione, modalità di dialogo sociale (negoziazione, informazione, consultazione.....), rappresentanza dei lavoratori nelle fabbriche, diritti sindacali.....
Responsabile del progetto : Marie Joseè Millan-Noirault (Fo Métaux/Francia)

MODALITÀ DI LAVORO

Incontri e responsabilità
Entrambe le regioni decidono di incontrarsi almeno due volta

l'anno per discutere dell'applicazione delle presenti decisioni e per preparare gli incontri degli organismi della Fem (Comitato Direttivo e Comitato Esecutivo).
I Rappresentanti regionali e i Vice Presidenti delle due regioni hanno l'incarico di vigilare sulla realizzazione delle presenti decisioni, nel quadro della gestione delle attività delle due regioni che viene fuori dalle loro missioni.
Ogni progetto ha un suo responsabile che dovrà riferire nella riunione delle due regioni.
Un bilancio di questa cooperazione inter-regionale sarà fatto alla fine di ogni anno e alla fine del 2010 sarà fatto il bilancio finale.

METODO DI LAVORO UTILIZZANDO UNA RETE DI COMPETENZE

Riguardo ogni argomento, il responsabile del progetto stabilirà velocemente (entro la fine di marzo) un elenco di obiettivi chiarendo i tempi del progetto, che manderà a ogni organizzazione chiedendo di nominare una persona che da quel momento sarà il contatto con il responsabile del progetto.
Il responsabile del progetto produrrà alla fine un documento finale sul progetto.
Tale documento a seconda del progetto:
- riporta i dati raccolti (lo stato dei sistemi di relazione sociale – la cartografia delle multinazionali);
- riporta il progetto di comunicazione alla Fem (lavoratrici/tori migranti – precarietà);
- o (per il progetto Maghreb) riporta un progetto guida di cooperazione.

Ad ogni documento lavoreranno a distanza (internet) tutti gli incaricati.
Esso sarà approvato dalla riunione delle organizzazioni delle due regioni. Se necessario, sarà oggetto prima dell'approvazione, di una specifica conferenza con gli incaricati e i sindacati delle due regioni.
Se durante i lavori si evidenzierà la necessità di considerare altri interventi non previsti inizialmente (per esempio riguardo l'iniziativa della Fem contro la precarietà e per un lavoro decente), il responsabile del progetto potrà avanzare proposte al riguardo al meeting delle due regioni.
Il prossimo incontro tra le regioni Sud e Sud Ovest dell'Europa si terrà in Turchia il 14 e il 15 Ottobre 2008.

P. P.

Si è svolto a Pordenone il VI Seminario sul metodo OCRA, per la prevenzione dei rischi degli arti superiori

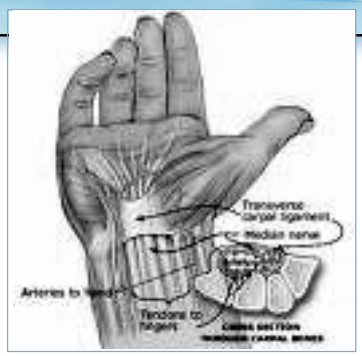
L'iniziativa, nata dalla collaborazione di Uilm, Ital e Uil, finora ha interessato le province di Frosinone, Torino, Chieti, Pordenone, i settori dell'auto e dell'elettrodomestico; altri due corsi sono previsti in Campania, il 19 e 20 marzo, e nelle Marche.

di Gianluca Ficco

Si è tenuto a Pordenone, il 19 ed il 20 di febbraio, il quarto seminario Uilm-Ital, con il coordinamento della Uil nazionale, sul metodo OCRA, per la valutazione del rischio da movimenti e sforzi ripetuti degli arti superiori. Categoria, patronato e confederazione hanno, infatti, deciso di intraprendere un'iniziativa formativa congiunta sul tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, anche in seguito all'adesione alla campagna europea lanciata per il 2007 contro le malattie professionali muscolo-scheletriche. L'ampio programma di corsi è stato organizzato dalla Uilm nazionale in collaborazione con Alberto Sera, Vice

Presidente ITAL, Piero Bombardieri, responsabile del settore Inail dell'Ital, e Gabriella Galli, responsabile ufficio salute e sicurezza della UIL. Fino ad ora sono state coinvolte le strutture di Frosinone, Torino, Chieti e Pordenone, ma in queste ultime due province la partecipazione è stata estesa anche ad altri territori caratterizzati da una significativa presenza dell'industria dell'auto e dell'elettrodomestico, maggiormente interessata alla materia per ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro in catena di montaggio. Altri due corsi sono previsti a breve in Campania, 19 e 20 di marzo, e nelle Marche.

Anche a Pordenone dirigenti, delegati ed operatori metalmeccanici e di patronato si sono ritrovati insieme ad approfondire il problema delle malattie professionali degli arti superiori, al fine di favorire una sempre più proficua collaborazione operativa. Ad aprire i lavori è stato il Segretario generale della Uil di Pordenone, Walter Tavian, che, forte di una lunga esperienza maturata in Zanussi nel settore del "bianco", ha condotto da subito i lavori nella concretezza delle problematiche sindacali, rammentando le battaglie personalmente condotte anni or sono per la tutela di molte lavoratrici affette da sindrome del "Tunnel Carpale". Subito dopo ha preso la parola Alberto Sera, Vice Presidente dell'Ital, per illustrare il quadro complessivo entro cui si è svolta l'iniziativa e puntualizzare gli obiettivi prefissati: al termine del ciclo



formativo si misureranno gli effetti concreti in termini di maggior sinergia fra categoria e patronato e, quindi, di maggiore e migliore tutela dei lavoratori.

La giornata di studio è proseguita, sotto la moderazione di Luigi Rosa Teio, coordinatore dell'Ital del Friuli Venezia Giulia, con le relazioni del dottor Paolo Barbina e della dottoressa Barbara Miglietta. I temi trattati sono stati: l'esame dei diritti e dei doveri dei Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori dopo la Legge 123/2007; gli aspetti medico-legali delle patologie da movimenti e sforzi ripetuti degli arti superiori (Denuncia – Referto – Certificazione nel caso di sospetta malattia professionale); la rilevanza epidemiologica e sociale nonché gli aspetti preventivi delle patologie da movimenti e

sforzi ripetuti degli arti superiori; l'illustrazione dei criteri e metodi utilizzati per la valutazione del rischio, a partire dal metodo più antico denominato RULA. Nel pomeriggio i lavori sono stati incentrati, dalla dottoressa Miglietta, sul principale metodo adoperato dalle aziende per la valutazione dei rischi: il Metodo OCRA. Dopo la spiegazione generale, ci si è esercitati nel calcolo dell'indice di esposizione con la check-list OCRA in tre differenti situazioni lavorative e numerose questioni sono state rivolte agli esperti da parte dei partecipanti.
La mattina successiva, i lavori sono stati aperti da Roberto Zaami, Segretario generale della Uilm di Pordenone, impegnato "in prima linea" sul tema della sicurezza e dell'organizzazione del lavoro negli stabilimenti Electrolux della provincia, nonché nelle altre fabbriche caratterizzate da una analoga produzione seriale. In seguito il dottor Franco Patriarchi ha svolto la propria relazione sul tema "La tutela del Patronato ITAL", soffermandosi sulla tutela INAIL dei lavoratori afflitti da aspetti procedurali riguardanti l'azione di tutela: il dato

drammatico che emerge è la reiezione quasi sistematica da parte dell'INAIL delle malattie muscolo-scheletriche, in quanto le stesse restano largamente escluse dalle cosiddette malattie tabellari, le uniche per cui operi una presunzione legale di causalità con l'attività lavorativa.
Avviandosi alle conclusioni, ha preso la parola Luigi Rosa Teio, che ha approfondito il ruolo del patronato ed ha descritto il legame organizzativo che intercorre tra l'attività dell'ITAL e della UILM sul territorio, chiarendone i presupposti e, soprattutto, i proficui risultati.
Infine chi scrive è intervenuto per chiudere i lavori: la conoscenza del metodo OCRA, diffusamente utilizzato dalle aziende di produzione in serie, è di fondamentale importanza non solo per la doverosa azione di tutela dei singoli sulle postazioni di lavoro, ma anche per una corretta discussione sindacale sull'organizzazione del lavoro, resa sempre più complessa dalla continua ricerca di miglioramenti di produttività
da parte delle imprese, in particolare nel settore elettrodomestico; l'Ital offre alla categoria innanzitutto un'occasione preziosa di approfondimento tecnico nella tutela per così dire "preventiva", ma soprattutto ci supporta nel momento "sanzionatorio", nel momento in cui purtroppo la patologia si è sviluppata. Solo se si è in grado di lavorare insieme in ambedue i momenti, quello della prevenzione del rischio futuro e quello della tutela della malattia oramai conclamata, potremo dare ai nostri associati, ed ai lavoratoriin genere, efficace tutela e piena rappresentanza.

Cometa compie 10 anni

Cometa è il fondo pensione complementare dei metalmeccanici nato nel 1997 dall' accordo tra le organizzazioni di categoria delle imprese (Federmeccanica ed Assistal) e dei lavoratori (Fim, Fiom, Uilm e Fismic). Cometa è il più importante Fondo pensionistico complementare operante in Italia potendo contare ad oggi oltre 470.000 iscritti e oltre 3.200 milioni di euro di patrimonio totale.

Hanno diritto ad associarsi a Cometa tutti i lavoratori delle imprese che applicano il Ccnl sottoscritto da Federmeccanica, Assistal, Fim, Fiom, Uilm e Fismic e i lavoratori dell' industria orafo-argentiera. Dal maggio 2005 il fondo Cometa offre ai propri associati l'opportunità di scegliere tra quattro diverse proposte di comparto: Monetario Plus, Sicurezza, Reddito e Crescita.
Il Fondo pensione dei metalmeccanici è il più grande d'Italia: Cometa compie i suoi primi 10 anni.
Oltre 150.000 nuovi iscritti espliciti nell'ultimo semestre.
Con oltre 470.000 iscritti al 31 ottobre 2007 e oltre 3 miliardi e 240 milioni di Euro di patrimonio, Cometa è il più grande fondo negoziale italiano e sta crescendo rapidamente.
Al termine del semestre di decisione per il TFR si sono iscritti con modalità esplicita più di 150.000 lavoratori, mentre le adesioni per effetto del silenzio assenso sono state soltanto 11.000 circa.
In occasione del decennale della sua fondazione, il bilancio dei risultati e le prospettive di sviluppo sono stati presentati in un incontro alla presenza del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale Cesare Damiano, che, confermando l'importanza del sistema previdenziale complementare per lo equilibrio sociale del nostro Paese, ha collocato il Fondo Cometa, con oltre 3 miliardi di patrimonio gestito, tra i maggiori fondi pensione a livello europeo.

"Il sistema pensionistico complementare vede un trend di adesioni in costante crescita" – ha dichiarato il Ministro Damiano – *"ma il dato più importante riguarda l'aumento nelle iscrizioni dei giovani lavoratori, destinatari privilegiati del sistema di previdenza integrativa"*.

Un punto importante è rappresentato dall'attività informativa rivolta ai lavoratori, la cui trasparenza deve essere sempre intesa quale principio regolatore dell'intera disciplina della previdenza complementare, funzionale al conseguimento delle garanzie di tutela del risparmio previdenziale, perchè in grado di produrre scelte consapevoli da parte dei lavoratori, e alla quale Cometa ha sempre prestato particolare attenzione.

"Il ruolo dei fondi pensione", ha affermato Pierluigi Ceccardi, Presidente uscente di Cometa *"è quello di fornire una risposta adeguata alle esigenze pensionistiche dei lavoratori, esigenze che mutano con l'evolversi del contesto del sistema*

previdenziale pubblico e con l'innalzamento dell'aspettativa di vita dei cittadini. Nel perseguire questa missione, le regole di governance congiunta e l'assenza di scopo di lucro sono due pilastri fondamentali".

Questo duplice sforzo, da un lato di comprensione dei bisogni dei lavoratori e dall'altro di informazione trasparente, deve essere un obiettivo condiviso da Fondi, Associazioni e Istituzioni, come peraltro è stato realizzato con successo durante il semestre relativo alla scelta del conferimento del TFR.

"Certo, molti lavoratori hanno deciso di lasciare il TFR in azienda. Le ragioni di questa scelta meriterebbero sicuramente di essere analizzate attraverso un'indagine, che potrebbe essere promossa dalle associazioni dei fondi sotto l'egida del Ministero." – ha proseguito Ceccardi.

A tal proposito, Cometa si dichiara fin da subito disponibile a collaborare attivamente a una tale iniziativa congiunta per capire perché una cospicua parte di lavoratori vede un futuro pensionistico non integrato.

Per quanto riguarda le prospettive, il Fondo intende mantenere il suo ruolo di "fondo dei lavoratori per i lavoratori" in un contesto in continua evoluzione, analizzandone le aspettative e cercando di raggiungere in modo capillare quante più aziende e potenziali aderenti per dare risposte chiare e trasparenti all' esigenza di poter disporre di un futuro previdenziale sicuro e adeguato.

Cometa, coerentemente con le innovative intuizioni originarie, continuerà a sviluppare la propria missione introducendo sempre più efficaci strumenti di controllo, iniziative di marketing, formazione continua e comunicazione, per essere sempre più vicina ai reali bisogni dei propri iscritti.

Fiat "Giambattista Vico"

COSÌ SI CHIAMA LA NUOVA POMIGLIANO

di Giovanni Sgambati

Al GiamBattista Vico, così si chiama la nuova Fiat Auto Pomigliano, siamo a tre settimane dalla ripresa delle attività produttive e i 6.056 lavoratori che hanno partecipato con 1.010.000 ore di formazione, si ritrovano con ancora molti problemi non risolti nella struttura dell'impianto, anche se il processo di investimento, presentatoci dal Dott. Marchionne nella serata del 4 dicembre del 2007, non si esaurisce nei due mesi di fermata.

Infatti il piano prevede interventi per i prossimi 15/18 mesi.
Significativa ed eloquente è stata la scelta del nome dato allo storico stabilimento di Pomigliano con i suoi 40 anni di vita.
Averlo intitolato ad uno dei più importanti filosofi Campani, profeta del mito e della fantasia accanto alla ragione, per gli appassionati di filosofia, come per il dott. Marchionne (dott. in filosofia), vuole essere un chiaro richiamo alla sua "teoria del fare", uno dei motivi che lo ha fatto propendere ad intitolare al nostro G. B. Vico uno stabilimento che nella sua lunga storia non ha mai potuto vantare, in quel senso, una fama positiva.
Ma non basta un nome per rendere un impianto virtuoso!!!
Ciò che, invece, ci ha positivamente sorpreso, nella presentazione del piano per la nuova Pomigliano, è stata la sfida di organizzare la ristrutturazione senza la richiesta di risorse della collettività e senza utilizzare ammortizzatori: come da tradizione in tutti i processi di ristrutturazioni del nostro Paese.
Il piano è partito con il consenso di tutte le Organizzazioni Sindacali e di tutti i livelli Istituzionali.
Dopo un avvio, non proprio sereno, nelle relazioni sindacali, per contrasti nello svolgimento dei corsi, il risultato che si è raggiunto, per ammissione dello stesso A. D. Dott. Marchionne, è di uno Stabilimento che, per vicinanza con il sito di Cassino si può integrare e mantenere entrambi i due segmenti di produzioni, ovvero quello medio alto denominato nel gergo automobilistico "D" e il segmento "C" medio dove il

gruppo mantiene la sua forte capacita di mercato e di volumi.
Queste rassicurazioni, avute nell'incontro di fine febbraio, hanno sgombrato i dubbi che avevamo sollevato, anche noi della Uilm, sulla missione e il futuro produttivo del sito.
Ora, sarà "il fare" dei prossimi mesi la "cartina tornasole" che meglio ci lascerà comprendere quali potranno essere le effettive e concrete ricadute di questa sfida: una scommessa che dovrà vedere l'impegno e l'attenzione, certo dei lavoratori, ma soprattutto, l'intervento corale e sinergico di quanti hanno proposto e/o condiviso questo interessantissimo intervento di riqualificazione e adeguamento degli impianti tale da rendere strutturalmente competitivo uno stabilimento che opera in segmenti del mercato auto in cui la concorrenza è spietatamente agguerrita.
Sul piano delle relazioni sindacali, l'istituzione di commissioni paritetiche, pensiamo debba rappresentare il referente attraverso cui dirimere le eventuali difficoltà dei "protocolli gestionali", da predisporre e concordare.
Fondamentale sarà l'attenzione che verrà dedicato al monitoraggio dello stato di avanzamento del programma degli interventi previsti e di quelli che dovessero risultare ulteriormente necessari in corso d'opera. D'importanza non secondaria saranno i criteri, i mezzi e i tempi con cui si affronteranno le problematiche logistiche interne ed esterne alle aree di lavoro.
L'opera di fidelizzazione e di motivazione dei lavoratori, avviata, va perseguita individuando e concordando percorsi e strumenti, anche innovativi, capaci di accrescere conoscenze e consapevolezza della posta in gioco: pensiamo che questo valga, in generale, molto più della mera "contestazione".
Come pure grande è l'attenzione da dedicare al prezioso "indotto" del Gian Battista Vico a cui vanno riconosciute capacità professionali e competenze, ma che oggi è chiamato a dimostrare una rapida ed elevata capacità ad innovarsi per essere all'altezza e rispondere positivamente alle nuove richieste e ai nuovi bisogni in una logica di integrazione utile e virtuosa col ciclo produttivo del GiamBattista Vico.
È ovvio che quanto fin qui detto avrà un senso, una prospettiva e valore industriale se contestuale all'attuazione di investimenti adeguati e necessari alla realizzazione del prodotto.
Alle auto prodotte va assicurata una certificata qualità e le quantità necessarie a reggere la competizione con la concorrenza, ma bisognerà disporre di risorse economiche che siano anche in grado di non trascurare la sicurezza, la crescita professionale e il salario dei lavoratori.
Insomma, circa due anni di duro lavoro per il conseguimento di un obiettivo il cui raggiungimento porrà in sicurezza la struttura industriale di Fiat Auto Pomigliano, già Gian Battista Vico, per prestigio, affidabilità e competitività:
una preziosa risorsa economica e occupazionale per Pomigliano, la Campania e l'intero Paese.

L'Asilo Nido Aziendale in Piaggio

La carenza di strutture per la prima infanzia e il loro ingente costo richiede sempre di più la presenza di asili nido aziendali. La RSU Uilm della Piaggio da anni si batte per ottenere il Nido Aziendale scontrandosi non solo con resistenze aziendaliste ma anche con ideologie stataliste parallele.

*di Mariantonietta Contucci**

L'Asilo Nido Aziendale è un struttura creata all'interno dell'azienda, o in zone limitrofe, con personale specializzato, per l'assistenza dei figli dei dipendenti. Tale servizio per la prima infanzia, i bambini ospitati hanno da zero a tre anni, apporta notevoli vantaggi sia all'azienda sia ai lavoratori. Le mamme che sanno di avere i propri bambini all'interno dello stesso edificio in cui lavorano, o al limite in una zona circostante, le rende sicuramente più motivate. I loro rientri dalla maternità sono più celeri avendo la possibilità di gestire il loro bambino non rinunciando completamente al lavoro. Le donne, come gli uomini, sentendosi più tranquilli, rendono di riflesso il clima degli uffici migliore con notevoli ritorni in termini di produttività aziendale. Le lavoratrici, come pure i lavoratori,si assenterebbero di meno dal luogo di lavoro e molte mamme continuerebbero a lavorare piuttosto che dare le dimissioni per dedicarsi ai loro figli evitando di conseguenza gravi perdite economiche per la famiglia.

L'azienda acquisterebbe visibilità sia esternamente, sul territorio, i giornali ne parlerebbero pubblicizzando l'iniziativa come innovativa e progressiva, sia internamente, l'immagine di riflesso per i lavoratori di appartenere a tale gruppo o compagnia sarebbe vanto ed orgoglio per tutti. Per non parlare poi dei vantaggi fiscali che la legge prevede per i soggetti che intraprendono tale iniziativa sociale. Ma il vantaggio più importante che si ha è sicuramente per le tasche dei lavoratori che con il loro stipendio non riescono a sostenere il costo di un asilo Pubblico/Privato.

La spesa per usufruire di tale servizio è ancora molto ingente tenendo in considerazione elementi variabili dalla regione di appartenenza, le fasce di orario di cui si usufruisce, le convenzioni ecc. Far frequentare ad un bambino un asilo nido pubblico, per l'anno 2007/2008, peserà mediamente, sulle tasche dei atori 2.602 € annui, pari

Gli ultimi modelli di casa Piaggio: *a destra* la nuova Vespa, in basso lo scooter "Carnaby".

ad un costo mensile di 260,20 €, il che significa mediamente l'8,22% del budget netto familiare e del 7,23 % sul reddito lordo.
Questi i dati del Servizio Politiche Territoriali della UIL sulle 104 Città Capoluogo di Provincia, prendendo a campione una famiglia con un reddito lordo di 36.000 € annui (21.000 e 15.000), composta da due lavoratori dipendenti, con due figli a carico di cui uno frequentatore di un asilo nido pubblico a tempo pieno. Ciò significa che per le famiglie che hanno più figli in tenera età la percentuale sottratta al budget familiare è quasi del 25%. Un quarto dell'intera disponibilità economica di una famiglia!
Sono anni che in Europa e nel paese, vengono stanziati finanziamenti per la realizzazione di Asili Nido Aziendali. Numerose Aziende hanno approfittato di queste agevolazioni ,basta ricordare Direct Line che già dal 2002 offre a 20 bambini i vantaggi di un nido aziendale,Pupo e Pupa, Peg-Perego, che ha reso disponibili 40 posti per i bambini dai 6 mesi ai 3 anni in un asilo ad Arcore, Diego della Valle ,attivo già dal 2002 e Vodafone , uno dei tanti nidi nati con il Comune, esempio di collaborazione tra pubblico e privato.
La RSU UILM della Piaggio di Pontedera è dal 2003 che sta portando avanti una battaglia per ottenere un Asilo Nido Aziendale che possa far fronte alle problematiche che il mantenimento di bambini fino a tre anni ed oltre comporta alle famiglie.
Nel 2004, in collaborazione con le altre organizzazioni sindacali, l'Azienda ha redatto e distribuito un questionario per capire nel dettaglio quali fossero i problemi di ordine logistico, prescindendo da quelli economici ben noti, che le mamme e i papà piaggisti avevano nella gestione dei propri bambini.
Il disagio maggiore emerso è l'inconciliabilità dell' orario di lavoro e le fasce orarie degli asili comunali/privati messi a disposizione. In questa difficoltà si trovano maggiormente le lavoratrici soggette ai turni di lavoro che la fabbrica richiede e allora, terminato il periodo di congedo per maternità, dove sistemare il proprio bambino quando si è al lavoro?
La carenza di strutture dedicate alla prima infanzia, spesso obbliga le madri a lasciare il lavoro. Se si può contare sull'aiuto dei nonni in pensione le difficoltà si

riducono, ma quando questi non ci sono o non sono disponibili è indispensabile il ricorso ad un asilo nido.
Ma queste strutture costano, ed in Toscana si va da un un range di spesa da 250 € a 400 € che su uno stipendio medio mensile di un metalmeccanico questa cifra diventa palesemente insostenibile.
Si pensi che a Pisa il costo mensile di un Asilo Nido è di 374,00 € mensili e a Pontedera si spendono 420 € per mezza giornata e 590 € per la giornata intera.
Con le insistenti lotte delle RSU UILM della Piaggio, benché l'Asilo Nido Aziendale non sia stato costruito, l'unica cosa che i lavoratori hanno ottenuto è stata una convenzione con un Asilo Comunale che garantisce ai figli dei piaggisti 25 posti il cui 60% riservato ai residenti.
La convenzione non favorisce i lavoratori abitanti delle zone limitrofe penalizzando così un alta percentuale di lavoratori non residenti. Ma questo intervento non è ancora sufficiente e nella Piattaforma che verrà presentata per il rinnovo dell'Integrativo aziendale, ormai da mesi scaduto, la richiesta di un Asilo Nido Aziendale continua ad essere posta ancora con più veemenza.

...aspettando ogni giorno che la mamma finisca di lavorare...

Purtroppo quest'anno la UILM, oltre le storiche e tradizionali resistenze aziendaliste si è scontrata con forze che sostengono ideologie opposte al concetto tout court dell'Asilo Nido Aziendale.
Il bambino nella fase della sua prima socializzazione, la fase in cui l'apprendimento è più sensibile e ricettivo, da zero a tre anni, sarebbe bersaglio di esempi ed insegnamenti che distorcerebbero o intaccherebbero negativamente la sua formazione.
Come dire che l'ambiente dell'azienda in cui il povero pargolo dovrebbe crescere, aspettando ogni giorno che la mamma finisca di lavorare, lo travierebbe avendo un'educazione troppo di parte.

E per amore di un'idea statalista a prescindere (i servizi di assistenza della prima infanzia devono essere gestiti dal Pubblico e non dal Privato) le povere famiglie della Valdera dovranno continuare a sostenere costi sempre più gravosi sul bilancio familiare.

** RSU Uilm Piaggio*