

# Fabbrica società

n° 11 / 2012  
15 giugno

anno terzo

Periodico di informazione quindicinale della Uilm nazionale - Redazione :  
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Iscrizione presso la Cancelleria del Tribunale civile di Roma  
- n° 413 / 2010 del 21 ottobre 2010 -  
DIRETTORE POLITICO: Rocco Palombella  
DIRETTORE RESPONSABILE: Antonio Giulio Di Mario - PROGETTO GRAFICO ED IMPAGINAZIONE: Lucia Pinto

## IL GIGANTE DEL CONTRATTO

di Antonello Di Mario

E' un dato innegabile. La paura per la crisi che si espande nell'Eurozona sta determinando un effetto domino sull'opinione pubblica. Sale l'interesse per le cronache che raccontano povertà e disoccupazione in Grecia, Portogallo e Spagna e cala l'attenzione per ogni azione che potrebbe contenere potenzialità di ripresa in Italia. Persiste il timore che se cade la Spagna, dopo tocchi a noi. A causa di questo contesto, anche una piattaforma di rinnovo contrattuale che riguarda più di un milione e 600mila addetti metalmeccanici, che chiede più salario e nuovi diritti, che guarda ad un'evoluzione delle relazioni industriali, può esser considerata dai più come una varia ed eventuale. Un errore! Mai come ora è fondamentale valorizzare quanto può migliorare la condizione di ognuno ed oggettivamente le richieste per il rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici vanno in tal senso. Ma l'obiettivo da perseguire avrà fondamento e prospettiva solo se le parti al tavolo di contrattazione, liberandosi da ogni timore, riusciranno a trovare un'intesa entro l'anno. Insomma, è necessario buttare il cuore oltre l'ostacolo. E di ostacoli ce ne sono molteplici: il più evidente è che la nostra industria sta cedendo rispetto alla concorrenza internazionale. Tra il 2007 ed il 2011, secondo i dati diffusi dal Centro Studi di Confindustria, siamo passati dal 4,5 al 3,3 per cento della produzione industriale mondiale e tuttora ci ritroviamo sprofondata in una crisi caratterizzata da un segno negativo superiore a quello dei nostri diretti concorrenti. Possiamo serenamente affermare che la nostra piattaforma contrattuale è un contributo ad una precisa scelta economica fondata sulla bilateralità; a favore della crescita delle dimensioni delle imprese e del loro contenuto innovativo, ma allo stesso tempo delle condizioni umane e professionali delle persone che in questi luoghi di lavoro svolgono gran parte della loro esistenza. Questa premessa al percorso contrattuale, che partirà da metà luglio, già di per sé rappresenta un ottimo antidoto al sentimento dominante di incertezza che avverte la "gente" e di cui lavoratori ed imprenditori costituiscono una parte cospicua. Ecco, perché è fondamentale trovare un'intesa possibile e nei giusti tempi tra le due componenti succitate senza lasciarsi distrarre da alibi che possono nascondere ritardi, inadempienze, immobilismi del sistema imprenditoriale, ma anche nostri. Rocco Palombella lo ha detto apertamente nel corso dell'Assemblea nazionale dei delegati Uilm e Fim del 13 giugno: "Liberiamoci da ogni equivoco". E tra questi c'è anche quel sindacato che non ha firmato l'intesa contrattuale nell'ottobre del 2009, proprio quella che ora dobbiamo rinnovare. Nel Don Chisciotte della Mancha, Sancho Panza avvertì il suo padrone: "Guardi bene, la signoria vostra, che quelli laggiù non sono giganti, ma mulini a vento, e quelle che le sembrano braccia sono le pale che, girate dal vento, fanno muovere la pietra del mulino".

Abbiamo solo un gigante davanti che è la montagna da scalare del contratto. Dovremo riuscire a non farci distrarre dai mulini a vento. Solo così arriveremo in cima.



(foto Lucia Pinto)

## Faremo i contratti

di Rocco Palombella

(articolo in seconda e terza pagina)

 Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici	<b>pag. 4</b>
Questo giornale è associato alla Unione Stampa Periodici Italiani 	<b>Un sindacato da internazionalizzare</b>
<b>pag. 5</b>	<b>pag. 7</b>
<b>Premio integrativo in Ferrari</b>	<b>Si consulta il web prima di andare al lavoro</b>

# Faremo i contratti

di Rocco Palombella



**A** metà luglio ci siederemo al tavolo con Federmeccanica e Assistal nel salone al primo piano nell'edificio di Confindustria. Sarà durante il primo incontro con la parte datoriale che avremo modo di illustrare in modo formale i contenuti economici e normativi della piattaforma rivendicativa del rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici per il triennio 2013-2015.

**Q**uando ci ritroveremo nel palazzo romano di via dell'Astronomia già un importante pezzo di strada sarà stato percorso: la riunione delle segreterie unitarie di Fim e Uilm per la stesura della piattaforma; l'approvazione della stessa da parte del Consiglio generale della Fim e dal Direttivo nazionale della Uilm; la ratifica da parte dell'Assemblea nazionale dei metalmeccanici di Cisl e Uil; la conferenza stampa ufficiale per illustrare i contenuti all'opinione pubblica; la disdetta inviata a Federmeccanica del vecchio contratto e contestualmente l'invio alla stessa Federazione degli imprenditori metalmeccanici della nuova piattaforma; le assemblee informative nei luoghi di lavoro; la consultazione tra i lavoratori metalmeccanici iscritti a Fim e Uilm conclusa il 6 luglio; l'esito referendario reso noto il 9 luglio.

**G**ià al rientro dalle ferie estive sarà necessario impostare una trattativa serrata con l'obiettivo di trovare l'intesa contrattuale entro l'anno in corso e con una parte degli incrementi retributivi in busta paga già dal mese di gennaio 2013.

**C**ome è ormai noto, abbiamo avanzato la richiesta di 150 euro di aumento salariale medio in linea con i dati previsionali dell'indice dei prezzi al consumo diffusi dall'Istat. Si tratta, quindi, di una richiesta coerente, basata sul salario, ma determinata dalla esigenza di diritti e tutele precise.

L'attuale situazione economica continua ad essere difficile, ma la nostra piattaforma è consapevole delle potenzialità di ripresa che il Paese può esprimere soprattutto per quanto concerne il settore manifatturiero. In questo senso abbiamo affermato la necessità di un percorso in controtendenza in relazione, per esempio, anche agli ultimi dati Istat sulla produzione industriale che nello scorso mese d'aprile ha segnato un calo dell'1,9% rispetto al mese di marzo e del 9,2% su base annua. Purtroppo si è trattato del ribasso tendenziale più forte rispetto al mese di novembre 2009.

**N**ella piattaforma in questione abbiamo guardato alla politica industriale come necessità in-

derogabile del prossimo futuro, riconfermando la contrattazione di secondo livello ed il dialogo non conflittuale con la nostra controparte. E' evidente che non puntiamo alla compressione dei costi, ma su una forte contrattazione per favorire crescita e competitività aziendale. In precedenza abbiamo sottolineato l'importanza per lo spazio che hanno diritti e tutele.

**N**el testo indirizzato a Federmeccanica e Assistal si guarda a conciliare tempi di vita con quelli di lavoro, a realizzare nuovi strumenti di welfare integrativo, ad attuare proposte utili al riconoscimento del merito e della professionalità. Un lavoratore deve essere messo nelle condizioni per poter contribuire al meglio nei suoi compiti professionali conciliando nel contempo le esigenze familiari che gli sono proprie. In questo senso va la previsione dei tre giorni di permessi retribuiti durante i tre giorni della nascita del figlio svincolati dal congedo di paternità. Inoltre, abbiamo chiesto di definire schemi da sottoporre a procedura aziendale che prevedano la flessibilità su base giornaliera per chi ha esigenze particolari modulando una diversa possibilità di orario, nell'ambito della garanzia delle ore di lavoro giornaliere previste e la flessibilità della presta-

zione lavorativa plurisettimanale per eventi particolari, secondo i principi dell'orario plurisettimanale o della banca ore, iniziando in questo caso dallo scarico e compensando poi con i recuperi. Abbiamo anche chiesto di ampliare le casistiche di utilizzo dei diritti contrattuali per i lavoratori stranieri estendendo l'uso di permessi non retribuiti e PAR alle necessità di richiesta o rinnovo dei permessi di soggiorno e la fruizione di aspettative e congedi per eventi e cause particolari alle esigenze di rientro ai paesi di origine.

**I**nsomma, una piattaforma contrattuale inquadrata sul rispetto delle esigenze familiari e sociali in genere. All'Ente bilaterale vanno affidati: lo studio degli andamenti dei com parti presenti nel settore metalmeccanico, la definizione delle politiche di formazione professionale continua dei lavoratori; la gestione di interventi per l'accompagnamento alla pensione per i lavoratori "anziani"; il sostegno alla ricollocazione dei lavoratori in caso di ristrutturazioni aziendali.

**A**mpio spazio è rivolto all'estensione dell'istituto del "part-time", perché se sostenuto da coerenti provvedimenti di legge

*segue a pag. 3*

## Faremo i contratti

uò rivelarsi un prezioso strumento per l'alleggerimento della prestazione lavorativa dei lavoratori più anziani con contestuale accesso al pensionamento parziale per la parte di orario ridotto e contemporaneamente può essere utile per percorsi di affiancamento e tutoraggio dei giovani neoassunti al fine di trasmettere competenze, esperienza, professionalità. Maggiori risorse andranno assicurate al fondo integrativo sanitario mèta-Salute, istituito lo scorso anno, con lo scopo di fornire prestazioni migliori che consentano di aumentare i massimali di intervento e di ampliarne gli ambiti. Poi, va realizzata concretamente la riforma dell'inquadramento attraverso un sistema più dinamico ed efficace nel rappresentare l'attività lavorativa. In particolare, abbiamo chiesto una risposta adeguata per il terzo e quarto livello per le quali abbiamo alzato i parametri relativi all'incremento salariale corrispondenti rispettivamente ad aumenti di 135 e 142 euro.

**D**egna di nota è la richiesta relativa alle tutele a disposizione del lavoratore che si ammalia gravemente e che per questo sia costretto a lunghe assenze dal lavoro. I punti elencati e quelli che non lo sono stati in questa pagina per esigenze di spazio sono consultabili sul testo

integrale della piattaforma presente sul nostro sito [www.uilm.it](http://www.uilm.it): qui si potranno trovare tutti i riferimenti anche per la semplificazione della busta paga, la rivalutazione dell'elemento perequativo,



Giuseppe Farina e Rocco Palombella (foto Lucia Pinto)

l'adeguamento delle indennità di trasferta e reperibilità, la maggiorazione dei turni, il mercato del lavoro e la formazione continua, l'informazione, la consultazione, la partecipazione, la salute e la sicurezza, la contribuzione "una tantum".

**E'** importante ricordare che oltre a Federmecc-

canica dovremo presentare insieme alla Fim una piattaforma di discussione per il rinnovo del Ccsl in Fiat Spa ed in Industrial SpA. Dal punto di vista retributivo è logico che l'aumento richiesto al livello

medio sarà anche in questo frangente di 150 euro nell'arco del triennio in questione. Qui si aggiungerà anche la richiesta del premio di competitività per il 2013 in base alle modalità presenti nell'articolo 14 del contratto con la casa torinese, insieme alla stabilità del bonus per i lavoratori degli stabilimenti che

mantengono il livello Silver e quello Gold. Anche nella piattaforma da inviare a Fiat ci saranno, tra le altre, proposte per la revisione dell'inquadramento professionale, per i miglioramenti retributivi applicabili a particolari casistiche della turistica e del lavoro in linea, per adeguamenti normativi relativi a recuperi produttivi e di ripristino della banca ore.

**S**ia con Federmeccanica, Assital e con Fiat il nostro obiettivo è rinnovare i contratti in tempi certi, nel rispetto delle regole della riforma contrattuale approvata nel 2009 e col minor disagio possibile per i lavoratori. Ma anche in questo caso ci corre l'obbligo di ribadire un capoverso presente nella premessa della piattaforma rivolta agli imprenditori metalmeccanici.

**C**hiediamo urgenti e adeguati interventi al Governo per affrontare il problema dell'abnorme peso della pressione fiscale sul lavoro, peso ulteriormente aggravatosi con i provvedimenti legislativi più recenti. Anche per avere una risposta a questo problema saremo in piazza del Popolo a Roma nella mattinata di sabato 16 giugno.

**M**etalmeccanici per le strade della capitale a manifestare coi sindacati confederali, ma con la testa rivolta all'obiettivo di fare un buon contratto.

**Rocco Palombella**



# Un sindacato da internazionalizzare

di Gianluca Ficco



Il 6 ed il 7 giugno si è tenuto a Torino un meeting internazionale dei sindacati di Fiat-Chrysler e di Fiat Industrial. Come nella precedente edizione di un anno orsono, i sindacati provenienti dai vari Paesi d'Europa, dal Nord e dal Sud America si sono incontrati nel campus dell'ILO, dove l'agenzia per il lavoro delle Nazioni Unite organizza master e corsi di formazione.

Dopo le presentazioni iniziali, finalizzate a rappresentare sinteticamente la situazione sindacale ed industriale dei vari Paesi, il dibattito si è concentrato soprattutto sul WCM, metodo di organizzazione del lavoro ispirato ai principi di miglioramento continuo che Fiat sta perseguendo con decisione in tutte le sue realtà sparse per il mondo.

Sul WCM, i sindacati dei vari paesi nutrono opinioni ed assumono atteggiamenti profondamente diversi. Si va dagli Americani della UAW, che considerano il metodo di organizzazione del lavoro, ispirato al miglioramento continuo, addirittura una priorità sindacale, all'atteggiamento di forte avversione di francesi, polacchi e tedeschi. Al di là delle differenti opinioni apparentemente inconciliabili, si può, però, scorgere una costante molto rilevante dal punto di vista delle relazioni industriali: il WCM è ben visto dal sinda-

cato laddove questo riesce a "contrattualizzarlo" ed a partecipare alla sua applicazione in fabbrica, così da poterne garantire una applicazione rigorosa e rispettosa delle esigenze dei lavoratori. Laddove, invece, il sindacato non riesce a partecipare alla sua applicazione, la gestione unilaterale dell'impresa tende ad avvenire a discapito dei lavoratori, attraverso la valorizzazione di quegli elementi che portano ad incrementi di produttività, quali ad esempio l'eliminazione delle operazioni senza valore aggiunto, e la svalutazione di quei principi che invece dovrebbero migliorare la qualità della vita lavorativa, quale ad esempio l'ergonomia della postazione di lavoro.

Il sindacato italiano ha effettivamente "contrattualizzato" l'organizzazione del lavoro nel momento in cui ha recepito il sistema WCM, prima negli accordi di Pomigliano, Mirafiori e Grugliasco e poi nel Contratto specifico di lavoro del 13 dicembre. Ciò nonostante, il sindacato italiano fatica in concreto a partecipare all'applicazione del WCM, poiché alla "contrattualizzazione" non è seguito un modello concretamente partecipativo di relazioni industriali. Certo, il Ccsl del 13 dicembre istituisce commissioni e organismi deputati a

questo ruolo, ma almeno tre ordini di considerazioni rendono molto difficile la loro piena operatività. Innanzitutto, il sindacato italiano è abituato ad una sorta di "negoziato permanente", piuttosto che a forme rigorose di partecipazione, per cui ci riesce molto più facile ridiscutere qualcosa in azienda, che rivendicare l'applicazione in base al principio di reciproca esigibilità. In secondo luogo, come testimoniato dalla stessa esperienza degli americani dell'UAW, al di là delle dichiarazioni di principio una parte del management aziendale oppone resistenza alla piena applicazione del WCM, poiché essa porterebbe ad una riduzione della catena di comando e ad un maggior coinvolgimento delle maestranze. Infine, la co-gestione del WCM richiede una preparazione tecnica specifica di cui non sempre i quadri sindacali sono forniti adeguatamente (si pensi che negli Usa l'UAW ha sentito addirittura l'esigenza di creare una scuola sul WCM). E' chiaro che il tema della partecipazione rappresenterà una delle sfide determinanti per il sindacato italiano in Fiat, tanto nell'incipiente rinnovo del Contratto collettivo specifico di lavoro, quanto più in generale nell'effettiva capacità di tradurre

le previsioni negoziali in un effettivo sistema partecipativo in fabbrica.

Altro tema a lungo dibattuto nel meeting è stato quello della riorganizzazione europea di Fiat Industrial, che purtroppo comporta pesanti esuberanti e chiusure di stabilimenti nei diversi Paesi. La situazione è resa particolarmente aspra dalla crisi economica prolungata, che ha un impatto particolarmente rilevante su Fiat Industrial, giacché il comparto dei "capital goods" presenta una elevata correlazione con i cicli economici. La questione è resa più delicata dal fatto che in Fiat Industrial, dopo lo spin-off da Fiat Spa, non è stato ancora costituito il CAE e che, quindi, manca il luogo istituzionalmente deputato ad un confronto di livello europeo. Per questo motivo è stata inoltrata a Fiat Industrial la richiesta di un incontro europeo straordinario coordinato dalla FEM, in attesa naturalmente che il comitato di negoziazione ristretto concluda quanto prima l'accordo istitutivo del CAE.

Per concludere, nonostante alcuni passi in avanti nella convergenza fra i livelli salariali dei diversi Paesi, emergono nella loro drammatica evidenza le perduranti disparità di trattamento fra i Paesi tradizionalmente sviluppati ed i Paesi emergenti. I bassi salari ed i bassissimi livelli di protezione producono ovviamente frustrazione nei sindacati dei Paesi low cost, ma anche crescente ansia nei sindacati più forti, che subiscono gli effetti devastanti delle delocalizzazioni. Nonostante gli interessi comuni, ancora molto lunga e faticosa appare la strada della reale internazionalizzazione del sindacato: una strada che tutti capiscono essere obbligata, ma che pure tutti faticano ad intraprendere con decisione.



La delegazione Uilm al meeting internazionale dei sindacati Fiat Chrysler di Torino, nell'ordine da destra Flavia Aiello, Gianfranco Verdini, Gianluca Ficco, Chiara Romanazzi ed Eros Panicali (foto di Gianfranco Verdini)  
In alto: Gianluca Ficco, coordinatore nazionale di settore (foto di Armando Castellano)

# Premio integrativo in Ferrari

E' stato siglato il nuovo contratto integrativo della Ferrari, il primo del nuovo contratto collettivo nazionale dei dipendenti del gruppo Fiat, che mantiene le specificità della casa di Maranello. Un accordo che prevede anche l'introduzione di un modello partecipativo basato sui meccanismi bilaterali delle commissioni su temi come le pari opportunità e le iniziative per i giovani. Il nuovo integrativo avrà durata triennale fino alla fine del 2014. Confermati investimenti nell'ordine del 17 per cento del fatturato, tra cui un investimento di circa 50 milioni di euro nei prossimi due anni per



la realizzazione di motori di alta gamma per il gruppo, con la costruzione di una nuova linea produttiva. Inevitabili le ricadute occupazionali: è ipotizzabile l'assunzione di oltre un centinaio di persone. Per quanto riguarda il premio di competitività viene confermato il meccanismo del 'gain sharing': se l'azienda guadagna anche il singolo dipendente deve guadagnare. Il meccanismo per Ferrari potrebbe portare, in



L'entrata della fabbrica di Maranello (foto internet); in basso Alberto Zanetti, Segretario responsabile della Uilm di Modena (foto Armando Castellano)

caso di vendite in linea con gli obiettivi dati, fino ad un premio di 5.000 euro annui, con un ulteriore aumento del 5 per cento per chi non fa mai assenze. Il meccanismo prevede anche una riduzione (fino al massimo del 20 per cento del premio) in caso di assenze prolungate del dipendente. Per tutti è prevista una franchigia di 8 giorni di assenza concessi senza decurtazioni. Nell'integrativo vengono mantenuti tutti i servizi per i dipendenti tra cui l'assistenza sanitaria, con 12 visite di check up nell'anno, ed estesa anche ai figli; campi estivi e libri scolastici per i bambini, finanziamenti agevolati per la casa, proiezioni gratuite di film. L'integrativo è stato sottoposto a referendum: 1.126 sì, 200 no su circa 2.700 dipendenti. È importante ricordare che in questa azienda sono state elette le Rsa nel mese di aprile e la Uilm è risultata il primo sindacato per numero di consensi e seggi. Questa la ripartizione tra le diverse sigle sindacali: 13 Uilm, 8 Fim, 6 Fismic.

## Doppia velocità per CCNL e CCSL di Vincenzo Tortorelli

E' da qualche mese che va avanti il confronto tra le quindici aziende dell'indotto Fiat di Melfi, assistite dalla Confindustria di Basilicata, e Fim, Fiom, Uilm, Fismic e Ugl. Finora non si è giunti ad alcuna intesa. Al tavolo si discute di premialità, organizzazione del lavoro; situazione dell'indotto Acm. L'Acm, durante i vari incontri, ci ha illustrato la situazione dell'indotto, sottolineando la difficile congiuntura che sta coinvolgendo a cascata, "in primis" la Fiat e l'indotto di sua pertinenza. La controparte ci ha chiesto di adeguare la

Vincenzo Tortorelli, coordinatore regionale della Uilm Basilicata e Segretario Uilm di Potenza (foto video Dalla Corte)



nuova organizzazione del lavoro, così come già previsto per lo stabilimento SATA di Melfi, di istituire una premialità che risponda alle esigenze delle aziende dell'indotto Fiat ed infine di contrastare l'assenteismo anomalo.

La delegazione sindacale della Uilm, durante l'incontro, ha ribadito con forza, la necessità a sottoscrivere un'intesa che in tempi rapidi riconosca anche ai lavoratori dell'indotto il premio straordinario 2012, da erogare a fine luglio, così

come già stabilito per i lavoratori della casa torinese. Dopo vari incontri e rinvii l'Acm ha proposto un testo, che rappresentava una mera sommatoria di intese. Alla Uilm questa proposta non è piaciuta, ma già dal 29 marzo 2012, si poteva immaginare un'involuzione in questo senso. Infatti, nell'incontro tra le parti avvenuto in quella prima settimana di primavera i metalmeccanici della Uil erano stati espliciti sia con la Conindustria che con l'Acm: "Stiamo parlando - avevano chiesto - di applicare nell'indotto di Melfi le stesse regole contrattuali che sono in vigore all'interno della Fiat?". A quel quesito nessuno ha risposto allora e nessuno lo ha fatto fino ad oggi.

Il confronto del 5 giugno ha confermato le ragioni delle nostre perplessità: l'Acm ha posto la questione delle incompatibilità in atto tra CCNL vigente nelle aziende dell'autocomponentistica ed il CCSL vigente in tutto il Gruppo Fiat - Chrysler.

La doppia velocità contrattuale tra il CCNL e il CCSL ha generato un vuoto normativo relativo alle diverse applicazioni dei trattamenti relativi ai lavoratori delle due realtà industriali della Fiat e dell'indotto.

Una realtà che cozza con l'intesa stipulata in Basilicata con l'accordo SATA del giugno 1993, traslato nel 1994 ai lavoratori dell'indotto ACM. Quel "patto" storico univa tutti i lavoratori del polo dell'auto lucano sotto un unico contratto,

segue a pag. 6



un'innovazione che fino ad oggi nessun territorio industriale è riuscito ad imitare e che ha costituito un fattore di forza per il sindacato lucano a livello di relazioni industriali. E' evidente che Fiat, indotto ACM e Confindustria Basilicata debbano ricercare un giusto compromesso senza condizionare le regole oggi vigenti. Per quanto ci riguarda è evidente che CCNL e CCSL non possono coesistere, perché non è possibile realizzare una sommatoria di contratti.

La Uilm ritiene opportuno che si arrivi in tempi rapidi ad un accordo che contempli all'interno il protocollo dell'auto del 22 dicembre 2011 sull'organizzazione del lavoro e 600 euro di premialità 2012 legati ad indicatori precisi e su certezze coerenti riguardanti il futuro dell'indotto auto di Melfi. Solo così si può giungere ad una seria intesa.

**Vincenzo Tortorelli**



A destra: la tabella degli addetti ACM dell'indotto Fiat.

A sinistra: catena di montaggio dello Stabilimento Sata di Melfi (archivio fotografico Fiat)

## Organico

AZIENDA	Impiegati	Operai	TOTALE organico
BENTELER	17	116	133
COMMER TGS	8	106	114
EMARC	3	13	16
GIRSUD	8	62	70
HT&L Fitting	14	32	46
JOHNSON	24	137	161
LEAR	28	457	485
MAC	15	140	155
MUBEA	4	35	39
PROMA	21	190	211
STAMPIQUATTRO	11	105	116
TI Group Aut Syst	2	19	21
TIBERINA	6	100	106
TOWER AUTOMOTIVE ITALY	13	105	118
ZANINI	6	43	49
<b>TOTALE</b>	<b>180</b>	<b>1.660</b>	<b>1.840</b>
PC&MA	33	483	516
SISTEMI SOSP.	23	154	177
<b>TOTALE PERIMETRO FIAT</b>	<b>56</b>	<b>637</b>	<b>693</b>
<b>TOTALE ADDETTI ACM</b>	<b>236</b>	<b>2.297</b>	<b>2.533</b>

## RIMANGONO POCHE LE DONNE OCCUPATE



(foto internet)

La perdurante difficoltà da parte delle donne di conciliare la vita familiare con quella lavorativa e l'inadeguatezza dei servizi sociali per la prima infanzia sono confermate dai dati ISTAT: nel 2010, tra le donne che hanno figli con meno di 15 anni, le inattive sono il 40%; tra i 25 e i 34 anni, le madri occupate sono solo il 45% mentre i padri raggiungono l'87%. Il 30% delle madri (contro il 3% dei padri) ha interrotto il lavoro per motivi familiari e in genere l'occupazione femminile diminuisce con l'aumentare del numero dei figli. Secondo la ultima indagine ISFOL sull'occupazione femminile oltre il 35% delle donne inat-

tive tra i 25 e i 45 anni considera obbligata la scelta di restare a casa. L'Italia si conferma quindi ancora una volta agli ultimi posti in Europa quanto a tasso di occupazione femminile (siamo 11 punti sotto la media OCSE). Ciò nonostante, qualche dato positivo si registra nel settore imprenditoriale, dove nel 2011 sono nate circa 10.000 nuove imprese gestite da donne, localizzate in prevalenza nel Centro Nord. Il tasso di crescita è stato del 10,7% rispetto all'anno precedente contro lo 0,2% registrato dalle imprese maschili. In totale, le donne posseggono o gestiscono quasi il 24% delle imprese che operano sia

nei tradizionali servizi, come alloggio e ristorazione, sia in quelli più innovativi e tecnologici. Sotto il profilo infortunistico, i dati INAIL rilevano per il 2010 oltre 245.000 denunce, con un incremento di 5 punti percentuali nell'ultimo quinquennio, nel quale l'occupazione femminile è aumentata solo dell'1%. I più consistenti fenomeni infortunistici si verificano nei lavori domestici, nella sanità e nei servizi sociali, negli enti pubblici. Gli infortuni in itinere rappresentano quasi il 51% del totale ed è proprio nel tragitto casa - lavoro che si verifica la maggior parte delle morti delle donne (40 su 78 nel 2010).

## SALARI SCESI DELL'1,3% NEL 2011

La crisi pesa sempre di più sugli strati più bassi della piramide sociale. Come ha rilevato la Banca d'Italia, gli stipendi dei lavoratori dipendenti nel 2011 si sono ridotti dell'1,3%, per la prima volta dal 1995. Infatti, ha spiegato la Banca d'Italia nella Relazione annuale, a fronte di un incremento dei prezzi al consumo che riflette soprattutto il rincaro dei prodotti energetici e l'aumento delle imposte indirette nella media del 2011 le retribuzioni di fatto per unità di lavoro dipendente si sono contratte in termini reali. Nel settore privato il calo ha interessato essenzialmente i servizi, a fronte di una sostanziale stagnazione nell'industria.

Un analogo peggioramento lo studio lo ha rilevato nella disponibilità di salario per le famiglie italiane delle fasce più basse. Secondo l'indagine condotta con cadenza biennale dalla Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie italiane, tra il 2008 e il 2010 le retribuzioni reali mensili pro capite dei lavoratori dipendenti a tempo pieno, al netto di imposte e contributi sociali, erano cresciute dello 0,8 per cento; l'aumento era stato più pronunciato per le donne (2,0 per cento). La quota di lavoratori a bassa retribuzione era salita di tre decimi di punto percentuale, al 9,4 per cento. Per effetto dell'espansione del part-time, le retribuzioni nette medie per il totale dei lavoratori dipendenti erano diminuite dello 0,2 per cento, riflettendo esclusivamente il calo nel Mezzogiorno (-1,0 per cento). Tra il 2008 e il 2010 il reddito disponibile equivalente familiare reale era diminuito dello 0,7 per cento, meno che nel biennio precedente (-3,6 per cento, tav. 9.6). Nelle unità familiari con un lavoratore dipendente come capofamiglia, la contrazione era stata dello 0,5 per cento (-4,9 per cento nel biennio precedente); nelle famiglie di lavoratori indipendenti si registrava un aumento dell'1,6 per cento, che permetteva un parziale recupero del calo osservato tra il 2006 e il 2008 (-10,4 per cento).

Nel complesso delle famiglie,



Enrico Giovannini, Presidente dell'Istituto Istat (foto Internet)

il reddito da lavoro dipendente rappresentava il 39,5 per cento del reddito totale e la sua quota era diminuita di 1,2 punti tra il 2006 e il 2010. Nello stesso periodo, il reddito da lavoro autonomo subiva una flessione pari a 2,3 punti, attestandosi al 12,8 per cento nel 2010. Aumentavano le quote

relative ai redditi da pensione e da trasferimenti (1,9 punti, al 25,4 per cento) e da capitale (1,5 punti, al 22,2 per cento). Complessivamente però, ha concluso lo studio, la disuguaglianza complessiva nella distribuzione dei redditi familiari misurata dall'indice di Gini rimaneva sostanzialmente stabile tra il 2008 e il 2010, come nel decennio precedente.

### SI CONSULTA IL WEB PRIMA DI ANDARE AL LAVORO

Prima di andare in fabbrica consultare il sito per sapere se, causa scosse, è tutto a posto o ci sono cambiamenti nei turni. E' la modalità adottata dalla

Magneti Marelli di Crevalcore, in provincia di Bologna. Lo stabilimento di Crevalcore ha creato una pagina internet "utile come servizio per conoscere in diretta l'attività produttiva in questo periodo critico". Lo si legge proprio sul web, che l'azienda del gruppo Fiat ha deciso di sfruttare

per aggiornare i suoi dipendenti, che dovranno "consultare tale pagina prima di recarsi al lavoro per avere informazioni in tempo reale su eventuali modifiche delle turnazioni a seguito di scosse". Su internet, si legge ancora sul sito della Marelli di Crevalcore, "saranno quindi comunicate even-

tuali chiusure e riaperture dello stabilimento e le turnazioni coinvolte". E' stato di lunedì 4 giugno il primo messaggio con cui l'azienda informava che il terzo turno era previsto come al solito e che il giorno dopo l'attività lavorativa sarebbe ripresa regolarmente.

## SOLUZIONE DEL CRUCI-UIL STORY

**Nessuno ha risolto il cruci-Uil story . Insieme alla soluzione, anticipiamo che il cruciverba del prossimo numero sarà dedicato all'articolo di Rocco Palombella pubblicato sul nostro giornale nel mese dello scorso aprile. L. P.**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	P	A	C	E	L	I	B	E	R	T	A	L	A	V	O	R	O		T
2	A	L	A	R	I	C	O		A	U		A	T	U	N	E	T	I	R
3	R	I	F	O	R	M	I	S	M	O		D	E	L	E	G	A	T	I
4	R	A	I	T				A	U	P		A	R	A	L		L	A	G
5	I	N	D	I	P	E	N	D	E	N	T	I		T	A	G	L	I	O
6		T		C	A	S	O				R		O		C	H	E		N
7	R	I	M	I	N	I		A	N	N	I	V	E	R	S	A	R	I	O
8	A		E		N	L		N		N	O	E	M	I		I	R	A	M
9	V	I	G	L	I	A	N	E	S	I		N	O	N	O		A	L	E
10	E	M		A		R	E	M	E	N		E	R	I	L		C	O	T
11	C	O	M	I	T	A	T	O	C	E	N	T	R	A	L	E		C	R
12	C	A	S	C	A	T	I	N	A		I	I	O		A	D	D	I	I
13	A	N	T	A	G	O	N	I	S	M	O		B	O	L	O	G	N	A