

## Occupazione: ieri mattina i sindacati da Ciampi

ROMA. Il presidente del Consiglio Ciampi ha ricevuto ieri mattina a Palazzo Chigi i rappresentanti di Cgil, Cisl e Uil. All'incontro ha preso parte anche il ministro del Lavoro Giugni. Per la Cgil era presente Sergio Cofferati, per la Cisl Sergio D'Antoni e Raffaele Moresse, per la Uil Pietro Larizza e Adriano Musi. Al centro dell'incontro le questioni occupazionali e, in particolare, la sorte di quei pensionamenti anticipati previsti da una serie di accordi sindacati-imprenditori ed esclusi dal recente decreto legge sui prepensionamenti. I sindacati hanno parlato con Ciampi anche del pubblico impiego. Tramontata l'ipotesi di rinnovare i contratti del settore con l'attuale governo, sembra diventare difficile anche un accordo per la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale. Domani, infatti, è previsto un incontro tra l'Agenzia per la contrattazione e i sindacati su questo tema e sulle Rsu nel comparto.



Carlo Azeglio Ciampi e Sergio D'Antoni

Broglio / Ap

# «Ecco il contratto che vogliamo» Soresina (Federmecanica): più flessibilità

La Federmecanica risponde ai sindacati: «Vogliamo fare il contratto, e in tempi brevi». Ma gli industriali metalmeccanici chiedono maggiore flessibilità negli orari settimanali, lavoro interinale, contratti a termine, libertà di licenziamento. «Le nostre aziende hanno ancora bisogno di tempo per una piena ripresa». Parla Bruno Soresina, direttore generale dell'organizzazione degli imprenditori metalmeccanici.

ripresa solo a partire dalla fine del 1994 con eventuali riflessi sull'occupazione dai sei mesi a diciotto mesi dopo la ripresa effettiva. Mi pare di poter dire che avevo ragione.

**Ma questa piattaforma è «moderata», e sicuramente tiene conto proprio delle difficoltà delle aziende. Non le pare?**

Non è una piattaforma moderata, è una piattaforma che tiene conto di un «protocollo» che è stato firmato liberamente dalla parti. Si tratta di un percorso che governo, sindacati e Confindustria hanno deciso di seguire. Quindi il problema della piattaforma non è la sua moderazione, ma se è o no in linea con il protocollo firmato dalle forze sociali e dal governo.

**E mi pare di capire che secondo lei è in linea. Sicuramente lo è per la parte salariale. 156.000 lire di aumento in due anni rientrano nel tasso di inflazione programmata. Quindi, se ne potrebbe dedurre che non dovrebbero esserci grandi difficoltà per questo contratto.**

Un protocollo ha delle parti di ambiguità e su queste ci confrontiamo in modo civile e sereno. Il nostro obiettivo in una situazione politica cambiata, e tuttavia difficile, è quello di non arrivare al pagamento dell'indennità di vacanza

contrattuale. La volontà nei nostri imprenditori è di sedersi ad un tavolo e cercare di arrivare ad un contratto nazionale. Ci teniamo anche noi a farlo.

**La piattaforma propone oltre ad aumenti salariali moderati una riduzione di orario di un'ora e mezzo e alcune norme che devono regolare la contrattazione aziendale. Le aziende possono digerire queste richieste?**

Sono punti da affrontare, certo non da risolvere come dice il sindacato, altrimenti non faremmo la trattativa. Perché dico questo? Certamente una quantità di salario deve saltar fuori. Per quanto riguarda l'orario il problema per le aziende metalmeccaniche è la flessibilità. Per la maggioranza degli imprenditori il problema è trovare formulazioni di orario che tengano conto del mercato e della competizione. Almeno il 30% delle aziende che rappresentano sono dominate da un solo cliente forte e non possono determinare i loro orari autonomamente. Dipendono fortemente dalle esigenze di quel cliente.

**Anche lei parla di flessibilità, ma flessibilità significa molte cose. Quali è quella che le aziende metalmeccaniche vorrebbe?**

La flessibilità che vogliamo riguarda la distribuzione dell'orario di

lavoro e l'uso delle persone.

**Lo può spiegare più concretamente?**

Significa che a seconda delle esigenze di mercato, fermo restando l'orario contrattuale, si deve poter lavorare una settimana 48 ore e una 32 e un'altra 44 a seconda delle esigenze aziendali. Quanto all'uso della manodopera vorremmo che sia in entrata che in uscita ci fossero delle formule più flessibili. Parlo di libertà di assumere con contratti diversi, quindi della possibilità del lavoro interinale e dei contratti a termine.

**E che cosa è «la flessibilità in uscita»?**

Vorremmo che non fosse così difficile, come è oggi, lasciare sul mercato le persone che le aziende giudicano in eccesso.

**E magari vorreste anche le «gabbie salariali». Ci sono alcuni industriali, anche metalmeccanici che le propongono. Lei è d'accordo?**

No, sono contrario. Le differenze fra le aziende sono fatte dalla competizione e dal mercato. La vera gabbia salariale è determinata dal mercato non dalla collocazione geografica delle imprese. Ci sono aziende metalmeccaniche in Sicilia che possono pagare di più di aziende del nord ed è giusto che lo facciano.

Un seminario dell'Ires e della Cgil

## Il bilancio della codeterminazione

Seminario dell'Osservatorio sulla contrattazione della Cgil e dell'Ires sulle esperienze di codeterminazione nelle aziende italiane. A confronto sindacalisti studiosi e rappresentanti del management di Fiat, Olivetti, Zanussi e Sip. Per il segretario della Cgil, Sergio Cofferati, si tratta di esperienze da estendere nel quadro dell'accordo di luglio e soprattutto attraverso la difesa della contrattazione aziendale.

PIERO DI SIENA

ROMA. Come è possibile difendere le «pianticelle» della codeterminazione dalla bufera del vento di destra che, a partire dai risultati elettorali, spira sul paese? Questa domanda, implicitamente e a tratti anche esplicitamente, ha attraversato il seminario organizzato dall'Osservatorio sulla contrattazione della Cgil e dall'Ires, a cui insieme a sindacalisti e studiosi di relazioni industriali hanno partecipato anche esponenti del management di Fiat, Olivetti, Zanussi e Sip. «Pianticella» è il termine usato dal direttore dell'Ires, Francesco Garibaldi, nel far riferimento alla fragilità di esperienze di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese, nonostante quello della codeterminazione sia stato il «cavallo di battaglia» della Cgil nel suo ultimo congresso. L'Ires, infatti, che in vista del seminario di ieri ha condotto una ricerca sulle esperienze concrete di accordi aziendali che prevedevano istituti di partecipazione non ne ha censite più di cento e ne ha selezionate come significative solo 60, di cui 20 nel settore metalmeccanico e 30 in quello chimico. Gli altri 10 sono così ripartiti: 6 nel settore degli alimentari, 1 in quello dei tessili, 1 nel commercio, 1 nel settore bancario e 1 nelle telecomunicazioni.

Per il segretario confederale della Cgil, Sergio Cofferati, che si soffermò soprattutto a difendere i due livelli di contrattazione previsti dall'accordo di luglio, bisogna comunque guardare con fiducia alla possibilità di sviluppo di queste esperienze. E anche il segretario generale della Fiom, Claudio Sabatini, non vede nessun futuro positivo per le relazioni industriali al di fuori di una strategia negoziale che preveda lo sviluppo di istituti di partecipazione nei rapporti tra lavoratori e management nelle aziende.

Naturalmente, poi, tra studiosi, sindacalisti, dirigenti di azienda su quali siano le strade su cui garantire uno sviluppo di questi istituti l'intesa non è perfetta. Si tratta, innanzitutto, di mettere ordine in quello che Mimmo Carrieri, nella sua relazione introduttiva, chiama «labyrinth lessicale». Cioè, partecipazione, cogestione, codeterminazione sono la stessa cosa o indicano percorsi e progetti di relazioni industriali diversi? Carrieri sostiene che la codeterminazione, almeno così come l'ha pensata la Cgil, costituisce «un livello alto e stringente» di partecipazione e, a partire da questo giudizio, cerca di collocare le

esperienze censite in una casistica scandita su quattro livelli. Il primo di essi è costituito dal dritto sindacale all'informazione nato negli anni Settanta, mentre il quarto è quello della vera e propria codeterminazione tra lavoratori e management sulle scelte fondamentali dell'azienda soprattutto in materia di organizzazione del lavoro. E va da sé che in nessun accordo aziendale in Italia si è giunti a questo. Anzi, Sabatini ha ricordato che il fatto che l'azienda non riconosca alle organizzazioni dei lavoratori di dire la loro sul piano industriale resta il vero problema aperto in un accordo così complesso come quello sulla Fiat.

Tutti poi — da Garibaldi a Paolo Gasca della Fiat — sottolineano che sindacato e imprese hanno imboccato questa strada per l'esaurimento del modello fordista di organizzazione del lavoro. Secondo Garibaldi, le imprese hanno cercato negli anni Ottanta di gestire questo mutamento di fase cercando di sviluppare le «relazioni intime», cioè il rapporto diretto coi lavoratori, a scapito delle relazioni industriali. Ma il risultato non è stato incoraggiante ai fini della disponibilità dei lavoratori verso le esigenze dell'impresa. Da ciò è derivato l'espandersi delle forme di partecipazione. «Le esperienze partecipative — dice Garibaldi — da peculiarità nazionale propria della Germania e della Svezia si sono diffuse in tutto il mondo sviluppato».

Esse, tuttavia, hanno in parte mantenuto un rapporto col tentativo di sostituire le relazioni intime e quelle con i sindacati. Gran parte della discussione, infatti, da Gasca a D'Antona a Gian Primo Cella (il quale ha anche affermato di ritenere irrealistico il mantenimento dei due livelli di contrattazione previsto dall'accordo di luglio) è stata segnata da una concezione che vede come opposti, o comunque tra loro estranei, i terreni della partecipazione e quelli della contrattazione. Di altro segno comunque i ragionamenti, dentro la Cgil. E se Sabatini difende il ruolo del conflitto in un sistema di relazioni partecipative, Vittorio Rieser fa notare che è anche concettualmente fuori luogo contrapporre funzione negoziale del sindacato e partecipazione. «Le forme di codeterminazione — afferma il sociologo torinese — è l'ingresso dei lavoratori in un'altra area negoziale, quella che solitamente nell'impresa contrappone le diverse aree del management. Ma sempre di negoziato si tratta».

RITANNA ARMENI

ROMA. Per Bruno Soresina direttore generale della Federmecanica questo è il primo contratto nazionale. È salito, infatti, al vertice dell'organizzazione degli industriali metalmeccanici nel 1992, prendendo il posto che per anni era stato di Felice Montillaro. Chissà se con Soresina la gestione contrattuale sarà più semplice del passato. Oppure se il vertice della Federmecanica sarà anche per questo contratto guidato da un falco. Proviamo a fargli alcune domande.

**La piattaforma sindacale è sottoposta al referendum fra i lavoratori. Intanto che cosa ne pensa la controparte?**

Ne posso parlare solo in termini generici perché non l'ho ancora ricevuta e, come ha detto lei, per ora è sottoposta a referendum. Non intendo, quindi, far vedere le cose più semplici o più difficili di

quello che sono soprattutto per rispetto nei confronti del mondo che rappresento che è un mondo di aziende in grande difficoltà che sta cercando di uscire dalla crisi.

**Ma per questo azienda la piattaforma sottoposta a referendum è facile o difficile?**

Non è una piattaforma facile proprio perché interviene in uno dei momenti più difficili delle aziende metalmeccaniche. In una indagine ancora non resa nota risulta che solo il 5% di queste sono uscite dalle difficoltà in modo consolidato...

**Ma questa crisi delle aziende metalmeccaniche è una cosa vecchia. Lei l'ha proclamata appena è diventato direttore generale. Non è cambiato nulla dal 1992?**

A metà del '92 ho previsto, partendo da dati di un'indagine condotta su 3.500 aziende, una possibile

Furibondo attacco del sindacato autonomo, che «apre» a Cisl e Uil

## Cisal: «Nuovo patto sociale Ma senza Trentin, avvinto al Pds»

EMANUELA RISARI

ROMA. Per Bruno Trentin le elezioni sono passate invano. Il leader della Cgil non ha capito la lezione del voto e per salvare il suo sindacato non ha trovato idea migliore che quella di rimanere avvinto alla Quercia. Parola di Gaetano Cerioli, segretario del Cisl ed ora anche coordinatore dell'Isa, l'Intesa sindacale autonoma costituitasi recentemente, che ha aperto ieri i lavori del «parlamentino» del suo sindacato con una relazione tesa soprattutto all'attacco verso la Cgil.

«Trentin — ha continuato nella sua filippica Cerioli — costituisce un ostacolo insormontabile alla creazione dell'unità sindacale. L'opposizione pregiudiziale della confederazione che guida, senza attendere né la formazione del nuovo

governo né tanto meno la presentazione del programma, conferma che la Cgil non è capace di uscire dal vecchio schema secondo il quale il sindacato è soltanto la cinghia di trasmissione di un partito». Per il segretario del Cisl, poi, «esiste una discriminazione netta fra chi, come avviene in Cgil, fa sindacato secondo un'ottica di partito e chi, come la Cisl, fa riferimento agli interessi dei lavoratori. Fra chi utilizza la leva della disoccupazione per portare voti a un partito (il Pds) e chi si sforza di trovare ricettacoli realmente utili per avviare a soluzioni il problema del lavoro, cioè il primo fra quelli che l'Italia è oggi obbligata ad affrontare».

E quale sarebbe l'illuminante ricetta del sindacalismo autonomo? Cerioli ha proposto la stipula di un

nuovo patto sociale sottoscritto indiscriminatamente da tutte le parti sociali, e dunque non soltanto tra la grande industria e le tre confederazioni sindacali, che si ponga come obiettivo principale il rilancio dell'occupazione in un quadro di ripresa economica e al futuro nuovo governo di «approfittare dei nuovi dei contratti pubblici e privati per ridisegnare un nuovo modello di relazioni che si ispiri a modelli partecipativi». Poi, in ordine sparso, «revisione degli accordi sul costo del lavoro, riforma fiscale, riforma degli ammortizzatori sociali». Quanto alle due altre grandi organizzazioni sindacali, la Cisl e la Uil, che finora il sindacato autonomo aveva sempre accomunato alla Cgil nell'accusa di aver costituito una sorta di «monopolio consociativo» che, secondo Cerioli, «rappresentando solo una quota dei lavoratori italiani ha preteso sempre di parlare a nome di tutti, stavolta hanno beneficiato di maggior favore». «Sia da parte della Cisl, sia da parte dell'Intesa — ha detto Cerioli — esiste la più ampia disponibilità al dialogo. Siamo pronti a confrontarci con chiunque sia pronto, come noi, a misurarsi con i problemi reali dei lavoratori e a cercare ogni possibile soluzione. Con chiunque sia disponibile a fare sindacato in modo serio e non parloiaio oltre che nel rispetto della Costituzione».

Il consiglio nazionale della Cisl ha quindi avviato il dibattito, che si concluderà oggi, sulla situazione politica e sulle prospettive per l'Intesa. Con l'ottimismo che, secondo Cerioli, possono dare «le assicurazioni già fatte da Berlusconi sulla pari dignità per tutte le organizzazioni sindacali. Di fatto la cessazione di un monopolio».

Abbonarsi è stragiusto

## IL SALVAGENTE

«1994 e consumi: buoni libri per la teoria, l'abbonamento a un agguerrito giornale di consumerismo per la prassi...»  
È un consiglio di Michele Serra (L'Espresso/Come salvarsi nel '94)

Abbonamento sostenitore annuale 100.000 lire  
Abbonamento annuale (52 numeri) 79.000 lire

I versamenti vanno effettuati sul c/c postale

numero 22029409 intestato a Soci di «l'Unità» - soc. coop arl  
via Barberia 4 - 40123 Bologna tel. 051/291285  
specificando nella causale «abbonamento a Il Salvagente»