

Lavoro sindacato

## Ondata di tagli negli Usa

Il posto si trova, ma solo in pizzeria...

**NEW YORK** Dopo mesi di bassa disoccupazione e forte competitività nel mondo del lavoro negli Stati Uniti molte imprese si apprestano a chiudere l'anno con un'ondata di licenziamenti che potrebbe coinvolgere circa 25 mila persone.

Si va dal settore finanziario (Merrill Lynch sta recapitando in questi giorni lettere di licenziamento a 3.500 dipendenti, pari al cinque per cento di tutta la forza lavoro) alle banche, dalle compagnie petrolifere all'abbigliamento e alla difesa. Nonostante tutto, però, i dati complessivi sull'occupazione indi-

cano che il mercato del lavoro rimane forte negli Stati Uniti, ma le statistiche rischiano di trarre in inganno.

La ricerca di personale è in crescita soprattutto per i lavori temporanei o per quelli peggio retribuiti: un negozio della catena Pizza Hut a Washington ha installato un'insegna al neon per reclutare dipendenti. «Chi è stato licenziato può trovare lavoro anche immediatamente», dice Mitchell Fromstein, presidente di un'agenzia di collocamento - ma è difficile che riesca a riavere lo stesso tipo di impiego».



## Trattative nel vivo per il caso Italtel

**ROMA** Le trattative sulle prospettive industriali dell'Italtel sono entrate nel vivo. Lo scrivono i sindacati Fim-Cisl, Fiom Cgil e Uilm-Uil, commentando l'avvio del confronto al ministero dell'Industria. Le organizzazioni sindacali hanno illustrato al rappresentante del governo le ragioni delle forti preoccupazioni dei lavoratori sul futuro dell'azienda. «Timori che hanno origine - si legge in una nota sindacale - dalle incertezze che caratterizzano la vita quotidiana del gruppo Italtel. La inerzia degli azionisti, la crisi dell'accordo Stet/Siemens, la incapacità di delineare una strategia autonoma e di sviluppo, sono alla base della difficilissima situazione». Il governo si è impegnato a conseguire risultati concreti e, per questo, fin dai prossimi giorni incontrerà l'azionista Telecom ed ogni altro soggetto che possa concorrere alla definizione di un futuro positivo per Italtel.

ETICA E OCCUPAZIONE

## IL MONITO DEL CARD. MARTINI

«NO AL LAVORO SENZA VALORI»

DI MICHELE URBANO

È in una scheda sui «valori» del lavoro, presentata dal presidente del Cnel, Giuseppe de Rita, al convegno dell'Assolombarda su «Il lavoro come valore», che affiora la fotografia della trasformazione. Nel 78, in testa alla graduatoria che definiva la qualità del lavoro per il 59% c'era la sicurezza del posto. 19 anni dopo, nel '97, erano meno della metà: il 28,5%. Nel contempo, mentre nel 78 l'autorealizzazione era una aspettativa che interessava solo il 29,9%, nel '97 questa percentuale sale al 39%. Dati che sintetizzano un processo per molti versi radicale. Che si sviluppa su una drammatica contraddizione: aumenta l'investimento etico sul lavoro mentre, soprattutto per i giovani e per il Sud, continuano a calare le opportunità. Ed è proprio questa la prima preoccupazione di cui si fa direttamente portavoce l'arcivescovo di Milano, Carlo Maria Martini. «Mentre cresce il numero di coloro che vedono nel lavoro e nelle condizioni del suo esercizio una prospettiva di crescita della persona, è ancora molto sentito tra noi il dramma del posto di lavoro, il dramma del lavoro che non c'è o che si teme di perdere». «Ritengo dunque che il valore lavoro sia vissuto diversamente nei suoi aspetti di valore alto là dove il lavoro c'è o lo si trova facilmente e lo si può cercare più conforme alle proprie attese rispetto alle situazioni in cui il lavoro non c'è o si teme di perderlo». Un problema che rispetto alla globalizzazione dell'economia - e specularmente, alla trasformazione del modello d'impresa - assume nuovi connotati. «Il destino delle imprese è sempre più legato a quello di chi in esse lavora», e alle risorse umane va attribuita «una nuova centralità», per vincere le sfide della competizione, ha sottolineato il presidente dell'Assolombarda, Benito Benedini. Un concetto sicuramente comprovato dalla realtà. Ma per quanti è così? Quanti sono cioè, i lavoratori, i quadri, i tecnici, che si sentono davvero parte integrante di un «team»? Quanti, invece, vivono un'esclusione che talvolta è brutale - in quanto cacciati nel crudele limbo della disoccupazione o della sottoccupazione - e altre volte subdolamente «soffettiva» nel senso che è la stessa selezione interna all'impresa - e quindi il suo modello organizzativo - che spinge il lavoratore ai confini dell'estraneità e, implicitamente, della dequalificazione? Di più. La «moda» dei prepensionamenti - lo ha ricordato il segretario della Cgil, Sergio Cofferati - non è forse la spia di una cultura che vedendone l'esperienza e quindi della professionalità, più un costo che una ricchezza da mettere a frutto? E se è vero che uno dei nodi irrisolti - lo ha ribadito il vicepresidente della Confindustria Carlo Callieri - l'«inadeguatezza del sistema formativo italiano qual è l'effettivo impegno delle aziende nella riqualificazione del proprio personale?»



Domande che restano sospese. Anche perché il sogno del ministro del lavoro, Tiziano Treu, di una specie di «formazione continua» non potrà mai realizzarsi produttivamente se l'impresa non crede preferendo spingere sull'acceleratore di una flessibilità senza regole e senza specificità professionale. Ma non c'è solo una responsabilità a livello di microsistema. Una categoria come il valore del lavoro è, per definizione, in carico alla collettività e quindi alle sue istituzioni: dal governo al Parlamento, dalla famiglia alla scuola. E qui che si plasma il «valore» del lavoro. Non a caso il cardinale ha citato la parabola del «Figliol prodigo» dove entrambi i figli non hanno la coscienza del lavoro come valore «liberante». Ma l'autorealizzazione per diventare processo concreto deve svilupparsi sui binari della gratificazione. Che non significa solo soldi. E a ricordarlo è stato ancora l'arcivescovo Carlo Maria Martini: «Lo stipendio si gioca sul mercato e sta alle sue leggi. L'attenzione e la passione con cui facciamo un lavoro si sviluppano al di fuori della legge del mercato».

## «Bimbi-schiavi», accordo in Turchia

Intesa a Istanbul tra Benetton, sindacati e aziende per tutelare i minori che lavorano. La vigilanza ai committenti. I tessili della Cgil: serve una authority anti-sfruttamento

BIANCA DI GIOVANNI

**ROMA** Lo scandalo «bimbi-schiavi», che aveva coinvolto il gruppo Benetton la settimana scorsa, termina con un'intesa destinata a fare da battistrada per la tutela dei diritti dei lavoratori delle multinazionali. Nella notte tra giovedì e venerdì, è stato siglato ad Istanbul un accordo tra Benetton group, la ditta Bogazici, sua licenziataria in Turchia, le segreterie nazionali di Filtea, Filta e Vita-Cisl e i sindacati tessili turchi. Il protocollo stabilisce un codice di condotta per la prevenzione del lavoro minorile e «nero» nelle aziende subappaltatrici. Insomma, un primo passo concreto verso la «produzione pulita» nel settore, uno slogan che proprio il presidente della Bogazici aveva lanciato mercoledì scorso, dopo le accuse rivolte ad una ditta subappaltatrice, la Bermuda di Istanbul, di far lavorare bambini tra i 6 e i 14 anni.

Dopo l'immediata decisione del gruppo veneto di sospendere le commesse all'azienda «incriminata», arriva il protocollo della notte scorsa. Un'intesa che di fatto allarga i diritti dei lavoratori (è valido per tutte le «contoterziste» della Bogazici, non solo quelle

che lavorano per il marchio Benetton, cioè in totale cento ditte), in un Paese in cui ancora esistono ampie «zone franche», con divieto di sciopero e assenza di contrattazione sindacale. Ma la forza innovativa dell'intesa può «cambiare le cose» anche in Italia. È la prima volta, infatti, che un accordo sindacale vincola il produttore ad assumersi la responsabilità dell'intero ciclo produttivo. In altre parole, il licenziatario (cioè Bogazici) dovrà rispondere di ciò che accade nelle aziende «contoterziste» (come la Bermuda).

«È un buon accordo, che risponde ai problemi aperti in questo campo». Così commenta il protocollo di Istanbul il segretario generale della Cgil Sergio Cofferati, in prima linea nella sensibilizzazione contro il lavoro minorile da oltre un anno. «Le cose da fare sono tante - continua Cofferati - è necessario introdurre regole contrattuali che diano ai sindacati possibilità di controllare i processi di decentramento». «Ora bisogna alzare il tiro - aggiunge il segretario generale della Filtea Cgil Agostino Megale - è necessario avanzare una proposta legislativa per la costituzione di un'Authority indipendente, che avvii controlli, monitoraggi e certificazioni per il rispetto di diritti, di leggi e contratti. Dal-

l'intesa di Istanbul si apre un confronto con Benetton per la verifica del rispetto dei diritti in tutti i Paesi del mondo».

Il codice di comportamento sottoscritto a Istanbul prevede cinque punti. Il primo vieta l'utilizzo di manodopera al di sotto dei 15 anni d'età (e non 13, come prescrive la legge turca). Si prevede poi che «saranno realizzate pari opportunità e trattamenti, senza pregiudizio di ideologia, religione, lingua, razza, sesso e nazionalità». Il terzo punto garantisce salari «equi» e condizioni di lavoro che salvaguardino la salute e la sicurezza. Inoltre si fa richiamo alle coperture assicurative e alla

sicurezza sociale. Infine, la clausola più innovativa: «Il produttore deve assumersi la responsabilità per l'intero ciclo manifatturiero».

«La cosa più importante - dichiara Valeria Fedeli della Filtea Cgil - è che abbiamo firmato con i sindacati. Il giorno prima il presidente della Bogazici aveva proposto un codice unilaterale. Solo dopo una lunga trattativa, si è arrivati alla sigla con le parti sociali, anche con il sindacato turco. Questo consente ai sindacalisti di vigilare sul rispetto dell'intesa». Per il sindacato si tratta dell'ultima tappa di un lungo cammino all'interno del gruppo Benetton. «Abbiamo iniziato nell'84 - prosegue Fedeli - con il primo accordo sui contoterzisti italiani. Dieci anni più tardi, c'è stata l'intesa sulla possibilità, per il sindacato, di intervenire su segnalazione anche all'estero. E oggi c'è il primo passo concreto».

«È un buon accordo. Apre nuove vie per controllare i processi di decentramento».

razza, sesso e nazionalità». Il terzo punto garantisce salari «equi» e condizioni di lavoro che salvaguardino la salute e la sicurezza. Inoltre si fa richiamo alle coperture assicurative e alla

## Nasce MULTIFAMILY ASSITALIA: la TRANQUILLITÀ che cercavi già con 50.000 lire AL MESE.

Con Multifamily bastano anche 50.000 lire al mese per mettere al sicuro la tua casa e la tua famiglia. Multifamily è un prodotto assicurativo studiato apposta per le giovani famiglie ed è particolarmente economico perché si concentra sulle garanzie essenziali eliminando quelle superflue. Per la prima volta (ed è la prima volta) puoi includere e quindi escludere dalla tua assicurazione, con notevole risparmio di energie e di denaro. Scegli una delle tre formule Multifamily: Salute, Patrimonio o Sistema e ti senti tranquillo per quel che riguarda eventuali infortuni, malattie, infortuni e altre tue esigenze assicurative. Per avere tutte le informazioni sugli altri aspetti di Multifamily contatta il tuo agente INA Assitalia o al 167-821671.

Assitalia  
GRUPPO INA

Multi/family  
Assitalia

L'IDEA PIÙ CONVENIENTE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA DELLA TUA FAMIGLIA.

