

Whirlpool, contratto «ponte»

Prorogato il premio di risultato per evitare la «vacanza» negoziale

ROSSELLA DALLÒ

MILANO Proroga di un anno per il contratto integrativo aziendale della Whirlpool Europe. La direzione della multinazionale leader mondiale nel settore elettrodomestici - semilla dipendenti in Italia, impianti produttivi a Varese, Napoli, Trento e Siena -, i sindacati confederali di categoria e le rappresentanze dei lavoratori hanno anticipato la trattativa sul rinnovo del premio di risultato «per evitare - dicono - la Fiom varesina - un anno di "vacanza"» del patto aziendale. Il prossimo 31 dicembre scade infatti il contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici e

tempi per il suo rinnovo sono ancora incerti.

È proprio sotto questo profilo che la firma di ieri acquista un maggior peso, dato che Whirlpool siede in giunta di Federmeccanica. Significativo anche il commento del direttore risorse umane di Whirlpool Europe: «Il contratto integrativo aziendale è uno strumento importante - ha dichiarato Pierangelo Cerana - e da quando lo abbiamo messo in essere ha stimolato una nuova e più efficiente organizzazione del lavoro e un significativo aumento di produttività».

L'accordo è stato sottoscritto con il coordinamento nazionale di Fim-Fiom-Uilm e le rappresentanze sinda-

cali unitarie dei vari stabilimenti. Si tratta di fatto una «soluzione ponte» che proroga fino a tutto il 1999 il vigente contratto integrativo nazionale siglato nel '95. Per il prossimo anno si è stabilito un valore del premio di risultato di 200 mila lire ad ogni punto di produttività-qualità realizzato presso le unità produttive, mentre per gli enti centrali è stato definito un valore corrispondente a un milione. Per la determinazione della «soglia minima accettabile» che consente l'erogazione del premio, relativamente all'indice produttivo negli stabilimenti, le parti hanno convenuto che si parta da 5 punti percentuali di recupero di produttività-qualità.

Formazione, nuovo progetto Una chance per l'occupazione

Andrea Ranieri: ecco la proposta impresa-sindacato

ROBERTO MONTEFORTE

ROMA La formazione è indicata da molti come la chiave di volta per affrontare in modo serio il problema dell'occupazione. Ma si fa veramente qualcosa in questa direzione? Ne parliamo con Andrea Ranieri, responsabile per la Cgil della Federazione scuola ricerca e formazione e vicepresidente dell'organismo bilaterale Confindustria-sindacati che ha finalmente ultimato la prima tappa dei suoi lavori.

Lunedì la ricerca verrà presentata ufficialmente. Quale formazione serve al paese?

«Il quadro della domanda nuova è una formazione di qualità più alta. È una formazione che deve integrare saperi e competenze. Deve tener insieme momenti di professionalità specificata con il rafforzamento culturale della persona».

Come giudica questo lavoro?
«Positivamente. È la prima volta che esperti arrivano a definire un rapporto convalidato dalle due parti sugli andamenti dei sedici settori industriali. Mettiamo a disposizione del paese questo rapporto, frutto di un confronto serrato tra sindacato e imprenditori».

Ma qual è la domanda nuova che emerge?

«Intanto un recupero della qualità. E non un dato da poco se imprenditori e sindacati dicono insieme che per tutti i settori industriali il punto fondamentale è l'innalzamento del livello del prodotto e della qualità dei lavoratori. E questo dopo che si è discusso per anni di competitività puntando soltanto sulla flessibilità al ribasso o sul costo del lavoro. L'altro dato da sottolineare è come la formazione professionale venga ricondotta all'analisi dell'organizzazione del lavoro. Le nuove figure professionali non derivano automaticamente dalle tecnologie, ma dipendono da come

muta l'organizzazione del lavoro, che diventa il fattore centrale su cui discutere».

E quali nuove figure professionali delineano?

«Il nesso che si stabilisce tra mutamento organizzativo e moduli formativi è importantissimo. La formazione acquista un valore aggiunto eccezionale se è collegata a come cambiano i moduli organizzativi. Il cambiamento è in atto...»

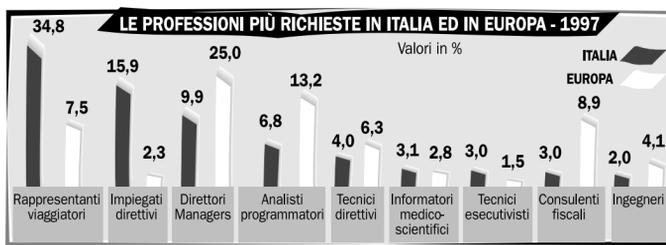
Mispegna in cosa consiste?

«Funzioni che nelle imprese prima erano rigidamente separate tra loro ora sono integrate. Ad esempio chi si occupava dell'acquisto delle materie prime, chi progettava i prodotti, chi era responsabile della produzione, chi li produceva, chi li immagazzinava e chi li vendeva, funzioni separate, adesso - proprio per la nuova concezione del lavoro per cui la competitività è

“
Ricomposta la professionalità in rapporto ai mutamenti del processo produttivo
”



data dalla personalizzazione del prodotto - sono integrate. Chi progetta deve anche sapere di mercato, di assistenza al cliente, di come si trovano le materie prime. E questo porta a costruire figure professionali nuove che hanno come caratteristica fondamentale proprio l'integrazione delle competenze e dei saperi. Il lavoro che abbiamo fatto è stato quello di unire e non di segmentare ulteriormente le figure professionali. Ne abbiamo indicate 80 di riferimento per tutti i sedici settori industriali».



Ma, lo chiedo al sindacalista, qual è l'effetto di questo processo sul lavoratore?

«Bilateralmente abbiamo descritto una situazione oggettiva. Le conseguenze potranno essere diverse per padronato e sindacato. La maggior importanza data al sapere nel processo produttivo può diventare una nuova opportunità per tutti o un'ulteriore fonte di esclusione sociale. Questo sarà il nuovo terreno del confronto tra le parti, che comunque avrà una più alta qualità».

Ma il sistema della formazione in Italia è adeguato? Cosa è indispensabile?

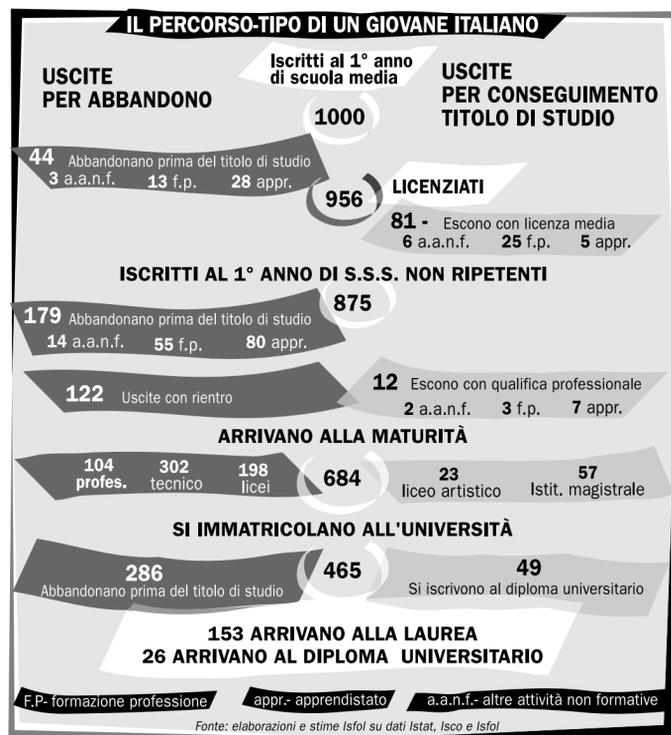
«Intanto l'innalzamento dell'obbligo scolastico e della scolarità di base sia per chi andrà a lavorare domani, sia per chi è già al lavoro oggi. Viene fermata l'esigenza di una formazione continua come base fondamentale per costruire i contenuti professionali e per aggiornarli continuamente. Deve esserci un'integrazione tra scuola e formazione professionale. Perché la professionalità deve essere data dalla competenza culturale di base, da competenze trasversali comuni a tutte le figure professionali e da professionalizzazione specifica».

La richiesta è urgente, ma il sistema è adeguato?

«Il ministro Bassolino dice che la formazione deve essere al centro del Patto per il lavoro. Benissimo. Ma allora bisogna mettere subito a disposizione le risorse per la formazione continua. I soldi non ci sono. Lo 0,30% come contributo delle imprese per la formazione continua non solo è la quota più bassa d'Europa, ma non è ancora disponibile. Lo deve essere immediatamente, e nel riassetto dei contributi sociali deve essere portato almeno allo 0,50%».

Con quale rapporto con le Regioni?

«L'organismo bilaterale ha esaminato la domanda nazionale dei settori industriali, la seconda fase della ricerca sarà dedicata proprio all'intreccio tra questa analisi ed i sistemi produttivi locali, alle esigenze del territo-



Stage, apprendistato, Cfl: così oggi si entra nel lavoro

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO. In forte crescita fino al 1989 (circa 530 mila lavoratori avviati), dopo un registrato un sensibile ridimensionamento. Nel 1993 ne sono stati registrati soltanto 118.952, con l'innalzamento dell'età massima dei giovani destinatari (da 29 a 32 anni) vi è stata una ripresa e nel 1997 i lavoratori avviati sono stati 281.945.

Dei lavoratori avviati al Cfl nel '97 il 63,3% ha frequentato solo la scuola dell'obbligo, il 32,4% è in possesso di diploma, il 4,3% di laurea.

La maggioranza dei Cfl è stata stipulata nel settore industriale (59,3%), il 40,2% nei servizi e lo 0,5% nell'agricoltura. Più del 70% dei contratti è stato concluso da imprese con meno di 50 dipendenti. In maggioranza sono stati stipulati al Nord (55,4% del totale), al Centro il 23,7%, al Sud il 20,9%.

Negli ultimi dieci anni, tuttavia, è in aumento la diffusione di questo strumento al Sud e mentre appare palesemente in forte diminuzione al Nord.

L'APPRENDISTATO. Consiste sia in attività lavorativa che in attività formativa, generalmente addestramento pratico del lavoratore assunto. In base agli ultimi accordi 120 ore sono di formazione esterna all'azienda. Dal 1988 al 1997 il numero di apprendisti assunti è passato da 556.385 a 393.138.

STAGE. Percorso di ospitalità offerto dalle aziende ai giovani per migliorare il loro curriculum e percorso formativo. Non è previsto compenso sotto nessuna forma, tranne un rimborso per incentivare la mobilità territoriale.

PIANI DI INSERIMENTO PROFESSIONALE. Tendono a qualificare la fase formativa dell'intervento, sono rivolti a giovani qualificati. Nel settembre 1998 erano 39.061.

BORSE DI LAVORO. Consentono ai giovani di fare esperienza lavorativa e formativa. Permettono alle imprese di valutare le caratteristiche degli individui interessati al programma.

Nel 1998 sulle 65.791 borse autorizzate, ne sono state attivate 48.939 (il 74%).

R. E.

UFFICIO DEL GENIO CIVILE Regione Toscana

Via della Quarquonia - 55100 Lucca Tel. 0583/430511 Fax. 0583/954208

AVVISO DI GARA

L'ufficio del Genio Civile di Lucca, in esecuzione del Decreto del Dirigente responsabile n. 1556 in data 02/04/1998, indice licitazione privata con il criterio del prezzo più basso determinato mediante offerta a prezzi unitari ai sensi dell'art. 21 della Legge 11 Febbraio 1994 n. 109, come modificato dall'art. 7 della Legge 02 Giugno 1995 n. 216 e con le procedure ristrette del D. M. 18.12.1997, per l'esecuzione dei lavori di: «Ampliamento delle sezioni di deflusso torrente Freddana, dalla località "Al Gutori" allo sbocco del rio Freddanella con realizzazione di cassa di espansione a monte del rio Freddanella, in Comune di Lucca. Importo a base d'asta Lire 1.748.979.491».

Il tempo stabilito per la durata dei lavori è di giorni 360 (trecentosessanta).

Le imprese interessate, iscritte all'Albo Nazionale Costruttori nelle categorie: G8, per un importo di Lire 3.000.000.000=, possono chiedere di essere invitate con domanda in carta legale utilizzando la scheda allegata al Bando integrale di Gara.

Le domande dovranno pervenire entro e non oltre le ore 12,00 del ventesimo giorno decorrente dalla data di pubblicazione del Bando sul Bollettino Ufficiale della Regione Toscana al seguente indirizzo: Regione Toscana - Ufficio del Genio Civile di Lucca - Via della Quarquonia 55100 Lucca.

Le richieste di partecipazione non vincolano l'Amministrazione. Gli inviti a presentare offerte verranno spediti entro il termine massimo di 120 giorni dalla scadenza fissata per la presentazione delle domande di partecipazione.

Ai fini dell'applicazione della Legge n. 241/1990, si precisa che il Responsabile del procedimento è il Dott. Ing. Luigi Macchi, Dirigente dell'Ufficio del Genio Civile di Lucca e competenti per questa fase del procedimento sono il Sig. Lorenzo Bianchini F. T. - VIII q. f. - e la Sig.ra Tania Pasquinelli - VI q. f.

Il bando di gara in edizione integrale è stato pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Toscana in data 25.11.1998 ed è disponibile presso la sede dell'Ufficio del Genio Civile di Lucca, all'indirizzo di cui sopra.

IL DIRIGENTE Dott. Ing. Luigi Macchi

UFFICIO DEL GENIO CIVILE Regione Toscana

Via della Quarquonia - 55100 Lucca Tel. 0583/430511 Fax. 0583/954208

AVVISO DI GARA

L'ufficio del Genio Civile di Lucca, in esecuzione del Decreto del Dirigente responsabile n. 7593 in data 04/12/1997, indice licitazione privata con il criterio del prezzo più basso determinato mediante offerta a prezzi unitari ai sensi dell'art. 21 della Legge 11 Febbraio 1994 n. 109, come modificato dall'art. 7 della Legge 02 Giugno 1995 n. 216 e con le procedure ristrette del D. M. 18.12.1997, per l'esecuzione dei lavori di: «Ampliamento sezione deflusso torrente "Certosa", dalla località "Al Magazzino" fino alla S.S. n. 439 e realizzazione di cassa di espansione tra le località "Il Molino" e "Le Casette", in Comune di Lucca. Importo a base d'asta Lire 1.436.074.750».

Il tempo stabilito per la durata dei lavori è di giorni 320 (trecentoventi).

Le imprese interessate, iscritte all'Albo Nazionale Costruttori nelle categorie: ex 108, oggi G8, per un importo di Lire 1.500.000.000=, possono chiedere di essere invitate con domanda in carta legale utilizzando la scheda allegata al Bando integrale di Gara.

Le domande dovranno pervenire entro e non oltre le ore 12,00 del ventesimo giorno decorrente dalla data di pubblicazione del Bando sul Bollettino Ufficiale della Regione Toscana al seguente indirizzo: Regione Toscana - Ufficio del Genio Civile di Lucca - Via della Quarquonia 55100 Lucca.

Le richieste di partecipazione non vincolano l'Amministrazione. Gli inviti a presentare offerte verranno spediti entro il termine massimo di 120 giorni dalla scadenza fissata per la presentazione delle domande di partecipazione.

Ai fini dell'applicazione della Legge n. 241/1990, si precisa che il Responsabile del procedimento è il Dott. Ing. Luigi Macchi, Dirigente dell'Ufficio del Genio Civile di Lucca e competenti per questa fase del procedimento sono il Sig. Lorenzo Bianchini F. T. - VIII q. f. - e la Sig.ra Tania Pasquinelli - VI q. f.

Il bando di gara in edizione integrale è stato pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Toscana in data 25.11.1998 ed è disponibile presso la sede dell'Ufficio del Genio Civile di Lucca, all'indirizzo di cui sopra.

IL DIRIGENTE Dott. Ing. Luigi Macchi

