

Rifiutati a Foggia 27 posti di bidello nelle scuole

Guidi (Confindustria): «Ci vuole elasticità». Epifani (Cgil): «È un problema di qualità»

ROMA Dopo il caso Castellammare di Stabia, esplose quello di Foggia. Se in Campania non si trovano netturini, in Puglia restano in attesa le offerte di posti per bidelli. Non si è riusciti a coprire i posti che si erano resi disponibili in alcuni istituti superiori della provincia pugliese: solo 55 persone hanno dato il loro assenso ad essere assunti, e fino a ieri mattina restavano ancora scoperti 27 posti. Si tratta di assunzioni a tempo determinato (sei mesi). Per chi ha accettato il lavoro - spiega l'assessore al personale della Provincia, Ciro Amicarelli - sono partite ieri le lettere di assunzione. I 55 «volontari» potranno cominciare a lavorare sin da domani; per gli altri posti, si vedrà. La situazione più difficile per la copertura degli organici è soprattutto ne-

gli istituti di Cerignola, Sannicandro Garignano e Foggia.

Eppure nel foggiano la situazione occupazionale è particolarmente dolorosa: oltre 36mila i disoccupati iscritti nelle liste di collocamento nel capoluogo; quasi 12mila a Cerignola. I 55 assunti guadagneranno uno stipendio mensile di poco superiore al milione e 300mila lire. Ma forse non è stato solo lo scarso fascino esercitato dalla proposta di lavoro alla base delle defezioni. L'assessore Amicarelli ha lamentato nella vicenda problemi organizzativi, in particolare il mancato aggiornamento delle liste di collocamento. «In qualche caso - afferma - abbiamo ricevuto le liste di collocamento con ritardo e siamo stati costretti ad impiegare nostro per-

sonale per ritirare le liste direttamente dagli uffici di collocamento». «Ho saputo comunque - aggiunge - che qualcuno degli iscritti alle liste di collocamento si è presentato per le assunzioni da bidello, però dopo aver sentito di che cosa si trattava ha confessato di avere già un'occupazione».

I due casi, comunque, segnalano qualcosa che non va. Almeno così la pensa Guido Guidi, consigliere incaricato per il centro studi di Confindustria. «C'è evidentemente - dichiara - la responsabilità di tutti di fare credere ai giovani che prima o poi qualcuno inventerà dei posti di lavoro. Ci sono lavori che nessun italiano accetta più di fare e ce ne sono altri mille che i giovani non accettano perché sono laureati. Una società civile e democratica

deve, invece, garantire elasticità nel mercato del lavoro, garantire cioè che si possa fare un lavoro per sei mesi modificando poi successivamente la propria condizione». «Oltre ad un problema quantitativo di scarsa offerta di lavoro - sottolinea invece il numero due della Cgil Guglielmo Epifani - c'è un problema relativo alla qualità del lavoro offerto. Un aspetto, questo, molto forte al Sud dove oltre la metà delle persone in cerca di lavoro hanno un diploma o una laurea in tasca. Ma questi aspetti però, non devono scandalizzare, perché sono tipici di tutti i paesi a reddito avanzato. Sempre più, però, si pone il problema di valorizzazione del lavoro manuale, che da noi a differenza di altri paesi viene considerato di livello inferiore».

La Nike in Asia Accuse archiviate

È stata archiviata la denuncia contro la Nike per le condizioni di lavoro nei suoi impianti in Asia. Il giudice della Corte di San Francisco, David Garcia, ha rigettato la querela presentata in aprile da un gruppo di difesa dei consumatori della California che accusava l'azienda di aver violato le norme sulla pubblicità con false dichiarazioni su salari, trattamento, garanzie sanitarie e di sicurezza nelle sue fabbriche in Cina, Vietnam e Indonesia, gestite da appaltatori. La Nike aveva negato di aver mentito. Il legale del gruppo di consumatori, Alan Caplan, ha annunciato ricorso. Nella denuncia erano state contestate le dichiarazioni della Nike secondo cui l'età minima degli operai è salita a 18 anni, i salari sono stati aumentati del 40% e sono doppi rispetto alle medie nazionali, l'igiene è migliorata con la sostituzione di sostanze nocive, i diritti dei lavoratori sono garantiti dal codice di autoregolamentazione che la ditta si è data nel '92.

Ridurre l'orario? Si può, anzi già si fa

Viaggio nelle aziende meccaniche che anticipano il «nuovo» contratto

GIOVANNI LACCABÒ

MILANO L'orario si può ridurre, il risultato è una «macchina produttiva» rinnovata che, dove viene attuata, incontra il favore anche degli imprenditori. E allora perché Federmeccanica si ostina a fare barricate? Maggiori costi? Anche questa obiezione viene superata dall'esperienza: gli inevitabili oneri supplementari sono largamente ricompensati dalla maggiore produttività. Lo sanno molto bene gli imprenditori del Bresciano dove negli anni più recenti, a colpi di integrativi, talora costati decine e decine di ore di sciopero, la gestione della riduzione d'orario ha fatto breccia, ed ora potrebbe anche fare scuola, se è vero che nel bilancio della pur breve esperienza i fattori gratificanti battono di gran lunga i rilievi critici. Il «modello bresciano», peraltro, è in buona compagnia. A Bergamo qualche reparto della Dalmine, a Monza con il «prototipo» della Sgs, fabbrica di componenti, che da anni ha ridotto l'orario coprendo il fabbisogno produttivo con larghe schiere di giovani part-time.

Ma Brescia offre una casistica più diffusa e coinvolge una tipo-

logia variegata di comparti. Come mai? «Grazie ad una precisa linea sindacale», spiega il segretario Fiom, Osvaldo Squassina. «Laddove le aziende ci chiedono un incremento dei turni, contrapponiamo la riduzione d'orario: ossia, di fronte ad un maggiore utilizzo degli impianti, deve corrispondere un minore utilizzo dei lavoratori. Abbiamo raggiunto risultati importanti e positivi».

Primo esempio, Fonderie di Torbole, 337 addetti. L'azienda chiede di utilizzare ulteriori turni per il sabato in aggiunta ai 15 turni settimanali tradizionali. L'accordo prevede l'uso degli impianti anche di sabato fino alle 20, quindi con due turni di 7 ore (7-13 e 13-20). La struttura produttiva cambia, da tre passa a quattro squadre. Conseguenze: per ciascuna squadra l'orario è di 33 ore e mezza pagate 40, mentre il passaggio da tre a quattro squadre ha comportato un aumento degli organici di 57 unità. Le ore a carico dell'azienda sono in totale 87, in aggiunta ad una parte delle ore di riduzione già previste dal contratto. Ciò consente agli addetti di lavorare meno a parità di salario.

MODELLO BRESCIANO
Tramite la contrattazione integrativa abbattuto il «muro» delle 40 ore

Secondo «caso», la «Inns Cilindri» del gruppo Riva, 300 addetti. Chiede di usare gli impianti sette giorni alla settimana su tre turni giornalieri. L'azienda vuole imporre questa turnistica: il gruppo Riva ha rilevato l'Ilva dove - in tutt'Italia, compreso il centro siderurgico di Taranto - si lavora 40 ore la settimana, con una turnistica di sette giorni, compresa la domenica. Dopo 180 ore di sciopero l'azienda accetta la proposta del sindacato: gli impianti sono in attività sette giorni su sette, ma da tre le squadre passano a cinque, con 33,6 ore per ciascuna squadra e retribuzione di 40 ore, ed un incremento degli organici di 60 addetti. In questo caso, essendo cinque le squadre distribuite sui sette giorni, la riduzione annua è di 314 ore, di cui 104 a carico dei lavoratori (usando la riduzione già acquisita), e 210 ore a carico dell'azienda.

Terzo esempio, assai diverso dai precedenti, è la Atb, 380 addetti, azienda che produce corpi a pressione per l'energetico, dunque ad alta tecnologia e professionalità. Per fronteggiare la domanda quasi sempre urgente del mercato (le piattaforme petrolifere non possono aspettare) l'azienda chiede che il nastro orario arrivi almeno fino alle 18 del sabato. Esigenza che l'accordo accoglie: il sabato altri due turni di sei ore, ma chi entra in uno dei due turni supplementari, poi lavorerà cinque giorni invece di sei, pari a 38 ore settimanali, pagate 40. Dunque una riduzione di due ore alla settimana. Chi invece fa il più disagiato turno di notte, lavorerà non più cinque giorni la settimana, come prima, bensì quattro. Quindi di notte si lavora 32 ore pagate 40. L'azienda, per consentire i riposi, ha dovuto assumere per non fermare gli impianti. Nel caso della Atb, dunque, la crescita degli occupati non è provocata dai nuovi rapporti di squadra, come accade per la Inns o le Fonderie di Torbole, ma è in rapporto al singolo addetto, che lavora di meno.

Infine la «Bassi Meccaniche», un'azienda di 65 addetti tutti specializzati che produce modelli per l'industria dell'auto. Ha bisogno di passare dal normale turno, dalle 8 alle 17, ad un nuovo orario di due turni giornalieri, ma nel contempo teme che la nuova turnazione provo-

chi una fuga dalla fabbrica, da parte soprattutto dei giovani che amano la serata libera. Si accende una discussione che lo stesso Squassina definisce «molto bella», anche dal punto di vista della trattativa e della sensibilità dell'imprenditore. La soluzione? Passano i due turni, ma con orari che vanno dalle 6 alle 13,15 e, per seconda squadra, dalle 13,15 alle 20,30. I due gruppi si alternano ogni settimana, così il secondo turno avrà liberi il mattino e l'intera serata. L'orario settimanale risulta di 36 ore e 25 minuti, una riduzione annua di 180 ore di cui 72 a carico del lavoratore e le altre 108 a carico dell'azienda. Con il risultato, però, di un aumento utilizzo degli impianti quando la produzione è in espansione e di garanzia della professionalità.

Non solo. La novità pare abbia riscosso un immediato apprezzamento, a giudicare dall'improvviso boom di domande di assunzione. Il giudizio dell'azienda? «Stiamo attuando l'accordo da oltre un anno, e siamo tutti soddisfatti, l'azienda e i lavoratori», spiega il capo del personale. «Anzi con la nuova turnazione abbiamo anche fatto nuove assunzioni, una quindicina».

Non solo. La novità pare abbia riscosso un immediato apprezzamento, a giudicare dall'improvviso boom di domande di assunzione. Il giudizio dell'azienda? «Stiamo attuando l'accordo da oltre un anno, e siamo tutti soddisfatti, l'azienda e i lavoratori», spiega il capo del personale. «Anzi con la nuova turnazione abbiamo anche fatto nuove assunzioni, una quindicina».

Non solo. La novità pare abbia riscosso un immediato apprezzamento, a giudicare dall'improvviso boom di domande di assunzione. Il giudizio dell'azienda? «Stiamo attuando l'accordo da oltre un anno, e siamo tutti soddisfatti, l'azienda e i lavoratori», spiega il capo del personale. «Anzi con la nuova turnazione abbiamo anche fatto nuove assunzioni, una quindicina».

L'INTERVISTA

Magni (Fiom): «La realtà più forte dei pregiudizi»

MILANO Dagli attivi dei delegati metalmeccanici esce un messaggio chiaro: nessuna concessione al no della Federmeccanica alla riduzione d'orario. Una posizione netta che deriva anche dalla constatazione che quanto i lavoratori chiedono per il nuovo contratto, sotto l'aspetto «normativo», è in parecchi casi già realtà. Questa «contraddizione», insomma, non è una invenzione sindacale ma affiora dall'esperienza, fa rilevare Tino Magni, segretario generale della Fiom lombarda.

Ma al di là delle polemiche contrattuali come mai la riduzione dell'orario è già una prassi in molte aziende?

«Di fronte a problemi concreti, in ordine alla produzione e all'utilizzo degli impianti, gli accordi si fanno. Si dimostra che il sindacato è capace di dare risposte concrete a problemi concreti e tutto ciò smentisce la posizione preconcetta di Federmeccanica».

Non è un problema di costi?
«No, ne fa una questione ideologica, pregiudiziale. Ma noi abbiamo posto una richiesta, in modo articolato, che cerca di migliorare le condizioni di chi deve lavorare di notte, oppure di sabato. Dove l'impresa ha capito, l'accordo è intervenuto senza grandi conflittualità».

Ma allora perché Federmeccanica ne farebbe una questione politica?

«Forse perché è stata troppo ideologizzata la questione delle 35 ore, come un toccasana. Tanto è vero che in Germania e Francia, dopo una fase iniziale di contrarietà delle rispettive Confindustrie, poi le imprese hanno trovato la soluzione. E ciò dimostra che Federmeccanica si colloca su una posizione arretrata, politica e culturale».

Osteggiare la riduzione d'orario mentre si chiede l'aumento degli straordinari...

«Il fatto è che molti imprenditori, soprattutto quelli che non hanno più la possibilità di scaricare i costi con l'inflazione, pensano che l'unica strada è contenere i costi. Lo straordinario gli costa meno. Invece un contratto dovrebbe fare attenzione al problema della qualità».

Ma allora questo contratto si può fare?

«Non ho la sfera di cristallo... Ma credo che le rivendicazioni siano funzionali alle esigenze dei lavoratori anche delle imprese».

G. Lac.

LA STORIA

UN NEGOZIATO SU CUI I GOVERNI HANNO SPESSO MESSO LE MANI

BRUNO UGOLINI

Viaggiare col ricordo attraverso i contratti dei metalmeccanici è come viaggiare in un pezzo della storia d'Italia. Può essere però utile per capire se quanto avviene in questi giorni, con l'apparente indisponibilità degli industriali a concludere un accordo, ha dei precedenti. La risposta è senz'altro affermativa. Sono stati pochissimi i rinnovi contrattuali di questa categoria ottenuti attraverso una normale dialettica negoziale. Tra questi quello del 1994, ottenuto senza un'ora di sciopero all'indomani dell'accordo interconfederale con governo e imprenditori del 1993 che aveva fissato una nuova struttura contrattuale. Sembrava aperta una nuova stagione delle relazioni industriali. Era solo una speranza: già nel 1996, in occasione del cosiddetto rinnovo del biennio salariale (sempre per rispettare le scadenze dell'accordo interconfederale) lo scontro ebbe bisogno di un intervento del governo Prodi. Le cose non sembrano mutare ai giorni nostri, visto che già il ministro del Lavoro Antonio Bassolino si è messo all'opera per costruire una specie d'istruttoria sulle posizioni dei due contendenti. Anche qui siamo nel campo del «già visto». La differenza di fondo in questo fine secolo, rispetto al passato, sta forse, come osserva il segretario nazionale della Fiom Cesare Damiano, in una mutata fisionomia del mondo imprenditoriale. Gli industriali metalmeccanici hanno

sempre avuto al loro interno una sia pur nascosta contrapposizione tra piccole-medie aziende e grandi gruppi come Fiat, Zanussi, l'Unione industriali di Milano e Torino. Ora c'è una specie di diaspora e appare sempre più difficile - per gli imprenditori - mediare tra richieste malviste dai «padroncini» del Nord Est e quelle più accettabili, ad esempio dalla Fiat. Una leadership stenta ad affermarsi.

Una volta, certo, questi problemi non si ponevano. Non se li poneva Angelo Costa, leggendario presidente della Confindustria che siglò il contratto dei metalmeccanici addirittura nella sua città, a Genova, senza alcun intervento dei palazzi romani, dopo una faticosa notte di trattative, con interlocutori, per la Fiom, come Bruno Trentin, Piero Bori, Elio Giovannini. Le parole fatidiche di Costa, in quell'alba del 15 dicembre 1966, furono: «Speriamo di fare meglio la prossima volta». La prossima volta, in effetti, fu migliore, ma solo per gli operai. Eravamo alla vigilia dell'autunno caldo. Il contratto del 1969 fu uno dei più terribili, contrassegnato da imponenti manifestazioni e da stragi che annunciavano la stagione orren-

da del terrorismo, come quella di Piazza Fontana a Milano. Erano, quelle di allora, richieste storiche che mutavano il volto del lavoro italiano: le 40 ore settimanali, il diritto d'assemblea, un'insieme di norme che preludevano al nascente Statuto dei lavoratori. Gran mediatore fu Carlo Donat Cattin. Le trattative erano state condotte fino allora dalla Confindustria in prima persona. Mentre i sindacati erano organizzati in categorie, gli imprenditori metalmeccanici dovettero attendere il 1971 per



dar vita all'attuale Federmeccanica.

Questa novità non aiutò però l'evolversi pacifico dei negoziati. Il ministro del Lavoro è costretto, infatti, ad intervenire anche nel 1973. È il contratto dell'inquadramento unico, del diritto allo studio attraverso le cosiddette 150 ore messe a disposizione dei lavoratori. Come ricorda Cesare Damiano, allora venticinquenne responsabile degli impiegati a Torino (segretario e «maestro»

Bruno Fernex) veniva per la prima volta spezzata una sorta d'incomunicabilità tra operai e impiegati. Tre anni dopo, nel 1976, dopo ben 90 ore di sciopero, ecco il contratto dei diritti d'informazione e della mezz'ora alla Fiat, una mezz'ora per consumare i pasti alla mensa...

Lo scontro per il contratto torna a raggiungere livelli d'aspra difficoltà nel 1979 quando addirittura le relazioni industriali rischiano di finire in tribunale. I tre segretari di Fiom, Fim e Uilm, Galli, Bentivogli e Mattina vengono, infatti, citati in giudizio dalla Federmeccanica col pretesto di manifestazioni di manifestazione di lotta considerate veri e propri reati. Siamo al passaggio tra l'assemblea sindacale detta del 1983. Al ministero c'è Vincenzo Scotti, autore di un protocollo inerente per la prima volta la politica dei redditi, un ministro poi sostituito da Gianni De Miche-

lis. È l'epoca dell'avvento di Bettino Craxi al governo, con la frattura sindacale a causa dell'intervento sulla scala mobile. Niente mediazioni governative, in ogni caso, per il contratto del 1987, quando segretario della Fiom è Sergio Garavini. Molto più aspra la vertenza del 1990, con la segreteria Fiom affidata al compianto Angelo Airolti. Siamo ai giorni nostri, con il contratto senza sciopero del 1994 (segretario Fiom Claudio Sabbatini).

Perché ora questa specie di ritorno al passato, proprio all'indomani di un «patto sociale» come quello firmato a Natale? Le richieste dei sindacati non sono «modeste» come afferma Damiano, ma non hanno certo la carica dirompente d'altre occasioni. Sono richieste rigorose, equilibrate, rispettose di quanto concordato a livello confederale. Le stesse rivendicazioni relative alle riduzioni d'orario hanno una precisa finalità: aumentare l'occupazione. Altre possono determinare un coraggioso legame tra generazioni, come quelle relative agli scatti d'anzianità non più in percentuale, ma in cifra fissa, e che comportano vantaggi per i giovani... E allora perché tanti rifiuti? Quello della Federmeccanica appare un «no» politico. Un «no», forse, per nascondere quella «diaspora» interna, quella incapacità a trovare una mediazione soddisfacente per tutti gli imprenditori, grandi e piccoli, del Veneto, del Piemonte, del Sud...



L'industriale Angelo Costa in una foto degli anni 60 e sotto l'esponente democristiano Carlo Donat-Cattin

Associazione Crs Onlus
Un laboratorio per le riforme

Patti sociali e spazio della politica

Regole e istituzioni della transizione

Assemblea annuale

Venerdì 12 febbraio 1999

Sala del Cenacolo, vicolo Valdina 3/a, Roma

Sessione della mattina

Ore 09,15 Introduzione Mimmo Carrieri

Ore 09,45 Dibattito

Ore 11,45 Tavola rotonda

Franco Bassanini, sottosegretario di Stato alla

Presidenza del Consiglio

Fausto Bertinotti, segretario nazionale di R.C.

Sergio Cofferati, segretario generale CGIL

Pietro Folena, coordinatore segreteria DS

Coordina Giuseppe Cotturri

Sessione del pomeriggio

Ore 14,30 Dibattito

Ore 17,30 Conclusioni Antonio Cantaro

Sessione conclusiva

Ore 18,00 Approvazione del nuovo statuto

Ore 18,30 Elezione Presidente, Vicepresidente e

Comitato Scientifico

