

4

Gas-acqua: approvata la piattaforma

Approvata la piattaforma per il '99-2002 del comparto gas-acqua che punta a unificare in un solo contratto sia le aziende pubbliche che quelle private. Le richieste principali riguardano la concertazione nel settore occupazionale, il consolidamento del doppio livello di contrattazione e l'introduzione dei lavori atipici. I sindacati chiedono inoltre aumenti salariali pari all'1,5% per ciascuno anno del biennio economico 1999-2000.



Il Censis: in Italia la flessibilità è donna

Nel mercato del lavoro, la flessibilità è donna. Lo è di più all'estero, ma la tendenza risale in crescita anche in Italia. Questo, in sintesi, il risultato di una ricerca condotta dal Censis e dal ministero per le Pari opportunità. In Italia su 100 occupate il 26,3% lavora in forma atipica (part-time, contratti a tempo determinato, lavoro interinale, prestazioni coordinate e continuative, lavoro a domicilio), contro il 13,9 degli uomini.

BOLOGNA

Gleason, protesta via Internet

GIOVANNI LACCABO

La solidarietà viaggia anche per posta elettronica. 1149 lavoratori della Gleason-Pfauder di Bologna attendono messaggi all'e-mail impresa@iperbole.bologna.it messa loro a disposizione dal servizio Iperbole del Comune di Bologna. Messaggi non generici - spiega Libero Federici della rsu - ma contributi sulla globalizzazione dei mercati e delle produzioni industriali, di cui i lavoratori Gleason stanno sperimentando una delle facce più paradossali: mamma-Gleason degli Usa ha deciso di disfarsi dei due figli bolognesi, di Porretta Terme e di Villanova di Castellano. Non che la gestione sia deficitaria, visto che la gestione '97 ha chiuso con maggior fatturato di 59 miliardi e quasi 3 miliardi (lordi) di utile e che per il '98 sono previsti 51 miliardi di fatturato con 4 di profitti. Né perché l'azienda intenda risparmiare sui costi di manodopera, visto che le produzioni bolognesi - dentatrici a creatore e a coltello e macchine per rettifiche, tutti prodotti per l'industria dell'auto - verrebbero trasferite in Usa e Germania. Ed allora perché? «Per esportare tecnologia», tentano di indovinare i lavoratori: «Per rafforzare la capacità produttiva della fabbrica statunitense».

La direzione Gleason-Pfauder è inciampata in altri errori: «Si è illusa di poter liquidare in poche battute gli insediamenti italiani. Non si attendeva la reazione compatta dei lavoratori». Con il risultato di gravi danni di immagine verso i clienti, ed anche patrimoniali. L'idea di sbrigarla in modo indolore si è rivelata un'illusione. Non solo i lavoratori hanno chiesto ed ottenuto la solidarietà della città, ma hanno coinvolto un orizzonte vasto quanto la rete che abbraccia il mondo. Perché scomodare internet? Federici: «Dopo la richiesta di mobilità, un anno fa, ci è nata l'idea di sensibilizzare i clienti. Ora l'abbiamo estesa per coinvolgere i contributi di chiunque ci voglia aiutare». Un sito internet si fa presto ad aprirlo ma - spiega la rsu - il grave significato sotteso alla decisione Gleason comportava la ricerca di spalle robuste che solo uno spazio istituzionale può offrire: quello del Comune - almeno ciò accadeva quando governava la sinistra - il cui accesso tuttavia è possibile solo alle associazioni. Ecco perché tutti i lavoratori Gleason si sono fatti soci di «Impresa Lavoro Territorio», sodalizio formalmente costituito, che da pochi è intestatario del sito internet www.comune.bologna.it/iperbole/impresa. Ma stavolta internet si rivela utile anche alla rovescia, come spia di preziose filtrate dal fronte opposto: «Basta accedere al sito di Gleason che, essendo una public company, deve comunicare i suoi passi agli azionisti: l'azienda ha trasmesso via internet due comunicazioni che ci riguardano: vi si parla addirittura della rsu e della necessità di fare con loro un accordo».

La vertenza sta per toccare la boa cruciale. Domani scade infatti il termine della procedura di mobilità. La funzione mediatrice dell'Ufficio del lavoro non ha conseguito risultati: «Non vediamo una grande volontà di giungere ad un accordo. E non sono previsti ulteriori incontri». Quindi incombe il rischio che, se non si arriva all'accordo entro domani, la procedura si conclude con il mancato accordo. In tal caso l'azienda può procedere come meglio ritiene, anche spendendo le lettere di licenziamento. Ha 120 giorni di tempo. Licenzierà? «In tal caso - replica Federici - mette a rischio la produzione in corso e si espone ai ricorsi individuali».

Il caso

Ansaldo smembrata la parola ai Tribunali

GIANFRANCO GILARDI*

Oggi a Milano e domani a Genova si svolgeranno presso i rispettivi Tribunali due udienze di straordinaria importanza per i lavoratori che Ansaldo ha, contro la loro volontà e senza accordo sindacale, «esternalizzato» conferendoli al cosiddetto Consorzio Manital. Ma è a tutti evidente che la vicenda Ansaldo-Manital ha acquisito una valenza di carattere generale in relazione alle tendenze che, con sempre maggior forza, emergono dal mondo delle imprese. Sembrano infatti emergere una vera ideologia del lavoro senza diritti che mira a frantumare ed alterare i tradizionali rapporti di solidarietà tra lavoratori e di potere sociale in fabbrica. Le imprese puntano a ridurre il numero dei dipendenti stabili ad un nucleo di lavoratori professionalizzati con i quali coltivare forti rapporti di fiducia. Accanto ad essi è presente una crescente quota di manodopera precaria, scarsamente professionalizzata e quindi facilmente sostituibile. E, per ultimo, una ancor più rilevante fetta di manodopera esterna, spesso priva di particolare qualificazione, utilizzata per la gestione di alcuni servizi.

Va da sé che un processo di tale ampiezza e profondità, portato alle estreme conseguenze, può determinare un ritorno a condizioni di moderno feudalesimo e questo spiega l'interesse del sindacato e dei lavoratori non solo ad acquisire per via contrattuale il diritto ad informazioni preventive sui processi di esternalizzazione, per contrattarli con cognizione di causa, ma anche di conquistare per via legale oggi, e attraverso la via legislativa domani (sarebbe molto utile capire se esiste un'opinione del Governo su un tema di tale rilevanza), un principio assolutamente liberale e cioè: ogni lavoratore ha il diritto di scegliere il proprio datore di lavoro. Non è vero quindi, come affermano le aziende, che l'art. 2112 C.C., modificato rispetto all'originale formulazione dell'art. 47 della L. 428/90, che a sua volta recepisce la direttiva Cee n° 197/77 porti automaticamente all'acquirente quando ad essere ceduto è un solo ramo dell'azienda.

Infatti la giurisprudenza comunitaria ha affermato a più riprese (vedasi le sentenze Katsikas contro Konstantinidis, Merks contro Ford Motors e altre) che la direttiva che consente al lavoratore di rimanere alle dipendenze del nuovo datore di lavoro alle stesse condizioni di quelle pattuite con il cedente non può essere interpretata nel senso che obbliga il lavoratore a proseguire il rapporto di lavoro con l'acquirente. Un obbligo del genere comprometterebbe i diritti fondamentali del lavoratore, il quale deve essere libero di scegliere il suo datore di lavoro e non può essere obbligato a lavorare per un datore che non ha liberamente scelto (vedasi tra l'altro su questo tema la innovativa sentenza del 6/5/99 del Pretore di Mi-

lano dr. Giampaolo Muntoni in merito alla controversia legale promossa da Belleggia contro Philips Spa).

Tale principio, se generalizzato, se reso cogente da un'apposita norma di legge, permetterebbe di contrastare il punto di vista confindustriale che punta ad «arricchire» il trasferimento di ramo d'azienda con una funzione - quella espulsiva -, che permetterebbe alle aziende di ridimensionare il proprio organico estromettendo i dipendenti del ramo ceduto senza il loro consenso ed evitando la complessa gestione di una procedura di licenziamento collettivo per riduzione del personale. Tale fenomeno era stato percepito anche dai lavoratori dell'Ansaldo che si erano visti recapitare una lettera (4/7/97) in cui il gruppo comunicava di voler cedere un assetto ramo di azienda costituito dai Servizi Generali ad un certo Consorzio Manital.

Il presunto ramo d'azienda era costituito dalle più disparate attività: facchinaggio/giardinaggio, gestione e distribuzione della cancelleria, pulizia dei fabbricati, manutenzione immobili, fattorinaggio, centralino, centro stampa, gestione archivi, ecc.

Rsu e Fim-Fiom-Uilm avevano immediatamente motivato il loro dissenso evidenziando

che:

- Ansaldo svolge attività di produzione e di commercializzazione di centrali termoelettromeccaniche;
- l'impresa gestita da Ansaldo non ha quindi mai avuto per oggetto il facchinaggio, il giardinaggio, la distribuzione e la gestione della cancelleria e così via;
- circa una sessantina dei 115 lavoratori di Legnano ceduti alla Manital facevano parte del famigerato centro di costo 991 Gestioni Varie e cioè una sorta di reparto confino appositamente creato, in occasione dell'ultimo rientro dalla Cigs nell'aprile '96, con il malcelato intento di Ansaldo di liberarsi alla prima occasione di questa manodopera giudicata evidentemente «superflua»;
- una percentuale assai considerevole di lavoratori ceduti erano invalidi civili o comunque con ridotte capacità lavorative;
- i servizi generali non sono un ramo d'azienda, cioè un complesso di beni sufficientemente autonomo rispetto al resto dell'azienda non ceduta, ma solamente uno dei tanti centri di costo aziendali, nel quale rientrava il personale addetto alle più svariate ed accessorie attività, senza alcun legame tra di loro;
- l'esternalizzazione così realizzata viola il divieto di legge in materia di appalto di manodopera.

POLIGRAFICO

Cartiere di Fabriano, nessun licenziamento

Licenziamenti scongiurati, come pure la mobilità, per i lavoratori delle Cartiere Miliani di Fabriano e degli stabilimenti di Castelraimondo e Pioraco. È il contenuto dell'ipotesi d'accordo raggiunta venerdì scorso. È prevista, innanzitutto, una fase di avvio alla cassa integrazione per 141 lavoratori, seguita da un programma di riorganizzazioni per effetto degli investimenti che verranno realizzati (circa 200 miliardi), finalizzati all'aumento della competitività e al miglioramento della posizione delle Cartiere sul mercato. Nell'arco di un triennio, inoltre, il picco massimo dei lavoratori coinvolti nella Cigs sarà di 196 unità, compresi coloro che nel frattempo avranno maturato i requisiti per il pensionamento. Prevede anche ipotesi di rotazione per i cas-sintegrati. Sarà poi messo a punto un programma di formazione-riqualificazione per tutti i dipendenti in Cigs, che agevolerà il reinserimento di questi in azienda in previsione di nuove forme di organizzazione. Per «uno specifico comparto» previsti anche contratti di solidarietà.

L'ARTICOLO

Nelle imprese di tlc diritti uguali per tutti

FULVIO FAMMONI*

In Italia il percorso di liberalizzazione, in particolare dei servizi a rete (energia, trasporti, banche, tlc, ecc.), è in pieno corso ed è accompagnato da processi di privatizzazione totale o parziale che hanno un impatto formidabile nella nascita di nuovi operatori, di concorrenza fra le diverse aziende, di penetrazione di capitali e società estere; in sostanza nella configurazione di veri e propri nuovi settori produttivi in cui il processo di competizione internazionale e la maneta unica proporranno una concorrenza accentuata che dovrà essere giocata su fattori di qualità e non al ribasso.

Tutto ciò necessita di elementi di regolazione che, anche sulla base delle direttive europee, si stanno progressivamente definendo. Il rapporto con le trasformazioni sociali in corso e l'innovazione contrattuale necessaria per dare risposte a queste trasformazioni comportano la costruzione di nuovi contratti di settore, nuove aggregazioni che identifichino gli elementi di omogeneità in materia di diritti e lascino spazio ad una più ampia contrattazione di secondo livello. È una esigenza attuale, non può non essere compresa in questo percorso e richiede una ridefinizione concordata degli ambiti e dei settori contrattuali fra sindacato e datori di lavoro.

Molti operatori, inclusa la nuova proprietà di Telecom, hanno già manifestato primi consensi e le stesse affermazioni di Confindustria su revisione di assetti che mettano insieme imprese che hanno identità di processo e mercato, non paiono un ostacolo all'avvio del confronto. Non è possibile invece lasciare ai singoli soggetti la scelta del contratto di riferimento. Questo sia nel caso del mantenimento di contratti delle aziende di provenienza; sia con la scelta di applicare ogni volta quello meno oneroso esistente, magari con rigidità strutturali che alla fine peseranno di più sulla competizione; fino alla degenerazione di nessun contratto di riferimento per gli operatori più piccoli.

Non solo l'idea che in settori che acquistano peso e identità non debba esistere una regola uniforme è sbagliata e pericolosa, ma queste diversità diverranno uno svantaggio anche nella competizione. Nel caso delle tlc non siamo più nel caso di pochi grandi operatori tutti di livello nazionale; già oggi sono oltre 100 le domande presentate e oltre 50 licenze già assegnate. Se ogni azienda continuasse a portare diversità ed elementi specifici a proprio vantaggio si creerebbe una evidente difformità di regole ed alla fine uno svantaggio per tutti. È questo il senso della richiesta di Cgil-Cisl-Uil a Confindustria per l'apertura del confronto contrattuale di settore.

Intendiamo predisporre una piattaforma contrattuale che non punti alla generalizzazione di nessuno dei contratti esistenti, ma ad un contratto specifico che definisca regole uniformi per tutti su aspetti come professionalità, organizzazione del lavoro e degli orari oltre che minimi salariali. Ovviamente dire che il contratto di settore è nuovo non significa ignorare che le diverse aziende applicano già oggi specifiche normative. Di ciò va tenuto conto sia attraverso accordi aziendali di secondo livello, ma anche attraverso una specifica e meticolosa attenzione alle parti comuni che invece si potranno trasformare in riferimenti per tutte le aziende. Una forte attenzione ai contenuti è dunque decisiva. Ad esempio, nessuna delle attuali articolazioni di inquadramento professionale da veramente risposta alla specificità del settore. Oppure, le politiche di orari e flessibilità sui cui, a fronte di contratti molto diversi, è sbagliato cercare delle improbabili medie. Confindustria ha già indirettamente confermato queste tesi con la costituzione di una specifica federazione (Federcomin) per le politiche della comunicazione. Adesso attendiamo una risposta chiara, non attendista.

Nessuno pensa che si tratti di un processo facile, probabilmente comporterà modalità e tempi differenziati per i diversi settori, ma l'esigenza di partire è ovvia. Alcuni contratti in scadenza e l'accordo per il Giubileo offrono l'occasione giusta per discutere dei settori e tentare di raggiungere nuovi accordi contrattuali.

* Segr. gen. Sind. Lavoratori Comunicazione - Cgil

GARE • BILANCI • ASTE • APPALTI

LA LEGGE È UGUALE PER TUTTI.

(SU L'UNITÀ PERÒ COSTA MENO)

Se la pubblicità è un obbligo per legge, il risparmio è un diritto. Con l'Unità potete acquistare spazi per gare, bilanci, aste ed appalti (legge n°67/87 e D.L.vo n°402 del 20/10/98) ad un prezzo decisamente promozionale, certi di essere letti dalle persone che contano. Il prestigio di una grande visibilità alla portata di tutti gli Enti e Ministeri.

Per informazioni e preventivi telefonare allo 06 • 69996414 o allo 02 • 80232239

Quotidiano di politica, economia e cultura

l'Unità

