

**Contratti/1**  
**Integrativo Fiat,**  
**Fiom all'attacco**

**Contratti/2**  
**I tessili varano**  
**la nuova piattaforma**

**Sicurezza**  
**Ospedali e cliniche**  
**sotto osservazione**

**Il documento**  
**La Cgil e la verifica**  
**sul Welfare**

A PAGINA 3

FACCINETTO

A PAGINA 3

LACCABO

A PAGINA 4

AMENDOLA

A PAGINA 6

Quotidiano  
di politica,  
economia  
e cultura

**L'Unità**

# Lavoro.it

COME TROVARLO, COME DIFENDERLO



**50mila**

È questo il numero di posti che entro il 2002 saranno creati in Italia col commercio elettronico. Ma il deficit di professionalità è molto forte

**95mila**

Secondo l'Osservatorio dello Smau questo è il valore del mercato italiano in miliardi dell'Information technology nel 1998: +11,7% sul '97

**4,8%**

È il peso (dati '98) del settore «Itc» sul pil nazionale, in forte aumento dal 4,4% di incidenza fatto registrare un anno prima

**55%**

Secondo un sondaggio svolto da www.jobcaffe.it questa è la percentuale di cybernauti disposta a cambiare regione per trovare un lavoro

**33%**

Sempre secondo jobcaffe.it questa è la percentuale di persone disposte che, pur di ottenere un posto, andrebbe anche all'estero

**48,5%**

Questa, secondo Anasin-Idc, è la percentuale di imprese del settore Itc che lamenta la scarsa preparazione di chi aspira ad un posto

«Un mestiere che nasce dall'esperienza». «Che si verifica ogni giorno nel rapporto coi lavoratori». Che difficilmente insomma - nel comune sentire - può costruirsi nell'isolamento di un'aula o nel silenzio di una sala di studio. «E in effetti ancor oggi - sottolinea Saul Meghnagi, presidente dell'Isf, l'Istituto della Cgil preposto all'attività di formazione sindacale - i sindacalisti sono persone che in larga misura si formano sul campo». Nonostante alle affermazioni di cui sopra si aggiungano, sempre più spesso, frasi del tipo «i problemi che i sindacalisti devono affrontare sono sempre più difficili e complessi». Senza che i livelli via via più alti di scolarizzazione di delegati e militanti siano in grado di fornire di per sé risposte sufficienti.

Modificata l'organizzazione del lavoro, chiusa l'epoca della fabbrica taylorista e finito il tempo dei «generalisti della politica», insomma, quello del sindacalista si presenta come un mestiere, se non da reinventare, da ridefinire. E riqualificare. Perché ci sono «vecchi» sindacalisti darimotivare. E ci sono giovani neoletti delle Rsu (solo nel pubblico impiego, la Cgil ne ha ottenuti 25mila), spesso in settori in passato poco battuti dal sindacato, senza alcuna esperienza alle spalle. Non a caso quella della formazione rappresenta oggi, per i bilanci delle confederazioni, un capitolo importante sotto la voce uscite (il 3 per cento, in casa Cgil, tenendo conto del solo bilancio nazionale, per organizzare corsi che, nel '98, hanno coinvolto quasi 1.700 persone, tra dirigenti, quadri e delegati).

Ma quali sono le competenze professionali che si richiedono a chi vuol svolgere funzioni sindacali, da delegato di fabbrica a dirigente di categoria o di struttura territoriale per salire su, fino ai vertici regionali o nazionali?

«Il punto è proprio qui - risponde il professor Meghnagi, autore di una ricerca su "La competenza dei sindacalisti" che sarà presentata oggi a Roma nell'ambito di un seminario della Cgil su "Organizzazione e formazione nelle strutture di rappresentanza" - nella molteplicità delle funzioni che un rappresentante dei lavoratori è chiamato a svolgere. E nella loro novità». Basti guardare a come si sono mosse in questi anni le confederazioni. La Cgil, ma anche la Cisl e la Uil, oltre alla tradizionale tutela dei lavoratori dipendenti, si sono occupate di pensionati, di disoccupati e - è il caso del Nidil - di nuove identità di lavoro, i cosiddetti «atipici». E rispetto al passato sono cambiati anche gli interlocutori, all'interno di una realtà sempre più frammentata. Non c'è più soltanto la grande azienda, col «padrone» o il manager (privato) di turno. E non c'è più nemmeno solo l'associazione imprenditoriale. Si sono cercate, e si sono attuate, dal Protocollo del 23 luglio in poi, nuove forme concertative e si sono moltiplicati i soggetti, il rapporto con le istituzioni - e non solo per quel che riguarda la tutela dei diritti e delle ragioni dei pensionati. Sono stati introdotti nuovi strumenti - dai patti territoriali ai contratti d'area - che modificano gli stessi strumenti contrattuali adeguandoli alle specifiche esigenze. Si è individuato un nuovo rapporto con la politica. E con l'ampiamiento della fascia degli interlocutori si sono modificati gli ambiti di intervento. Reclamando, tra l'altro, sul piano politico, anche la necessità di una nuova precisazione del concetto di autonomia.

E, sull'altro versante, si è allargata, da parte dei lavoratori, la richiesta di servizi. Mentre rapidissimi mutamenti del quadro di riferimento - si pensi ai protocolli, ai patti, ai contratti, alle leggi di riforma - pretendono ai diversi livelli dagli operatori un aggiornamento costante. Il carattere di



## I PROGETTI NAZIONALI IN CORSO

Progetto	Dirigenti/quadri	Delegati	Formatori	Altro	I totali
Qualificazione dei rappresentanti dei lavoratori. Analisi dei fabbisogni e definizione di profili professionali ("Creta")		144	18		162
Women and Trade Unions. Per una maggiore e più significativa presenza delle donne nelle Rappresentanze Unitarie di Base (RSU)		90	18		108
"Contrattazione sociale territoriale" "Progetto Ulisse"			20	200	220
La competenza professionale del sindacalista	24				24
Organizzazione di genere e le politiche delle donne				20	20
Relazioni interistituzionali e ruolo delle parti sociali nella formazione continua					Ricerca
Les compétences transversales					Ricerca
La formazione per l'accesso alla società dell'informazione				45	45
Development of competences for partnership in training				40	40
Training trade union project officers					Guida
Formazione e autoriforma della CGIL	60	800	40		900
Decentramento e insediamento territoriale dei sindacati	25				25
Formazione come sviluppo					Ricerca
Innesamento e presidio del territorio: dal funzionario dei diritti alle nuove forme di presenza sindacale	59		12	37	108
Innovazione e continuità nella politica dei Quadri	20				20
Obiettivi Sindacali e Istanze dei Lavoratori	15				15
<b>Totale destinatari</b>	<b>203</b>	<b>1034</b>	<b>108</b>	<b>342</b>	<b>342</b>

Schema

## Il caso

*Assieme competenze tecniche e preparazione politica  
La Cgil punta sulla formazione per rispondere alle nuove esigenze della negoziazione e ai suoi nuovi interlocutori*

# Segretari, funzionari e delegati, il sindacato torna a scuola

ANGELO FACCINETTO

## INFO

Cgil-Isf  
due giorni  
di seminario

Organizzazione e formazione nelle strutture di rappresentanza: è questo il tema del seminario che si tiene oggi e domani a Roma (Centro congressi Frenani) su iniziativa del Dipartimento organizzativo Cgil e dell'Isf.

verso della negoziazione esige diversi negoziatori. E, anche, organizzatori in grado di favorire la crescita di un sindacato capace di operare in una pluralità di modi. Nella consapevolezza che una scissione tra azione negoziale ed azione organizzativa costituisce uno dei maggiori limiti nella promozione delle risorse umane dell'organizzazione.

«Il mestiere di sindacalista - sostiene Meghnagi - richiede una specifica competenza, anche se è difficile chiarire in cosa tale competenza consista. Di certo si può dire che sia costituita da un sapere che lega l'attività del singolo a un processo più ampio di azione organizzativa, che connette l'operatività individuale alle strategie più ampie di una determinata struttura. E, di fatto, il risultato di un percorso in cui si è costruita la

capacità di interpretare la realtà e di agire su di essa». Per questo non la si può definire fuori del contesto in cui si opera. E per questo le modalità di qualificazione di quadri e dirigenti devono essere associate, all'interno del sindacato, ai processi di innovazione organizzativa e basate sulla condivisione dei percorsi da intraprendere.

Ma, in generale, c'è oggi questa «professionalità»? Secondo la ricerca dell'Isf - realizzata sulla base di interviste - alcuni sindacalisti si riconoscono inequivocabilmente inadeguati. Altri invece sono in grado di destreggiarsi egregiamente in un contesto in costante evoluzione. Per questo sottolinea il responsabile dell'organizzazione della Cgil nazionale, Carlo Ghezzi - la formazione è destinata a giocare un ruolo sem-

pre più importante.

Con un'avvertenza, però. La necessità di sempre maggiori competenze tecniche non deve cancellare la sensibilità, e la preparazione, politica. Niente sindacalisti tecnocrati, insomma, anche se a insegnare il mestiere non può più essere soltanto la fabbrica con i suoi quadri storici. Piuttosto l'individuazione, rispetto al passato, di un percorso diverso. «Perché - spiega Meghnagi - attraverso competenze tecniche specialistiche deve avvenire l'assunzione di responsabilità politiche». Chi si occupa di contrattare occupazione, giusto per fare un esempio, deve conoscere il mercato del lavoro e le leggi che lo regolano. Da specialista. Ma la sensibilità, quella, appartiene alla cultura politica. E non la si può sostituire.

## INFORTUNI

### Sbricioliamo il muro dell'indolenza

CARLO SMURAGLIA

**Desidero tornare sul tema giustamente sollevato martedì scorso da Michele Urbano sull'enorme spreco di vite e di ricchezze rappresentate, non solo in Italia, ma nell'intera Europa, dagli infortuni sul lavoro.**

**I dati sono davvero impressionanti; ma rappresentano la realtà solo per difetto, posto che il lavoro sommerso fa scomparire non pochi infortuni, mentre altri non figurano nelle statistiche proprio per il metodo con cui esse sono redatte, lasciando fuori interi settori ed interi periodi lavorativi.**

**Ancora peggiore è la situazione se si considerano le malattie; e non solo quelle professionali ma tutte quelle patologie non "tabellate" che sono però collegate alle prestazioni lavorative da sicuro nesso di causalità. Spesso di queste malattie sappiamo ben poco; non di rado, quando le scopriamo è troppo tardi, perché esse stanno già producendo effetti micidiali, ed altri ne produrranno in prosieguo.**

**È vero, dunque, che il fenomeno è di estrema gravità; ed è altrettanto vero che per contrastarlo non si fa abbastanza. Certo, l'avvento del decreto 626/94 ha provocato un forte scossone, anche sul piano culturale; ci sono iniziative nuove, c'è una maggiore presa di coscienza, da parte degli stessi lavoratori e delle loro organizzazioni, di recente c'è un impegno serio da parte del nuovo Ministro del lavoro e del Sottosegretario al lavoro delegato alla sicurezza. Ma tutto questo non basta, perché continua a mancare quell'impegno diffuso, strategico, complessivo che non lasci zone d'ombra e che riesca a mettere in campo tutte le energie e tutti gli strumenti necessari.**

SEGUE A PAGINA 2

## INVESTIRE SU SE STESSI



### E LA MOSSA VINCENTE

A fronte di un investimento pari a € 19.800.000, offriamo l'opportunità di intraprendere una attività in un settore esente da crisi ed in forte crescita. Cerchiamo partners ai quali affidare la gestione ed il periodico controllo di apparecchiature da gioco-intrattenimento (rispondenti alla legge 125 del 6 ottobre 1995) da noi preventivamente collocate nell'ambito di una zona operativa che verrà, di comune accordo, contrattualmente definita. Sono previste percentuali fisse di ricavo su tutti gli incassi nonché l'esclusiva dei punti vendita.



Per informazioni più dettagliate inviare Fax a: EUROGAMES  
Via del Lavoro, 60 - 40127 Bologna - Fax 051/377008 - e-mail internet: eurogames@iol.it