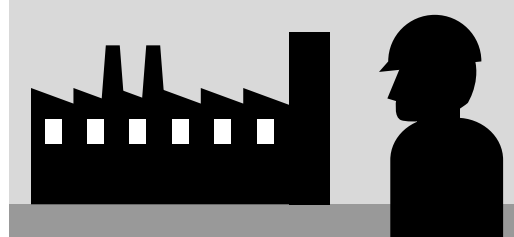


Fincantieri, il 7 un'ora di sciopero

Fiom Fim e Uilm hanno proclamato per il 7 ottobre un'ora di sciopero (dalle 9 alle 10) per i dipendenti della Fincantieri con presidi davanti ai cancelli dei vari stabilimenti. In una nota i sindacati si sono detti preoccupati per lo stato del gruppo e hanno definito «allarmante» la situazione dei carichi di lavoro e per i problemi aziendali (criticità di progettazione e di esecuzione, difficoltà nel rispetto dei

tempi di consegna, gestione dell'indotto fuori controllo). Fiom Fim e Uilm sostengono che gli accordi non sono stati applicati e che «le prospettive della privatizzazione restano nell'oscurità più assoluta con il rischio di trovarsi improvvisamente di fronte a decisioni unilaterali e a fatti compiuti». Domani, mercoledì 6 ottobre, si svolgeranno assemblee in tutte le unità produttive mentre per il 12 ottobre è previsto un incontro con la Fincantieri per discutere sui carichi di lavoro e sul piano di riorganizzazione. Sempre questo mese si comincerà poi a parlare di contrattazione integrativa con la bozza di piattaforma che sarà discussa dal coordinamento nazionale il 28 ottobre.



3



Lavori in corso

FLESSIBILITÀ

Intanto Torino continua ad assumere

Gli ultimi 500 sono stati annunciati la scorsa settimana. Sono trascorse solo pochi mesi da quando la Fiat, dopo aver comunicato 150 assunzioni a Mirafiori per fronteggiare le richieste della nuova Punto, aveva lasciato intuire che i nuovi ingressi in fabbrica erano destinati a proseguire. Sfondato il livello delle 2.500 assunzioni dall'inizio dell'anno, si pensava quindi di poter avvicinare quota 3mila. E venerdì scorso sono stati annunciati proprio altri 565 avviamenti al lavoro che portano il totale a oltre 3.100 nuovi inserimenti. Anche in questo caso è soprattutto il positivo andamento dei nuovi modelli a determinare l'ultima tornata di assunzioni. Duecento giovani troveranno un posto alla Carrozzeria di Mirafiori, con contratto a tempo determinato per una durata iniziale di 8 mesi, per la produzione della Punto. Altri 200 entreranno a Rivalta (con contratti interinali) per la crescita produttiva della Lybra mentre 100 (sempre interinali) saranno impegnati a Melfi per la Punto. Infine alla Sevel Val di Sangro (furgoni) saranno assunti 65 giovani con contratto di formazione lavoro. Secondo i sindacati i 65 contratti della Sevel e i 200 di Mirafiori potrebbero trasformarsi successivamente in assunzioni a tempo indeterminato e non è esclusa sorte analoga anche per altri. Per Giuseppe Cavalitto (Fismic) questi sono i risultati della flessibilità governata dal sindacato insieme all'azienda. «Risultati ancor più importanti - afferma il segretario della Fismic - perché, nel settore industriale, la Fiat è uno dei rari casi di aziende che creano occupazione in questo Paese».

Va però anche detto che dopo aver visto scendere notevolmente gli occupati negli anni scorsi (a fronte di circa 20mila unità in tutto il gruppo le nuove assunzioni - è tutte con contratti a termine - sono state circa un terzo) negli ultimi tempi il gruppo di Torino in parallelo all'annuncio dei nuovi posti di lavoro ha deciso di estendere il ricorso ai sabati lavorativi (nelle quantità già previste dal contratto) anche allo stabilimento di Pomigliano e alla linea della Lybra a Rivalta (nello stabilimento torinese i sabati lavorativi avevano già coinvolto altre produzioni).

Non è escluso che nei prossimi mesi il gruppo di Torino torni ad assumere ed al riguardo va segnalata la possibilità di inviare (anche attraverso Internet) il proprio curriculum alla Fiat: l'indirizzo Web è il seguente: www.fiat.com.

La disdetta formale è partita alla volta del Lingotto e dell'Unione industriale di Torino il 30 settembre, primo atto per il rinnovo del contratto integrativo Fiat - 140mila lavoratori interessati, 70mila dei quali in Piemonte - in scadenza a fine anno. E già si è messa in moto la macchina del sindacato. Un primo appuntamento è fissato per domani mattina. Alla Camera del lavoro di Torino si riuniranno, col segretario generale, Claudio Sabattini, i 300 delegati Fiom delle fabbriche piemontesi del gruppo. Con un obiettivo. Mettere a punto le prime indicazioni politiche da portare nelle prossime settimane alla discussione unitaria con Fim e Uilm, in vista della costruzione della piattaforma rivendicativa. E una consapevolezza. Che la vertenza con la casa torinese avrà un rilievo tutto particolare. Non solo perché darà il la alla nuova stagione della contrattazione aziendale, a pochi mesi dal rinnovo del contratto nazionale di lavoro. Ma anche perché costituirà il banco di prova per la tenuta dell'impianto contrattuale fondato sui due livelli - confermando col «patto di Natale» - dopo i recentissimi, violenti attacchi di Confindustria.

Il sindacato, però, ha anche un altro obiettivo. E non lo nasconde. Il confronto sull'integrativo deve offrire l'occasione per discutere delle prospettive del gruppo - cominciando da quelle produttive ed occupazionali - in un periodo in cui si susseguono voci e smentite di alleanze internazionali alimentando la preoccupazione che la logica finanziaria possa prevalere. «Telecom insegna - sulla logica di impresa. «Porremo con precisione la questione del rapporto tra i volumi realizzati in Italia e quelli realizzati all'estero» - avverte il segretario della Fiom Piemonte, Giorgio Cremaschi. L'obiettivo, per l'auto, è quello di mantenere inalterato il rapporto esistente: 65 per cento in Italia e 35 nel resto del mondo. Se cresce il volume produttivo estero, insomma, bene. Purché non vada a danno delle quote assegnate alle fabbriche dislocate nel nostro paese.

Un tema, questo, che ne introduce un altro. Quello della partecipazione. Il sistema partecipativo fin qui praticato non soddisfa per nulla le organizzazioni dei lavoratori che ne danno un giudizio nettamente negativo. L'accusa è che, a dispetto degli impegni presi, non è stata attuata alcuna vera forma di partecipazione. Tanto che le stesse Rsu «vengono chiamate soltanto a registrare decisioni già prese».

Ma ci sono altri nodi che il sindacato vuole sciogliere. Anzitutto quello costituito dalla

Il caso

Domani a Torino assemblea regionale della Fiom con Sabattini
È la prima iniziativa in vista dell'avvio del confronto per il nuovo contratto aziendale che interessa 140mila lavoratori in tutta Italia

Nuovo integrativo Fiat, il sindacato batte cassa

ANGELO FACCINETTO

crescita costante della forza lavoro precaria. Le assunzioni fatte per fronteggiare le esigenze produttive di questi mesi, dopo il lancio della nuova Punto e della Lancia Lybra, sono in larghissima misura avvenute attraverso contratti a termine o facendo ricorso al lavoro interinale. Non nella logica della flessibilità, però. Perché - accusano alla Fiom - si è semplicemente

rimpiazzato il *turn over*. Sostituendo i vecchi pensionati con lavoratori a termine. Con meno diritti. Per loro il sindacato punta a chiedere - alla scadenza del contratto - la conferma in organico. E la realizzazione di percorsi di formazione, in attuazione del contratto nazionale di categoria. E quello della precarizzazione del lavoro fa il paio con il capitolo terziarizzazioni.

FIOM BRESCIA

«La priorità ora si chiama salario»

Quattrocento accordi sottoscritti (200 in scadenza a fine anno e altri 200 che scadranno tra il 2000 ed il 2002), in tutto oltre 40mila i lavoratori interessati. È questo il bilancio fatto dalla Fiom bresciana sulla contrattazione integrativa, su cui il sindacato da un giudizio senz'altro positivo. In vista della nuova tornata contrattuale il 30 settembre la Fiom ha avviato la discussione al proprio interno: il percorso di analisi si concluderà a fine novembre con una riunione del Direttivo provinciale, mentre il 5 dello stesso mese è previsto un convegno di approfondimento sulle condizioni di lavoro e il salario dei lavoratori metalmeccanici. Previste poi anche riunioni a carattere seminariale dei delegati e riunioni a livello di zona che coinvolgeranno impiegati amministrativi e tecnici. Al centro della prossima tornata di vertenze, il salario («una parte rilevante degli aumenti dovrà essere erogato in modo certo con quote mensili») e la messa sotto controllo di tutta la prestazione lavorativa. L'obiettivo è quello di mettere le Rsu nelle condizioni di trattare su tutto: orari, organizzazione del lavoro, salari, ambiente di lavoro e professionalità.

Il sindacato vuole mettere a punto un sistema di regole, da applicare attraverso accordi di sito, sulla scia di quanto concordato la scorsa primavera all'Iveco di Brescia. Un sistema che metta in chiaro che la terziarizzazione riguarda l'impresa, non i diritti né le condizioni di lavoro né gli strumenti della rappresentanza.

C'è poi un ultimo nodo, destinato a far discutere molto. Anche dentro il sindacato visto il dibattito suscitato all'epoca della firma dell'accordo in scadenza. Il salario. Che assume un rilievo particolare anche nell'ambito della «vertenza di gruppo» propugnata dalla Fiom piemontese. Giorgio Cremaschi, dell'ultimo premio di risultato, così come è stato determinato, dà un giudizio negativo. E afferma che il prossimo, almeno nelle richieste, dovrà essere «un premio consistente». Certamente superiore ai due milioni di aumento all'anno chiesti nella piattaforma di quattro anni fa. Ma soprattutto insiste sul fatto che quei soldi non devono essere scritti soltanto sulla carta, ma devono finire davvero nelle tasche di operai e impiegati. Perché - spiega - in questi anni ai lavoratori, per questioni legate al bilancio Fiat, è finito un milione e mezzo in meno del previsto, 800mila lire soltanto nel corso di quest'anno. «Questo meccanismo - dice - non lo accetteremo più. Non si può addossare sui lavoratori il rischio di impresa».

TLC

Appalti, sindacati in allarme

I sindacati metalmeccanici sono preoccupati per la grave crisi del settore delle installazioni telefoniche (sono in corso licenziamenti in massa) e per «l'assenza del Ministero del lavoro» sulla questione, nonostante l'impegno per un piano di riorganizzazione del comparto.

CONTRATTI

Pronta la piattaforma dei tessili, industriali in trincea

GIOVANNI LACCABO

I sindacati tessili hanno presentato la piattaforma, ma ieri - con un blitz che non ha precedenti - la Federtessile ha disdetto il contratto annunciando che sta elaborando un suo documento programmatico. Dice il leader Filtea, Agostino Megale: «Dunque è probabile che dovremo misurarci con una contro-piattaforma. Auspicio che ciò non accada, anche se inducono al pessimismo sia il clima politico, sia le pretese di Fossa di mettere in discussione i livelli contrattuali e le regole di luglio». Megale spera che le relazioni industriali non siano compromesse da «colpi di testa». Queste le principali richieste del sindacato.

Diritti di informazione. 1) Ampliare l'informazione sui processi di delocalizzazione e sulle quote di produzioni all'estero, con riguardo ai Paesi ed alle aree inte-

ressate, alle produzioni, alle ricadute occupazionali, agli investimenti ed alle riconversioni produttive. 2) Definire i codici di condotta e le modalità di applicazione, di monitoraggio e dei controlli. 3) Individuare i criteri e le modalità di adozione del marchio dei diritti. 4) Ampliare i capitoli sull'utilizzo dei diversi strumenti del mercato del lavoro, con particolare riferimento ai lavori parasubordinati, atipici e dipendenti di cooperative.

Lavoro esterno. Con l'Osservatorio nazionale, monitorare le fasi di gestione delle norme sul lavoro esterno. Inoltre, definire i criteri per adottare tariffe eque da parte delle aziende committenti e affrontare il problema della intermediazione.

Piccole imprese. Valutare i programmi di sviluppo della piccola

impresa, rimandando a livello territoriale la gestione di strumenti quali: struttura degli orari, formazione, tipologia delle assunzioni, flessibilità, politiche di crescita. Fermo restando l'attuale modello contrattuale, le parti valuteranno l'opportunità di far corrispondere ai programmi, la realizzazione della contrattazione di secondo livello interaziendale per le piccole imprese per riconoscere ai lavoratori la ripartizione dei benefici ottenuti e gli incrementi di produttività del sistema. Per i lavoratori della piccola impresa con meno di 15 dipendenti, costituzione della rsu a livello interaziendale per bacini e/o aree individuati a livello locale.

Mezzogiorno. Ampliare il protocollo di intesa sull'utilizzo del part-time fino al 50% degli occu-

panti. Mentre per consolidare le aziende, si discuterà la conferma della norma contrattuale sullo scaglionamento retributivo per le aziende contoterziste.

Orario di lavoro. 1) Flessibilità. Unificare le attuali percentuali di maggiorazione ed aumentare al 20 per cento; una percentuale del 30 per cento in caso di modifica della precedente programmazione dei periodi di supero e/o di recupero. 2) Banca ore. In essa confluiscono le ore straordinarie, sia «fino» sia «oltre» le 80, e le percentuali di maggiorazione della flessibilità trasformate in ore. Diritto al godimento certo ed individuale delle ore contenute nella banca e diritto di scegliere se usare o farsi pagare le ore derivanti dalla trasformazione delle maggiorazioni di flessibilità. 3) Part time. Ampliare il di-

ritto al part time fino al 10 per cento del personale in forza. Facilitare il ricorso al part time per esigenze formative. 4) Job-sharing. Ricepire le norme legislative in materia di lavoro condiviso. Quanto ai permessi individuali, elevare da tre a cinque i giorni di permesso retribuiti utilizzando le ex festività e le riduzioni previste dal contratto.

Inquadramento unico. Applicare in sede aziendale i risultati dei lavori delle commissioni di comparto (entro il 31 dicembre 2000). Definire una indennità retributiva di 20 mila lire per i secondi livelli e di 40 mila per il terzo livello, per riconoscere l'effettivo esercizio di una pluralità di mansioni.

Formazione professionale. Definire le linee guida di un piano nazionale di formazione profes-

sionale da attuare in modo congiunto a livello nazionale, di territorio, distretto e azienda. Il piano deve basarsi sul raccordo scuola-lavoro, la creazione di moduli formativi per funzioni di alta specializzazione, l'impegno aziendale alla formazione dei neo assunti, la formazione continua ed il costante aggiornamento professionale, l'avvio di un piano nazionale concordato con i ministri per adeguare i programmi e le strutture pubbliche in rapporto alle esigenze del settore.

Aumenti retributivi. Primo livello: 40 mila. Secondo: 62 mila. Terzo: 68 mila. Quarto: 74 mila. Quinto: 81 mila. Sesto: 88 mila. Settimo: 95 mila. Ottavo: 102 mila.

Altri capitoli, infine, riguardano la previdenza complementare e la salute e sicurezza.

