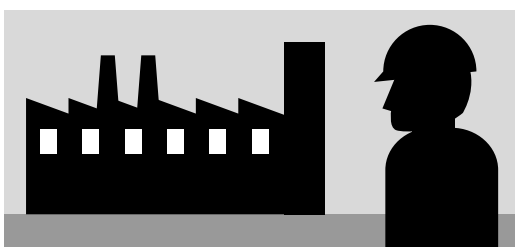


6



### Chimica: 700 posti a rischio nel milanese

Quasi 700 posti sono a rischio in due aziende del settore chimico nel milanese. La Antibioticos ha infatti annunciato 450 esuberi, in gran parte operai, la metà dei quali nello stabilimento di Rodano-Pioltello. L'Enichem, invece, ha aperto le procedure di mobilità e di cassa integrazione straordinaria per circa 450 dipendenti, tutti impiegati, della sede di San Donato Milanese. La Antibioticos, che fa parte

del Gruppo Montedison, ha dichiarato ai sindacati di dover ridurre i costi per la caduta dei prezzi e della domanda sui mercati. Identiche le motivazioni addotte da Enichem: riduzione dei costi. «La crisi di Antibioticos - ha detto il segretario generale della Flerica di Milano, Tommaso Rongione - era attesa. Proprio per questo era stato messo a punto un piano di investimenti. Montedison, però, invece di mantenere fede ai suoi impegni, ha deciso di ripiegarsi su se stessa. Si tratta di scelte suicide. Il sindacato - conclude Rongione - ha già il via alla mobilitazione dei lavoratori ed ha chiesto l'intervento del ministro dell'Industria e della presidenza del Consiglio».

il documento

## Il contratto

Importanti novità introdotte dall'integrativo della fabbrica bolognese controllata dall'Audi

# Formazione e inquadramenti, ecco lo «stile» Lamborghini

BRUNO PAPIGNANI \*



Alquanto pare, alle soglie del nuovo millennio, stiamo entrando nell'era degli accordi separati. Niente di nuovo potremmo dire, se non un nuovo e pericoloso arresto dell'unità sindacale che, assieme a molte rinunce della singola organizzazione, aveva prodotto gioventù, difeso diritti, creato nuove opportunità. A fronte di questa scelta di campo della Cisl, alquanto sciagurata, voglio segnalare qualcosa di positivo, che si richiama ad accordi che solo l'unità ha permesso di ottenere come quello del luglio '93 e più precisamente alla contrattazione di secondo livello.

E di questi giorni infatti, l'accordo sottoscritto all'Automobili Lamborghini, azienda nella provincia di Bologna, con una lunga e anche travagliata storia, nella produzione di automobili per una fascia di mercato alta, di lusso, con oltre 400 dipendenti, da un anno di proprietà dell'Audi. L'accordo sottoscritto da Fim, Fiom e Uilm con l'azienda è il prodotto di un'azione comune e, poiché contiene forti elementi di innovazione, mi pare valga la pena richiamarlo.

Dato per scontato, ma scontato non è, un aumento salariale di 2.500.000 lire medie annue, diviso in modo equo nelle sue forme fisse e variabili, ed una serie di risultati su orari, occupazione giovanile, femminile e su importanti nuovi diritti individuali, l'accordo contiene due precisi impegni che mi paiono davvero innovativi.

Il primo: si tratta della formazione professionale, dove è stabilito che ogni lavoratore ha il diritto ad una formazione professionale che non può essere inferiore a 24 ore l'anno, considerata tempo di lavoro e perciò retribuita, affinché l'aggiornamento professionale o la formazione in funzione delle innovazioni del sistema non sia un'affermazione generica ma un fatto. La novità sta indubbiamente nella quantità della soglia minima di ore di disposizione, ma anche nella creazione di un ente formatore interno che deciderà fin dai prossimi mesi la qualità della formazione stessa, i contenuti e gli altri enti a cui rivolgersi, attraverso un comitato tecnico/scientifico dove non sederanno solo i rappresentanti aziendali ma anche le organizzazioni sindacali che insieme alle Rsu hanno il diritto di avanzare e vedere realizzate le loro proposte.

Ogni lavoratore poi, se lo vorrà, potrà entrare in possesso di una «carta delle competenze» dove sarà riprodotta la sua storia professionale, la formazione professionale svolta con i risultati conseguiti, un vero certificato di qualità delle proprie competenze, spendibile anche nel mercato del lavoro.

Il secondo: è un nuovo inquadramento professionale, parallelo ed aggiuntivo a quello previsto dal contratto nazionale di lavoro, il

### INFO

Corsi per 150 marittimi

Un nuovo ciclo di corsi di riqualificazione ed aggiornamento per marittimi, commissionato dalla Confindustria e patrocinato dalla Provincia di Genova, ha preso il via la scorsa settimana per concludersi nel giugno del 2000. L'iniziativa, finanziata dall'Unione Europea e promossa dalle organizzazioni sindacali settoriali mira alla riqualificazione e all'adeguamento alle nuove tecnologie per tecnici di bordo. I corsi (40 ore ciascuno articolate su 5 giornate) si rivolgono ad elettricisti e meccanici. A questo primo ciclo di 10 corsi parteciperanno 150 marittimi.

quale non è più in grado da solo di recepire tutte le professionalità e di rendere trasparente e contrattata una grossa parte del salario erogato aziendalmente. Infatti se l'inquadramento nazionale riconosce e retribuisce la professionalità esecutiva, esso non tiene conto delle competenze nuove, richieste da un'organizzazione del lavoro fortemente mutata, dove elementi quali: capacità di gestire il proprio lavoro, di integrazione fra diversi enti o aree aziendali, di trasferire ad altri lavoratori le conoscenze, sono elementi ormai essenziali per un'azienda che voglia dare prodotti o servizi competitivi e di qualità. L'accordo Lamborghini riconosce queste nuove competenze le retribuisce, segnando così un percorso nuovo ed estendibile, su un tema delicato ed importante per i lavoratori.

Ma tutto ciò diventa interessante quando il tutto è legato ad un sistema di formazione mirato ad un'organizzazione del lavoro in grado di diffondere competenze e pari opportunità, che fanno del proprio lavoro un'occasione per lavorare in gruppo, con pari dignità ed in alternativa a modelli gerarchici prescrit-

tivi, ahimè ancora ampiamente diffusi per ragioni di potere, e non certo di produttività o di qualità e, nello stesso tempo, riconosce concretamente le differenze che le stesse pari opportunità producono.

Potrei continuare nel fare esempi che, fermo restando il valore insostituibile dei contratti nazionali di lavoro si dimostra quanto l'esercizio del diritto alla contrattazione di secondo livello è fonte e motore, oltre che di conquista di nuovi diritti per i lavoratori, anche di sviluppo di innovazione delle aziende.

Questi risultati sono però possibili solo con un sindacato fortemente radicato nei luoghi di lavoro, in grado di capire i problemi, unito. Le «crociate competitive» possono anche essere suggestive per qualcuno, ma sono anche portatrici di divisioni che rischiano di divenire insanabili, vere e proprie sciagure, lontane dagli interessi veri dei lavoratori che vedono in quest'infinito bla-bla un modo per fare scelte sempre più lontane da loro col risultato di permettere una gestione selvaggia e unilaterale delle imprese nell'agire quotidiano nei luoghi di lavoro. \*Fiom-Cgil Bologna

### L'INTERVENTO

## Accordo Fs, un contributo per uscire dal tunnel

FRANCO GIUFFRIDA\*...FRANCO FEDELE\*\*

Il recente accordo sulla vertenza FS siglato tra il Governo (Ministro del Tesoro e Trasporti), l'Azienda e le Segreterie Nazionali di Filt, Fit, Uilt, Sma, Ugl, ha provocato all'interno della CGIL reazioni che non possono essere condivise. Vogliamo ricordare a quei compagni che sono sempre pronti alla correzione degli accordi in quale contesto nasce l'intesa e quanto complesso e difficile è stato il negoziato.

In questi lunghi mesi le posizioni delle Organizzazioni Sindacali sono state caratterizzate da divisioni e contrapposizioni. Sono stati proclamati ed effettuati scioperi che non hanno visto la partecipazione della nostra Organizzazione. La Fit, la Uilt e i Sindacati Autonomi hanno tentato di frenare il necessario ed indispensabile processo di riforma per rilanciare il trasporto ferroviario. Nel loro intendimento non hanno trovato il consenso dei ferrovieri. Basse, infatti, sempre sotto il 50% sono state le partecipazioni dei lavoratori alle azioni di lotta. La Filt-Cgil ha scelto la strada più difficile, ma anche

la più responsabile, nella consapevolezza che il trasporto ferroviario ha bisogno di un forte e convinto intervento di riforma per cambiare in positivo l'attuale situazione.

Le Ferrovie hanno bisogno di recuperare efficienza per riuscire a competere con le altre aziende ferroviarie, in un mercato dei trasporti sempre più liberalizzato. L'accordo del 17 Novembre era in questa direzione e porta le altre organizzazioni sindacali su una posizione che la Filt-Cgil ha tenacemente tenuto in questi mesi. È stato detto in diverse occasioni e da diversi soggetti, sia istituzionali che dell'Impresa FS, che le FS sono un'azienda tecnicamente fallita. Un sindacato responsabile non può far finta di niente e continuare sulla strada suicida di portare alla chiusura l'azienda come se tra i destini di essa e quello dei lavoratori non ci fosse una relazione diretta.

La Filt-Cgil ha condiviso la scelta che per salvare dalla crisi profonda l'azienda FS s'intervenisse anche sul costo del lavoro, come contributo dei lavoratori al risanamento e al suo rilancio.

Importante è avere realizzato una vera riforma contrattuale introducendo i contenuti dell'accordo del 23 luglio in un settore dove è evidente il disordine contrattuale. Allo stesso tempo è da valorizzare l'innovativo strumento regolatore del lavoro ferroviario, rappresentato dal nuovo contenitore contrattuale delle attività ferroviarie, così come l'avevamo definito nella nostra Assemblea Programmatica di Malpensa.

Si è parlato impropriamente di un doppio regime contrattuale, uno per i nuovi assunti l'altro per quelli che sono attualmente in azienda. L'accordo va nella direzione di un contributo del lavoro, di tutto il lavoro (vecchio e nuovo) al processo di risanamento. I nuovi inquadramenti e le progressioni economiche saranno negoziati con l'azienda FS e confluiranno in un accordo di novazione contrattuale nel nuovo contenitore definito «Contratto delle attività ferroviarie».

Non esistono, quindi, livelli professionali e percorsi di carriera differenti tra nuovi e vecchi, ma un nuovo sistema contrattuale per tutti i lavoratori che operano nel settore ferro.

Per questi ed altri motivi non accettiamo le critiche mosse all'accordo: A nostro avviso sono senz'altro strumentali le dichiarazioni di alcuni dirigenti della Cgil che hanno assunto posizioni censorie, erigendosi a tutela dei diritti contrattuali dei «poveri e bistrattati» ferrovieri. Questi stessi dirigenti, in tante occasioni, ci hanno fatto presente che i ferrovieri avevano dei «privilegi» conquistati attraverso lotte corporative.

Oggi, in funzione di un piano di ristrutturazione e di riorganizzazione delle FS il Sindacato cerca di riportare sotto controllo la dinamica salariale e contribuire al risanamento e questo viene visto come un cedimento alle volontà del padrone e del Governo.

Non si possono assumere posizioni solo in funzione degli interessi di parte, ma devono essere coerenti con i contenuti dei documenti elaborati e votati dalla nostra organizzazione a tutti i livelli. La Filt-Cgil è convinta che la strada tracciata con l'accordo sulla vertenza FS può rappresentare un utile esempio contrattuale per tanti altri settori del mondo dei trasporti e fuori di esso.

L'unificazione contrattuale della categoria è, infine, il segno evidente di un progetto di politica industriale e di difesa del settore e di FS; nei confini del nuovo mercato si possono far vivere aziende risanate e forti che non decentrano il lavoro ma lo riportano dentro, a condizione del ripristino di corrette regole di competizione, la prima delle quali vincolata al rispetto dei diritti e dei contratti.

\* segretario generale Filt/Cgil Lombardia  
\*\* segretario generale Filt/Cgil Milano

## Domani su

# Scuola & Formazione

DALL'OBBLIGO ALL'UNIVERSITÀ.  
CORSI, CONCORSI,  
RICERCA SCIENTIFICA



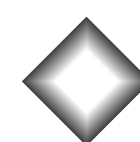
Analisi  
Scuola e università  
secondo i Ds

Bracco Pagano



Leggi  
Accademie e conservatori  
una riforma svuotata

Montecchi



Primo piano  
La scuola «fai da te»  
Prove di autonomia

Michienzi



La polemica  
La ricerca  
targata Usa

Greco

