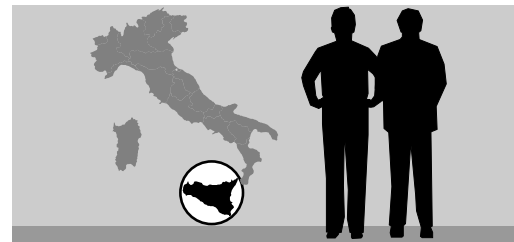


Palermo: 1.400 nuovi posti grazie ad Alitalia

Millequattrocento nuovi posti di lavoro, in un solo colpo a Palermo. Il «miracolo» è reso possibile dalla decisione dell'Alitalia di insediare, proprio nel capoluogo siciliano, il suo più grosso call center. Il progetto è stato illustrato nei giorni scorsi al sindaco Leoluca Orlando che ha ricevuto a Villa Niscemi una delegazione di dirigenti della compagnia di bandiera che, in compagnia dei loro partner com-

merciali olandesi, hanno appunto spiegato come nella struttura palermitana, a regime, saranno occupate ben 1.400 persone. «Un'importante struttura - ha affermato Orlando - che costituisce una vera e propria boccata di ossigeno per l'asfittico mercato del lavoro siciliano e della quale l'amministrazione comunale di Palermo ha fortemente voluto l'apertura offrendo un contributo non indifferente». Il «call center» Alitalia verrà infatti ospitato nel palazzo del Fondo di Quiescenza della ex Sicilcassa, in Via Filippo Cordova, acquisito dal Comune di Palermo che lo metterà a sua volta a disposizione della compagnia di bandiera.



5

qui Italia

Cgil

Dalla riunione del 16 dei Direttivi delle Camere del lavoro di Milano, Torino e Genova un documento-proposta in vista della prossima Conferenza nazionale d'organizzazione

Il sindacato del 2000

Il Nordovest lancia una proposta: dimezziamo le categorie da 14 a 7

I direttivi delle Camere del Lavoro di Milano, Torino e Genova consapevoli dei problemi nuovi che la confederazione deve affrontare, quali per esempio quello della rappresentanza di tutto il mondo dei lavori, ritengono che la prossima conferenza d'organizzazione debba essere un appuntamento vero e non un momento burocratico e rituale. Questa conferenza deve essere un appuntamento importante che ha il compito di analizzare, riflettere sullo stato delle nostre strutture sindacali per individuare limiti, ritardi e inadeguatezze del nostro modello organizzativo. Una conferenza d'organizzazione che auspichiamo produca profondi interventi innovativi e dia inizio ad un processo di autoriforma delle strutture della Cgil, con l'obiettivo del rilancio di un moderno sindacato confederale e della sua capacità di essere un soggetto politico sociale che si candida a rappresentare l'insieme del mondo dei lavori, dei giovani e dei pensionati.

Questo è un obiettivo fondamentale che passa attraverso la consapevolezza di tutti i gruppi dirigenti della Cgil, che hanno il dovere di interrogarsi sulle prospettive future del sindacalismo confederale in un contesto sociale ed economico profondamente trasformato rispetto al passato. Un processo di trasformazioni e cambiamenti del mondo del lavoro e nel mercato del lavoro che ci deve far riflettere sul nostro modello organizzativo non più corrispondente alle nuove esigenze della realtà così trasformata.

La nuova sfida che abbiamo davanti è quella di saper innovare la nostra organizzazione per candidarci a rappresentare l'intero mondo del lavoro. Per fare ciò dobbiamo costruire una nuova e più avanzata sintesi di rappresentanza sindacale che ha come obiettivo l'unità del mondo dei lavori estendendo i diritti dei lavoratori, le tutele collettive e le tutele individuali. È necessario riflettere sull'esigenza non più rinviabile di un riposizionamento strategico del sindacalismo confederale a fronte di evidenti segnali di crisi di rappresentanza delle grandi organizzazioni. (...) È prioritario puntare alla nuova dimensione politica e sociale rappresentata dal Territorio, come luogo nuovo verso il quale indirizzare la nostra politica contrattuale, rivendicativa e dei servizi.

Tre sono i grandi temi sui quali si svilupperà la Conferenza di Organizzazione: la dimensione europea del sindacato e nel sindacato, i confini delle categorie, la struttura della Cgil, il loro reinsediamento, i servizi.

LA NUOVA DIMENSIONE EUROPEA DEL SINDACATO

Un punto importante sul quale soffermare la nostra attenzione è rappresentata dall'irreversibilità del processo di unità europea. Su questo versante non c'è dubbio che vi siano ancora forti difficoltà ad un'azione unitaria dei sindacati europei ma è altrettanto chiaro che a questo livello nuovo noi dovremo far riferimento trasferendo prerogative e titolarità che sono oggi dei sindacati nazionali. Una dimensione europea a cui dobbiamo saper integrare in tempi rapidi perché questo, nell'epoca della globalizzazione, è il livello economico, istituzionale e sociale di riferimento. È quindi necessario: Pensiamo sia necessario cominciare a porci il problema di costruire un'identità sindacale europea che assuma quei caratteri propri di un sindacato confederale.

Elevar il nostro livello di conoscenze, competenze e la nostra stessa cultura europea dall'insieme dei gruppi dirigenti. Dare avvio ad un percorso che dia vita ad una struttura sovranazionale.

Costruire un sindacato europeo oltre la fase di coordinamento dell'attuale CES. Definire scelte che trasferiscono con le dovute gradualità, competenze e sovranità dai sindacati italiani a quello europeo. Dare vita ad un livello contrattuale europeo su politiche lavoro, occupazione, sociale e dei diritti, attraverso ciò contribuire alla realizzazione di un'Europa sociale e dei diritti. Consapevoli che l'azione sindacale europea non è alternativa ma complementare con quella nazionale.

Per il sindacato la dimensione europea dovrà essere il suo nuovo dna.

Riteniamo che per costruire questa nuova dimensione sindacale si debba dare corso anche a sperimentazioni d'integrazione europea, attraverso la costruzione di un sistema dei servizi che abbia come ambito d'azione l'Europa. Il sistema dei servizi può essere un importante strumento per raggiungere questi obiettivi. Per esempio i servizi relativi al mercato del lavoro, ai servizi all'impiego, alla formazione, alla ricerca, alle politiche attive per il lavoro comunitarie ecc. Perché crediamo nella costruzione di interventi che facciano vivere ai nostri cittadini e giovani una reale dimensione europea delle opportunità.

Le nostre strutture del nord potrebbero svolgere un ruolo anticipatorio e di guida verso l'integrazione europea della nostra organizzazione, creando ad organismi sovranazionali di studio, progetto e proposta cominciando dalle politiche infrastrutturali dalla viabilità ai trasporti, alle politiche economiche e sociali d'integrazione con le nostre aree del nord.

I CONFINI DELLE CATEGORIE

Tra le diverse necessità di adeguamento organizzativo che la Cgil dovrà affrontare vi è quella dei confini delle categorie, per meglio far corrispondere il nostro impianto organizzativo ai mutamenti avvenuti nel mondo del lavoro e per estendere e rendere sempre più incisiva e capillare la nostra azione.

È necessario dare avvio ad un percorso concreto che segua con gradualità, costruisca un nuovo assetto organizzativo delle categorie. Un obiettivo questo che deve essere deciso e realizzato evitando il più possibile logiche e interessi propri di singola categoria o gruppo dirigente. Le nostre argomentazioni dovranno essere influenzate e condizionate dalla discussione sul ruolo della contrattazione a partire dalle stesse Categorie, ma anche avendo particolare attenzione agli intrecci tra Centri nazionali e territori, Categorie e Confederazione a tutti i livelli.

In eguale misura, i ragionamenti che svolgiamo in altra

Le Camere del lavoro del Nord-Ovest chiedono di avere una nuova centralità nella Cgil del 2000. Per cominciare a definire una strategia comune in vista della Conferenza di Organizzazione Nazionale della prossima primavera, giovedì scorso come avevamo annunciato sul precedente numero di «Lavoro.it», si sono riuniti i direttivi congiunti delle Camere del lavoro di Genova, Milano e Torino, presente il segretario confederale Carlo Ghezzi. Ed è stato messo a punto un documento che traccia un percorso partendo dalla proposta di avviare una struttura sindacale sovranazionale, un sindacato europeo che superi i poteri della Ces, limitati al coordinamento. L'idea è di trasferire gradualmente competenze e poteri dei sindacati italiani a quelli europei e «dare vita ad un livello contrattuale europeo su politiche del lavoro, occupazione, sociali e dei diritti». Seconda tappa è la revisione delle categorie raggruppandole in Industria, Energia, Terziario Privato, Trasporti, Pubblica Amministrazione, Comunicazioni. Ma la vera novità è la centralità delle Camere del lavoro «con l'obiettivo di riposizionare la Cgil nel territorio» così da far fronte ai cambiamenti del mercato del lavoro, alle nuove flessibilità salariali, ai problemi ambientali. «La Cgil - spiega Vincenzo Scudiere, segretario della Camera del lavoro di Torino - si deve attrezzare per tempo, con le sue strutture, per essere protagonista dei processi di cambiamento, senza esserne travolta».

In questa pagina pubblichiamo una sintesi del documento approvato a Torino.

parte del documento circa il ruolo negoziale delle Camere del Lavoro va considerato un elemento importante nelle nostre valutazioni che riguardano le Categorie. Inoltre non vanno sottovalutati tutti quegli aspetti di carattere organizzativo che possono mettere in grado la Cgil di avere una rappresentanza omogenea su tutto il territorio nazionale, intendendosi per tale la capacità di garantire risposte adeguate a tutti i soggetti che noi intendiamo rappresentare.

In estrema sintesi la Cgil si propone di: Rappresentare gli interessi di tutti i lavoratori di tutte le Categorie, con pari dignità, in tutti i territori, rappresentare vecchi e nuovi soggetti rispetto alla esigibilità dei diritti e tutele, creare un impianto organizzativo adeguato per il raggiungimento di tali obiettivi.

Poiché riteniamo giusto che ogni valutazione che si possa svolgere a livello dei nostri territori, non potrà mai prescindere

da un insieme di valutazioni e criteri che dovranno essere stabiliti e decisi a livello nazionale, che siano a valere per tutto il territorio nazionale e che abbiano la caratteristica di rispondere alle diverse necessità dimensionali ed organizzative di tutte le strutture. Non crediamo, infatti, che possa essere proponibile la logica che ogni struttura adotti soluzioni organizzative importanti al di fuori di ogni schema o griglia di massima. Il rischio vero potrebbe essere quello di una pericolosa incomunicabilità tra i territori e tra le Categorie.

Per comodità di ragionamento uno schema di raggruppamenti categoriali che riteniamo proponibile può essere quello che risponde all'assetto produttivo del paese e che possiamo rappresentare attraverso lo schema seguente:

Industria

Energia

Terziario Privato

Trasporti

Pubblica Amministrazione

Comunicazioni

Questo schema va messo in relazione all'insieme delle valutazioni che di seguito esprimiamo rispetto a: come si articola il territorio relativo alla Camera del Lavoro Metropolitana

il dimensionamento e la composizione delle singole Categorie

l'utilizzo delle risorse e come sono dislocate comprendendo anche i distacchi e le aspettative in legge 300 in funzione di una politica di investimenti (le risorse sono generalmente tutte impegnate in funzione dell'esistente)

il ruolo dei dipartimenti in funzione delle nuove soluzioni organizzative.

Le risorse economiche non possono più essere considerate

una variabile indipendente nell'ambito di un'importante riforma organizzativa.

Nell'ambito delle valutazioni sopra espresse, va dato risalto ad una nuova consapevolezza che deve permeare tutte le strutture della Cgil a proposito di come si creano le risorse economiche della Confederazione e delle Categorie, come si utilizzano e come si rendono disponibili per il raggiungimento degli obiettivi di cui alla premessa. All'interno di tale proposta esistono ancora delle disomogeneità per le quali potrebbe essere il caso di affrontare anche il problema degli scorpori tra Categorie che fanno parte di raggruppamenti diversi. Esempi: braccianti nell'Industria, manifatturiero chimico, vetro, ceramica e plastica nell'Energia, spettacolo e grafica nelle Comunicazioni. In funzione delle argomentazioni sopra espresse, ma anche indipendentemente da queste, va svolto un ragionamento attento sul fatto che, ogni ipotesi di accorpamento, di aggregazione o di raggruppamento di Categorie, queste debbano essere messe in equilibrio con gli assetti complessivi che la Confederazione si deve dare [...].

LA NUOVA CENTRALITÀ DELLE CAMERE DEL LAVORO

L'obiettivo di fondo della prossima Conferenza d'Organizzazione deve essere quello di riposizionare la Cgil nel territorio. Una necessità prioritaria sollecitata soprattutto dai profondi processi di trasformazione economica e sociale che hanno riguardato soprattutto le grandi aree industriali del nostro paese come Milano, Torino e Genova (...).

Alla frantumazione delle imprese, dei contratti di categoria e dei rapporti di lavoro occorre rispondere, come si è detto, con una dose maggiore di confederazione e di forte investimento da parte del sindacato, di risorse economiche e umane verso il territorio in modo più decentrato possibile. Il territorio è la sede dove questi fenomeni economici e sociali si manifestano in tutta la loro evidenza e con tutta la loro carica di radicale cambiamento.

Il territorio è anche la sede dove si delinea il nuovo tessuto economico e la nuova stratificazione sociale. È qui in definitiva, che si possono verificare direttamente fino in fondo la portata di queste trasformazioni e la loro possibile evoluzione. È qui che si possono cogliere con la dovuta tempestività le trasformazioni economiche e sociali che nel territorio hanno sempre più il loro baricentro. Il territorio diventa quindi l'ambito principale in cui sviluppare una forte azione sia sul versante rivendicativo, sia su quello della rappresentanza sociale. È in questo contesto che la Camera del Lavoro assume una rinnovata centralità, una centralità che però deve passare attraverso un adeguato rilancio del suo ruolo, che deve puntare all'attività di radicamento ed estensione della rappresentanza del lavoro «normale» e di aggregazione e rappresentanza del lavoro di flusso, di quello disperso e del lavoro nero. Inoltre, deve formare un sistema qualificato di servizi, favorire le politiche attive del lavoro e le politiche sociali per i giovani [...].

IL CASO

Aermacchi firma, ma senza Federmeccanica

GIOVANNI LACCABÒ

L'Aermacchi di Venegono Inferiore, 1.800 addetti, ha firmato con l'ersu ed i sindacati - ma con il dissenso di Federmeccanica - un accordo che introduce radicali novità nel contratto dei metalmeccanici sull'inquadramento professionale, materia sulla quale la vigente normativa è costretta a far riferimento all'Intesa del 1972: «Piuttosto vecchia, e certamente inadeguata a rappresentare le professionalità emerse nell'ultimo trentennio», commenta Primo Minelli, segretario della Fiom varesina.

Perché dal '72?

«Perché Federmeccanica da allora si è sempre opposta ad ogni modifica, sia in sede aziendale, sia nazionale. Non a caso anche l'attuale accordo con l'Aermacchi non è stato firmato da Federmeccanica che all'ultimo minuto si è dissociata».

L'intesa cosa introduce di nuovo?

«La novità di maggior rilievo è la commissione paritetica che costruisce i pro-

filii professionali, sia operai che impiegatizi. Inoltre, ai delegati sindacali ed ai singoli lavoratori viene attribuito un ruolo autonomo: chi non si riconosce nella posizione assegnata dalla commissione, può ricorrere e dire la sua. Se mi viene assegnato un determinato livello professionale, che a mio avviso non corrisponde alla effettiva qualità del mio lavoro, posso contestare la decisione, sia per mio conto, sia con l'assistenza del delegato sindacale».

Il ricorso ha possibilità concrete di essere accolto?

«Poiché si muove in base a profili e dichiarazioni prestabilite, il ricorso viene esaminato confrontando le affermazioni del lavoratore con le valutazioni della commissione. Un confronto su criteri di certezza».

E non ci saranno discriminazioni tra operai e impiegati?

«I profili operai - ecco un'altra novità - sono di tre livelli superiori al quinto, os-

sia si raggiunge il sesto livello impiegatizio. Inoltre, e ciò vale anche per gli impiegati, a ciascun livello professionale sono previste fasce salariali che riconoscono la professionalità con riferimento a ciascun ambito definito. Ad ogni professionalità corrisponde un punteggio al quale consegue una retribuzione. E un'altra forte novità. E così se fino a ieri, la paga del quinto livello era stabilita dalla paga base, e basta, ora ha un'articolazione che tenta di riconoscere la professionalità».

L'accordo dell'Aermacchi è il risultato di un'esigenza reale?

«Certamente. Si è fatta questa sperimentazione proprio perché esistono le condizioni. Non funzionava più il vecchio sistema dei passaggi di categoria in base ai vecchi contratti: tutti erano insoddisfatti. Su questa materia si sono fatti accordi molto allettanti sul piano teorico, ma infruttuosi nella pratica e chi restava tagliato fuori era insoddisfatto ed impo-

tente, senza nessuna speranza di rivalsa. Il tentativo è di darci normative e regole condivise da tutti».

Anche dall'azienda?

«Certo. Condivise dall'azienda, ma punto di riferimento anche per tutti i lavoratori. La professionalità in Aermacchi è medioalta. Non esiste l'operaio comune, o l'impiegato semplice. L'inquadramento professionale vigente non prevede nulla per queste figure operaie: da qui l'esigenza di stabilire una classificazione "scientifica" per queste figure medioalte».

Ma si tratta di profili professionali ad uso e consumo solo di Aermacchi?

«Potrebbero adattarsi anche ad altre realtà. L'accordo ha rilevanza nazionale, nel senso che potrebbe servire sia in vista della imminente tornata di contrattazione aziendale, sia per il futuro contratto nazionale».

Quale genere di adattamento?

«Distinguendo le aziende con professio-

nalità mediobasse da quelle con professionalità medioalte, e adattando il modello a ciascuna di esse».

Federmeccanica cos'ha detto?

«Una motivazione di ordine politico. Già nella contrattazione aziendale di alcuni mesi orsono Federmeccanica ha cercato di impedire l'accordo aziendale, ed anche la parte relativa all'inquadramento ritenendo che la professionalità sia attingente al contratto nazionale».

Il sindacato è d'accordo?

«Questa lettura è fondata dal punto di vista formale-burocratico, ma è una grossa sciocchezza se viene riferita ai processi di produzione ed agli sviluppi intervenuti nelle professionalità. Federmeccanica si trincerava dietro i cavilli burocratici per evitare di affrontare le reali necessità della produzione. L'azienda invece ha firmato perché, a differenza di Federmeccanica, ha l'esigenza di produrre. In azienda la ragione della produzione prevalgono su quelle politiche».

