

4

## Sicurezza, giovedì sciopero a Bergamo

Cgil, Cisl e Uil di Bergamo hanno indetto per questa settimana iniziative di mobilitazione e di lotta per la sicurezza sul lavoro. Il momento centrale si avrà giovedì, quando industria, artigianato, commercio e servizi si fermeranno per uno sciopero generale territoriale di due ore. Lo sciopero sarà preceduto da assemblee in tutti i luoghi di lavoro.



## Valle d'Aosta, disoccupati al 6%

Nel '99 la percentuale di chi cercava lavoro in Valle d'Aosta è scesa del 2%. «Questo dato - ha commentato il presidente della Giunta, Dino Vierin - lascia supporre che il tasso di disoccupazione si potrebbe assestare attorno al 6%, un valore di gran lunga inferiore alla media nazionale». In Valle d'Aosta, nel '99, la domanda di lavoro è cresciuta nell'industria di quasi il 5%, ma si è contratta per pari valore nel terziario.

OSSERVATORIO  
TENDENZE

## MANAGER

In cinque anni  
30mila dirigenti  
hanno perso il posto

La disoccupazione colpisce non solo operai ed impiegati, ma nelle grandi industrie miete vittime anche a livello manageriale: dal 1995 al 1999 sono stati ben 30.000 i dirigenti che hanno perso il posto di lavoro. In gran parte, 50%, si tratta di pensionamenti anticipati, ma per una consistente fetta si tratta di "messa in stato" di mobilità (appressa del licenziamento) per manager 45enni. Lo rileva una ricerca Confindustria-Fndai che attesta, invece, il buono stato di salute della piccola e media impresa: nel periodo considerato, infatti, 484 aziende delle piccole e medie industrie hanno deciso di assumere un manager, pur non avendo mai avuto dirigenti nel loro staff.

Fra le cause che hanno determinato i tagli occupazionali fra i dirigenti, lo studio evidenzia i fallimenti (33%), le modifiche organizzative (27%), le crisi di settore (20%) e le ristrutturazioni aziendali (12%).

## EUROPA

Il costo del lavoro  
sale del 2,2%  
(in Italia dello 0,5%)

Incremento del costo del lavoro del 2,2% nel terzo trimestre del 1999 per la zona euro ma solo dello 0,5% in Italia stando ai dati diffusi a Bruxelles da Eurostat, l'ufficio statistico dell'Ue. L'Italia è il Paese comunitario nel quale l'aumento del costo del lavoro nell'insieme dell'economia, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, è stato il più contenuto da luglio a settembre. In base ai dati forniti da Eurostat l'Italia si piazza davanti a Svezia (+1,9%) e Spagna (+2,2%). Gli aumenti più consistenti sono stati registrati in Danimarca (+4%) e Regno Unito (+5%). Anche nel comparto industriale l'aumento del costo del lavoro è stato più ridotto in Italia (+1,1%) che nel resto della zona euro (+2,2% in media), con punte del +3,6% in Danimarca, del +3,5% in Austria e del +3,4% nel Regno Unito. Stesso discorso per gli stipendi, aumentati in Italia dell'1% (il dato più basso nell'Ue). Stando ai dati di Eurostat, nel terzo trimestre '99 i due fattori presi in considerazione per il calcolo del costo del lavoro, gli stipendi e gli altri elementi (i costi indiretti, come gli oneri sociali a carico dei datori di lavoro o le imposte sul lavoro), sono aumentati in Italia meno che nel resto dell'Ue. La voce «altri» ha segnato, anzi, una diminuzione del -0,8% nella Penisola (il solo dato in negativo nell'Ue), contro aumenti del +6,0% in Spagna, del +4,2 in Austria o dello +0,8% in Germania.

il caso

## L'accordo

Nei prossimi 4 anni una parte del trattamento economico sarà ceduta in cambio di tempo libero  
A Rosignano interessati oltre mille lavoratori

Solvay, nel premio  
di partecipazione  
la riduzione d'orario

GIOVANNI LACCABO

## INFO

Tessili,  
riprende  
il confronto

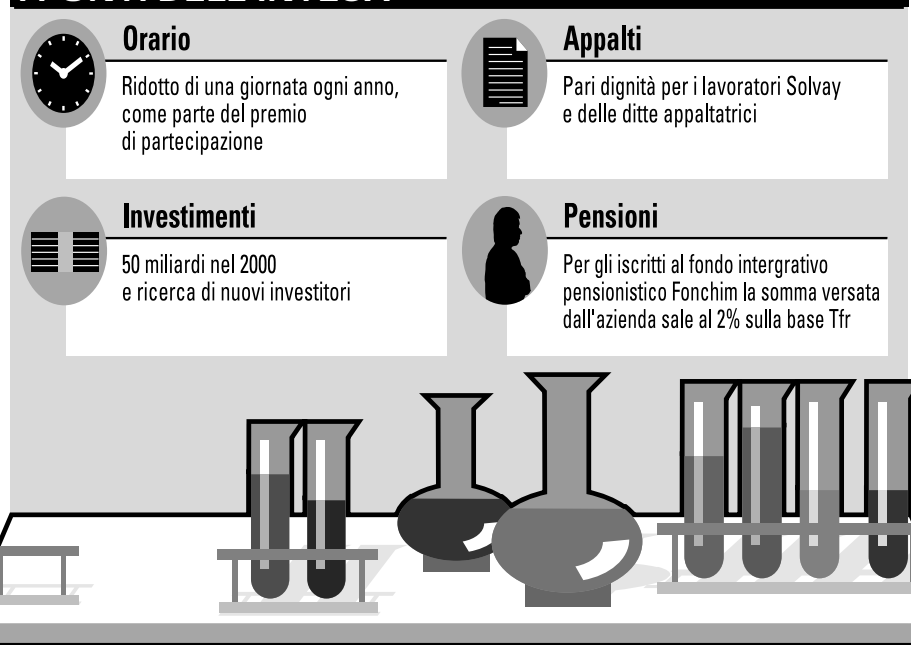
Riprende il 19 gennaio in seduta ristretta il confronto per il rinnovo del contratto di lavoro dei tessili, mentre i riunioni in seduta plenaria sono previste per il 27 e 28 gennaio. Negli incontri svolti tra dicembre e inizio gennaio, pur intravedendosi la possibilità di successivi approfondimenti, la Federtessile ha riconfermato la sua indisponibilità alla richiesta di contratti interaziendali, avanzata dai sindacati, ritenendoli un livello di contrattazione aggiuntivo rispetto a quanto stabilito nell'accordo del 23 luglio.

Alla Solvay di Rosignano l'accordo aziendale, ancor fresco di firma, al capitolo «premio di produzione» propone una soluzione innovativa quando scambia una parte del trattamento economico con la riduzione d'orario, nella misura «di una giornata all'anno per i prossimi quattro anni». L'interconnessione tra salario e orario sarà pure limitata per quantità, ma il suo rilievo di principio non può essere sottovalutato.

Come si arriva a questo risultato? Giovanni Monti, della Rsu di Rosignano, spiega che l'accordo aziendale 1999-2002, siglato a metà dicembre, affronta tutta una serie di capitoli: investimenti, premio di partecipazione, una tantum, Fonchim (cioè previdenza integrativa), orario, conto ore, organizzazione del lavoro, appalti, sicurezza e ambiente, inquadramento, formazione, attività sociali.

Sul premio di partecipazione, che nel contratto nazionale sostituisce il vecchio premio di produzione, una somma uguale per tutti, oppure differenziata a fasce, ma legata a qualsiasi parametro. Invece per gli ultimi due contratti nazionali, il premio di partecipazione è salario erogato in riferimento a precisi parametri: la partecipazione agli utili aziendali, dunque un riferimento economico legato alla produzione, alla qualità ed all'efficienza, ossia criteri che fissano un riferimento oggettivo alla redditività. Il premio di partecipazione pertanto viene legato a parametri connessi ai risultati e, per la Solvay, prevede un salario. «Che noi avevamo in precedenza intravisto come trasferibile in una quantità di riduzione d'orario», spiega Monti, in quanto «il contratto nazionale prevede la possibilità che a livello aziendale si possano trasformare quote di salario in quote di riduzione di orario di lavoro». Ossia, nel premio di partecipazione non figura la cifra della riduzione di orario, che viene calcolata in circa 100 mila lire per ogni giornata. Ogni lavoratore può, in ogni anno solare, avere la riduzione di otto ore, come le ferie. Monti: «Abbiamo evitato in questa fase lo scontro grosso con l'azienda sulla questione della riduzione d'orario nei cicli continui modificando il kappa, ossia il coefficiente di appartenenza ad ogni funzione». Tra l'altro, la Solvay vanta un coefficiente kappa 6, il più alto in Italia. «Coefficienti 6 significa che ogni funzione lavorativa all'interno dei turni dev'essere moltiplicata per 6 per avere il numero di lavoratori necessari per mandare avanti quell'impianto». Se le funzioni sono ad esempio 90, queste vanno

## I PUNTI DELL'INTESA



## INAIL

## In aprile la polizza infortuni casalinghe

Passi avanti per la polizza anti-infortuni che riguarda una platea di 9 milioni di casalinghe le quali potranno, attraverso una semplice autocertificazione, accedere all'assicurazione. Lo prevede lo schema di Regolamento approvato all'unanimità dal consiglio d'amministrazione dell'Inail, nell'ambito della collaborazione intrapresa con il ministero del Lavoro per accelerare l'iter della legge che tutela contro gli incidenti domestici tutte le donne che lavorano a tempo pieno per la famiglia. Precisione importante: quando si scrive che la polizza è rivolta alle casalinghe è una semplificazione che distorce la realtà: infatti, nulla osta che sia un «casalingo» a sottoscrivere la polizza anti-infortuni dovrebbe diventare realtà entro aprile, dopo il varo dei decreti interministeriali necessari a dare attuazione alla legge e consentire al più presto agli aventi diritto di accedere alla polizza. Se lo schema di regolamento predisposto dall'Inail passerà l'esame dei ministeri del Lavoro e del Tesoro, diverrà il primo dei due decreti necessari. Quali i criteri seguiti per elaborare il testo del Regolamento?

In una nota diffusa dall'Inail si spiega che si è puntato innanzitutto ad «allargare il più possibile la platea degli iscritti e quindi alla semplificazione degli adempimenti richiesti per l'accesso all'assicurazione». Per i soggetti esonerati dal pagamento del premio (25 mila lire l'anno) per motivi di reddito, è prevista l'iscrizione all'istituto mediante semplice presentazione della domanda e dell'autocertificazione. Sarà l'Inail a farsi carico degli accertamenti necessari.

moltiplicate per 6 per ottenere il numero di addetti necessario, nel nostro caso 540. Monti: «Abbiamo fatto questa operazione per evitare di essere noi soli, in tutta Italia, ad affrontare questa questione della riduzione dell'orario. Ci saremmo trovati noi da soli ad affrontare un livello di scontro troppo elevato. Così, se tutti i lavoratori fanno la giornata in meno, nei fatti avremo ottenuto la riduzione d'orario».

Grande attenzione alla concretezza, dunque. «Abbiamo tenuto lo stesso atteggiamento nei confronti del Fonchim, il fondo di previdenza integrativa dei chimici. Lo scontro sulla elevazione della quota lo abbiamo risolto in azienda, dove il contratto prevede che l'azienda alzerà la quota dallo 0,6 al 2 per cento».

Ciò dimostra - dice Monti - che a livello di azienda si possono sconfiggere le posizioni negative di Confindustria: «In tal modo cerchiamo di essere fattore di stimolo nei riguardi della chimica. Tutti gli altri chimici dovranno porsi il problema».

I millequaranta della Solvay di Rosignano hanno dunque l'occhio attento al domani. Lo stabilimento tratta chimica di base. Produce soda, carbonato di sodio, soda caustica, bicarbonato di sodio, acqua ossigenata, cloro, clorometani e polietilene ad alta intensità e cloruro di calcio. L'indotto permanente raggiunge i 450 addetti, con punte di altri 700 nelle manutenzioni. Impianti molto complessi con produzioni anche altamente pericolose.

Anche sugli appalti, l'accordo «fa pulizia» di una vecchia ingiustizia che ogni anno, come i rituali sacrifici umani fagocitati dai mostri medievali, colpiva come una condanna i lavoratori delle pulizie. «Ogni anno l'azienda rinnovava l'appalto delle pulizie, con la conseguenza che venivano estromessi i lavoratori delle ditte appaltatrici che perdevano la gara. Oggi si è fatto un accordo che mantiene il posto di lavoro ai lavoratori delle pulizie, a prescindere dalle vicende delle gare. Ed inoltre - prosegue Monti - a proposito della terziarizzazione delle attività di manutenzione, si è stabilito che con l'azienda venga valutata l'implicazione sulle aziende locali. Quindi si punterà a creare un artigianato che impegni personale sulle realtà locali, puntando a far sì che le aziende del territorio si costituiscano in forme consortili».

## L'INTERVISTA

## Ferrara (Fiom): Per Alenia soluzioni innovative

ANGELO FACCHINETTO

Cassa integrazione finalizzata alla riqualificazione e reinserimento nel posto di lavoro per 192 dipendenti; mobilità fino alla pensione per altri 320; 250 nuove assunzioni da qui al 2001; nessuna esternalizzazione. E soprattutto concrete prospettive di sviluppo. Si è conclusa così la scorsa settimana, dopo quattro mesi durissimi, la vertenza della Alenia Marconi System - circa 4.200 addetti distribuiti in sei stabilimenti - joint venture tra Finmeccanica e Bae. Un risultato non da poco, soprattutto se si considera il punto di partenza: 600 esuberanti dichiarati e prospettive di esternalizzazione per altri 400 lavoratori. Ma come si è arrivati all'intesa? E quali sono i suoi contenuti più innovativi? Lavoro.it ne parla con il segretario nazionale della Fiom, Francesco Ferrara.

Alla conclusione della vertenza ha dato un apporto concreto anche il governo. Come valuta il sindacato questo intervento?

«Anzitutto è corretto parlare di governo nel suo insieme, perché sulla vicenda sono in-

tervenuti due ministeri, quello del Lavoro e quello dell'Industria, mentre sull'intesa è stata poi coinvolta la stessa Presidenza del consiglio. Nonostante questo, però, è stata dura. La svolta c'è stata soltanto dopo che l'azienda - era fine novembre - aveva provveduto ad inviare le lettere di messa in cassa integrazione per circa 600 lavoratori. E stato in quel frangente che sono state recepite da parte del governo le ragioni del sindacato. Un sindacato, ricordo, che insisteva per una politica di indirizzi strategici industriali nei processi di ristrutturazione, e soprattutto nelle aziende ad alta tecnologia, come appunto l'Alenia, impegnata nel campo dell'elettronica della difesa».

Qual è stato l'impegno dell'esecutivo? «Il governo ha smesso i panni del mediatore ed è sceso direttamente in campo mettendoci del suo. Anzitutto destinando, nella legge finanziaria, nuove risorse alla difesa. Un fatto importante, che ci ha messo nelle condizioni di poter insistere sull'incongruenza che, di fronte a prospettive di svi-

luppo nel settore, si continuasse a discutere di costi e di tagli nell'unica azienda del Paese impegnata sul fronte dell'elettronica per la difesa. E che ci ha consentito di capovolgere l'impostazione iniziale data dalla proprietà. Non solo. Alla fine il governo si è anche impegnato su due punti, importanti».

Quali? «Si è impegnato a mettere in atto un'opera di monitoraggio per sostenere concretamente, attraverso indirizzi di politica industriale, lo sviluppo di queste aziende. E si è impegnato ad operare per concentrare dentro Alenia Marconi System tutta la logistica industriale della difesa che oggi è dispersa. Il che significa contribuire a rendere più forti, nel quadro europeo e nei confronti dei partner, le possibilità di sviluppo del gruppo. Il governo insomma, in questa vertenza, non ha messo a disposizione soltanto le proprie capacità di mediazione, ma si è impegnato sul piano delle strategie, delle politiche industriali. E questo rende credibile tutto l'accordo. A cominciare dall'impegno

per le 250 nuove assunzioni».

Ha detto che avete capovolto l'impostazione iniziale. In che senso?

«L'azienda era partita col dire di non essere competitiva, di avere una serie di costi insostenibili ed aveva seguito la vecchia logica del ridimensionamento, anche occupazionale, per puntare soltanto su alcune attività. Con questo accordo la rotta è stata invertita. L'azienda non esternalizza più le attività produttive, comprese quelle meccaniche, ed è messa in grado di sviluppare la logistica. Non solo, grazie all'impegno del governo a considerare strategico il settore (e quindi a renderlo effettivamente tale) può guardare al futuro con una serenità che prima non aveva».

E non sono solo questi i punti innovativi dell'intesa. Non ci sono risvolti negativi? «Sì, un neo c'è. Questa intesa a costo ce l'ha. Trecentoventi lavoratori su 4.200 saranno messi in mobilità fino alla pensione, pur con un percorso certo e con un'integrazione al reddito a carico dell'azienda. Ciò

sono destinati ad uscire dall'azienda. Per la prima volta, però, non verranno mortificati, non dovranno subire l'umiliazione di due anni di cassa integrazione: resteranno in fabbrica finché non matureranno i requisiti per andare in pensione. Anche questo è un elemento innovativo da non sottovalutare».

Per 190 lavoratori, però, la cassa integrazione ci sarà.

Certo, ma ci andranno a gruppi. E ci andranno esclusivamente per seguire corsi di riqualificazione già definiti. Sapendo, al termine del corso, di rientrare immediatamente in fabbrica con la certezza del posto e della mansione. E quasi come se la cassa integrazione non ci fosse. Anche in questo caso, insomma, è stata capovolta l'impostazione iniziale data dall'azienda. Senza contare l'impegno alle 250 nuove assunzioni di laureati e tecnici, destinati soprattutto agli stabilimenti che col piano avranno subito i tagli maggiori. Alla fine gli organici saranno sostanzialmente quelli di oggi».

## Lavoro.it

Supplemento settimanale diffuso sul territorio nazionale unitamente al giornale L'Unità  
Direttore responsabile  
Giuseppe Caldarella

Iscrizione al n. 205 del 28/04/1999  
registro stampa del Tribunale di Roma

Direzione, Redazione, Amministrazione:  
00187 Roma, via Due Macelli 23/13  
Tel. 06/699961, fax 06/6783555  
20123 Milano, via Torino 48

Per prendere contatto con

Lavoro.it

telefonare al numero 02/802321  
o inviare fax al 02/8023225 presso  
la redazione milanese dell'Unità  
e-mail: lavoro@unita.it

per la pubblicità su queste pagine:  
PubliKompas - 02/24424627

Stampa in fac simile  
Se.Be. - Roma, via Carlo Pesenti 130

Satim S.p.A.  
Paderno Dugnano (MI)

S. Statale dei Giovi 137

STS S.p.A. 95030

Catania - Strada 5, 35

Distribuzione: SODIP

20092 Cinisello B. (MI), via Bettola 18

