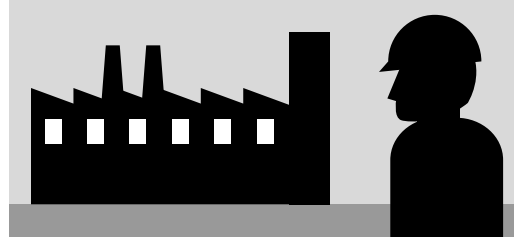


Taranto, timori in Belleli per gli assetti Boi

I lavoratori del gruppo Belleli di Taranto hanno chiesto la ripresa del confronto con la presidenza del consiglio sulla vertenza in corso. La richiesta è stata formulata a conclusione di un incontro tra consiglio di fabbrica e segreterie territoriali di Fim Fiom Uilim nel corso del quale si è parlato della mancata corresponsione ai 1860 lavoratori dell'indennità di cassa integrazione di dicembre e delle voci circa il disim-

pegno della Tdi Halter, una delle aziende che hanno costituito la Boi, società che ha preso in affitto la gestione della Belleli tarantina. In un documento diffuso a conclusione della riunione, lavoratori e sindacati indicano tre obiettivi: la conferma degli assetti societari della Boi, così come sottoscritti nell'accordo firmato a Roma il 5 maggio scorso; la ricerca di nuovi partner - nel caso in cui ci fossero defezioni dalla società - per fare riaprire la fabbrica sulla base di un serio piano industriale; il completamento degli strumenti di finanziamento della commessa Offshore Shuttle per permettere l'acquisizione della commessa stessa, togliendola alla concorrenza tedesca e norvegese.



5

qui Italia

ENERGIA

Nel contratto nuovi inquadramenti

FRANCO FARINA*

La firma per il rinnovo del biennio contrattuale per il settore Energia-Petrolio Privato - complessivamente, circa 40mila addetti - ha registrato una novità importante: quella di avere definito un nuovo sistema di classificazione per i lavoratori del settore.

Compito di questa tornata contrattuale era quello di unificare, oltre il rinnovo del biennio economico, i trattamenti salariali di due comparti - quelli dell'Energia-Eni e del Petrolio Privato - con regimi contrattuali diversi tra di loro. Ciò data la confluenza in una unica area contrattuale dei due comparti.

L'unificazione dei trattamenti (minimo contrattuale, contingenza, edr, ecc.) che si è realizzata con il rinnovo del biennio si è consolidata con un nuovo sistema classificatorio che conferma i diritti acquisiti, sia professionali che salariali, dei lavoratori con una dinamica di apprezzamento professionale, non più esclusivamente riferita alla mansione e al tipo di lavoro, ma alla capacità della singola persona nel contesto organizzativo.

Il sistema di classificazione prevede infatti cinque categorie professionali (più una di ingresso) con i relativi minimi salariali per categoria, ma all'interno delle quali, per ogni categoria, sono previsti quattro livelli salariali. I livelli salariali apprezzano la prestazione del lavoratore (la professionalità è definita, per mezzo di ruoli o figure professionali della appartenenza nella categoria) attraverso la valutazione di quattro fattori oggettivi e soggettivi che sono per l'oggettività la complessità e responsabilità che il lavoratore comporta e per la soggettività l'esperienza e l'autonomia che il lavoratore è in grado di esercitare e affermare nel contesto organizzativo.

In particolare, per l'apporto del singolo lavoratore si intendono la sua competenza, conoscenza e capacità operativa nell'affrontare situazioni organizzative che si manifestano attraverso le sue esperienze di lavoro, così come la sua autonomia che comporta il grado di esercizio del margine di discrezionalità nella esplicazione concreta dei compiti specifici. Questi fattori segnano dunque il riconoscimento del lavoratore in quanto lavoratore, superando così l'apprezzamento professionale esclusivamente per mansione. Tale conclusione contrattuale deriva in primo luogo dal giudizio sui vecchi sistemi di classificazioni ritenuti ormai obsoleti e non più in grado di cogliere i mutamenti organizzativi e professionali in atto; in secondo luogo dal giudizio sul mutamento organizzativo orientato sempre di più verso modelli in cui il lavoratore è chiamato a conferire senso al modello organizzativo. Ed infine della necessità di costruire uno schema classificatorio più rispondente ai bisogni evoluti delle persone per una sua efficace realizzazione nel tempo di lavoro.

Questa è una grande sfida che la Fulc, il sindacato unitario chimici, ha voluto determinare nei confronti delle aziende del gruppo Eni (Agip, Snam, Saipem...) e delle aziende del Petrolio Privato (Esso, Erg, Api...) ed è una sfida che data l'indubbia novità sul piano delle politiche aziendali chiama, oltre alle strutture sindacali nazionali e territoriali, le Rsu aziendali (come significativamente prevede l'accordo sindacale) ad un incisivo governo sul tema della organizzazione del lavoro e della professionalità.

Con il dispositivo contrattuale del nuovo sistema classificatorio è in gioco la capacità, del sindacato a farsi promotore dell'ampliamento di spazi di decisione, di possibilità e di libertà come prerogativa della singola persona, per crescere professionalmente e per esercitare un potere di intervento attivo sull'ambiente di lavoro.

*Segretario nazionale Filcea-Cgil



La situazione del territorio ferrarese ha del paradossale. L'Emilia Romagna è fra le regioni d'Europa col più alto reddito pro capite e con i più bassi livelli di disoccupazione. Ferrara però non condivide questi successi. È rimasta ai margini del modello produttivo che li ha generati, fondato su un sistema diffuso di piccole e medie imprese che traggono un insostituibile fattore di competitività dai legami con il territorio in cui sono collocate. Ferrara è spazio periferico, delta del Po, area depressa, inclusa nell'Obiettivo 2 dell'Unione Europea, cioè territorio in fase di mutazione socio economica nel settore dell'industria, sul quale insistono agevolazioni e finanziamenti. Vicinissima al baricentro economico regionale, è però la zona più colpita dal fenomeno della disoccupazione (il 9,3 per cento, rispetto al 4,6 regionale), concentrata soprattutto nel Basso ferrarese con circa il 17 per cento. Vi persistono e s'intrecciano aspetti di marginalità rurale (il tasso di occupati in agricoltura è oltre il doppio della media Ue), un continuo calo della popolazione, una variazione negativa degli occupati dell'industria e un processo di sviluppo industriale che si concretizza nella presenza di poche grandi imprese con ridotto indotto locale e un tessuto frammentato di piccole e medie aziende prevalentemente legate alla sub fornitura. Nei paraggi di aree in cui il mercato del lavoro è a livello fisiologico, Ferrara potrebbe avere tutte le chances per candidarsi a rappresentare un'opportunità di dislocazione per imprese dell'asse della via Emilia, proponendosi con un quadro territoriale di coesione sociale, una forza lavoro disponibile e risorse pubbliche utilizzabili in formazione professionale aggiuntiva, agevolazioni nell'acquisto di aree, fondi comunitari a disposizione, infrastrutture. Solo che resta ancora il paradosso: la grande fatica a tentare di attrarre investimenti nuovi e a promuovere azioni di animazione verso il territorio si infrange contro la difficoltà di tenuta di siti importanti che i processi di riorganizzazione, le crisi di settore o di singole imprese committenti mettono continuamente in discussione acuendo la tradizionale debolezza del mercato del lavoro locale e la vulnerabilità del territorio.

Per questo, in una fase di congiuntura favorevole per la regione, Cgil, Cisl e Uil hanno indetto per l'11 febbraio uno sciopero provinciale a sostegno dell'occupazione. «Tra recessione e sviluppo» - continua a recitare il paradosso.

In alcune aree soggette all'attenzione delle misure comunitarie si è avviato un interessante processo di industrializzazione, con l'insediamento di 25 nuove aziende e circa 400 addetti (area Sipro, nel Basso

Il caso

Cgil Cisl e Uil hanno indetto per l'11 febbraio uno sciopero a sostegno dell'occupazione. La provincia romagnola ha il più alto tasso di senza lavoro della Regione: 9,3% contro una media del 4,6

Il paradosso Ferrara tra opportunità e crisi

SANDRA PARESCHI*

ferrarese); nella più grande impresa metalmeccanica della provincia nonché della regione, la Berco del gruppo Krupp Tyssen, sono previste decine di nuove assunzioni; a Ferrara città, nell'area del petrolchimico è stata avviata una nuova centrale termica. Si procede intanto con il nuovo centro direzionale Eridania che assumerà tecnici, impiegati. Eppure sul piano dell'occupazione ben poco sembra risolto strutturalmente: si ricordano chiusure registrate nel recente periodo e ridimensionamenti (Standa, Solvay, Capolo, riorganizzazioni ulteriori per una perdita complessiva di circa 500 posti). Le ristrutturazioni e le crisi attuali sono ancora più consistenti e interessano tutto il territorio provinciale e i settori e sostanziano un processo di deindustrializzazione strisciante continua: Ala per l'alimentare, la chiusura dell'impianto Abs dell'Enichem per il chimico, la Manifattura Tabacchi ex monopoli di Stato, la pesca con sbarcati dai pescherecci e crisi delle aziende di trasformazione ittica, la Gs Impianti per i metalmeccanici, tutto il settore tessile che rimane fortemente assistito nelle sospensioni e il fallimento della Confezioni Ferraro, con oltre mille posti a rischio tra diretti e indotto ai quali sommare altri punti di preoccupazione sparsi tra i comparti. Insomma, risorse disponibili, ma difficoltà nell'individuare e motivare le priorità, per rendere evidenti i punti di connessione tra gli interventi singoli e un progetto globale per il territorio. Da un lato le politiche di reinsediamento e di riequilibrio verso le aree forti

della regione hanno promosso l'avvio di interessanti esperienze nel mondo imprenditoriale, dall'altro la gestione dell'insieme delle misure del quadro comunitario di sostegno non ha risolto il problema dello sviluppo della politica industriale. La pratica della concertazione tra le parti sociali e istituzionali deve essere uno strumento utile anche alla gestione delle ristrutturazioni aziendali, connettendo queste alle azioni per la promozione e lo sviluppo del territorio. Il paradosso si completa con la dichiarazione dello sciopero, mezzo piuttosto definitivo per creare coesione, denunciare la pratica «usa e getta» dei gruppi transnazionali, poco propensi ad assumere il vincolo della responsabilità sociale verso il territorio. Ecco in sintesi i punti critici.

Cirio Polenghi De Rica. In provincia ha 95 dipendenti. La procedura Antitrust si è conclusa con un verdetto positivo in favore di Parmalat nell'acquisizione del ramo del lattiero caseario. Nell'operazione viene indicato l'assorbimento di sei marchi e la chiusura di 4 stabilimenti. Volume d'affari attorno ai 10mila mld. In Emilia Romagna ci sono 3 stabilimenti.

EniChem. È stato chiuso il reparto Abs, 95 dipendenti senza che siano state messe in campo ipotesi alternative. Esiste il rischio di ricadute sui servizi integrati industriali. Rimane in attività un solo impianto produttivo e circa 400 addetti nei servizi.

Manifattura Tabacchi. 112 addetti. Prima della

privatizzazione è stato presentato un drastico piano di ristrutturazione industriale che prevede la concentrazione delle attività produttive in tre siti - uno solo in Emilia Romagna, a Bologna - rispetto ai 14 oggi operanti.

Gs Impianti. 170 dipendenti, di cui 30 diretti (prevalentemente è l'attività di engineering) è stata acquisita, dopo la ristrutturazione seguita al fallimento del gruppo Plant, da Cifa Progetti. Da ottobre versa in grave crisi finanziaria imputabile al drenaggio di ingenti risorse verso altre aziende del gruppo.

Pescala. La provincia soffre delle ricadute del decreto del ministero per le politiche agricole (in applicazione del regolamento Ue) varato per arginare il problema ambientale creato della pesca a strascico. Sono stati introdotti incentivi per quei pescherecci che cessino l'attività in modo definitivo, un esempio significativo di come i fondi comunitari non necessariamente creino occupazione. Tanto più che non hanno funzionato come volano verso la qualificazione di un sistema integrato pesca - specificità ittiche - attività ambientale - industria di trasformazione.

Confezioni Ferraro. 38 dipendenti. La chiusura del laboratorio per mancanza di commesse determinata dal decentramento dell'impresa committente verso paesi con costi ridotti, riflette la crisi del settore.

*Segreteria della Camera del Lavoro di Ferrara

L'ACCORDO

Passa per l'americana Cisco il futuro dell'Italtel

GIOVANNI LACCAPO

L'accordo Italtel siglato di recente conclude una vertenza aperta dal '98 quando il piano del colosso informatico, all'epoca integro, prevedeva di chiudere Santa Maria Capua Vetere e ridimensionare l'intero gruppo attorno ai 10.500 addetti. In questi giorni è stata siglata anche l'ipotesi di accordo per lo spezzamento Siemens dell'ex Italtel e sono in corso le assemblee a Milano, l'Aquila e Marciase. Sono previste 600 uscite a fronte di 200 assunzioni. Lo stabilimento de l'Aquila, che nelle originarie previsioni doveva essere rimpicciolito a 800 unità, conserva 1.400 addetti e missioni produttive impegnative. Niente cassa integrazione.

Dal '98 molta molta acqua è passata. Allora Italtel era di proprietà a metà della tedesca Siemens e della Telecom, che nel frattempo è stata privatizzata fino a incoronare Roberto Colaninno. In questo periodo la vicenda Italtel era rimasta in stallo con un piano industriale senza cre-

ditività fino al divorzio della joint venture tra Siemens e Telecom che, lo scorso settembre, ha spartito il gruppo in tre tronconi. Una parte è passata a Telecom con il marchio di 5mila addetti, mentre a Siemens sono state assegnate altre produzioni con 7 mila addetti. Una terza porzione, legata alle installazioni telefoniche con 2 mila dipendenti, è stata ceduta a Tecnosistemi che ha tra i maggiori azionisti l'americana Lcc ed è controllata dalla cordata della famiglia Mutti. La fetta rimasta a Telecom progetta e produce centrali telefoniche per la rete fissa oltre agli apparati multimediali. Quella di Siemens produce telefonia mobile, a partire dai ponti radio.

Come è stato affrontato dal sindacato lo sfascio? «Dopo esserci opposti alla spartizione, e dopo averne denunciato la gravità in relazione allo sviluppo industriale nell'ottica anche della concorrenza, ne abbiamo preso atto, ed ora cerchiamo di risolvere i problemi che ciascuno

dei tre pezzi presenta», spiega il segretario nazionale della Fiom, Giampiero Castano. «L'intesa di questi giorni riguarda il pezzo di Italtel che fa capo a Telecom e interessa circa 5mila dipendenti. Per il pezzo Siemens, la firma è prevista martedì 15 al ministero». L'accordo sul troncone Telecom di Italtel è importante «innanzitutto perché abbiamo impedito la chiusura di Santa Maria Capua Vetere. Inoltre, è stata definita una prospettiva industriale che passa - ed è questo elemento fondamentale - attraverso una nuova partnership internazionale con Cisco, il più grande produttore mondiale di apparati per Internet, che ha interesse a "fidanzarsi" con Italtel per le sue competenze nella trasmissione digitale numerica della voce». Nel futuro di Internet la trasmissione vocale è importante. La conclusione del negoziato Telecom-Cisco è imminente, questione di giorni: «Il nostro accordo di riorganizzazione è un pezzo importante di questo negoziato per

la nuova Italtel», precisa Castano. L'azienda che sta per spuntare ha una forte presenza di Telecom, attorno al 20 per cento: «Questo fatto - dice il leader Fiom - è importante se si pensa che in precedenza Telecom riteneva di abbandonare Italtel, considerandola un'attività da dismettere. Invece Italtel rimane un'assetto importante per il futuro tecnologico della stessa Telecom». Anche Cisco dovrebbe accomodarsi col venti per cento, ed il rimanente sessanta per cento andrebbe ai fondi di investimento nella prospettiva di una quotazione in Borsa della nuova società. Si è dunque delineato per questo spezzamento Italtel un futuro abbastanza importante, sempre che - precisa Castano - tutti mantengano gli impegni, a partire dall'alleanza internazionale.

L'accordo dei giorni scorsi non solo schiva la mannaia su Santa Maria Capua Vetere, ma fornisce indicazioni chiare allo stabilimento campano sulla vocazione produttiva: produrrà in modo esclusivo

terminali di utente per la multimedialità, attualmente di competenza di Carini (Palermo), che avrà un'altra destinazione produttiva. Sono dunque ridisegnati le missioni di ciascuno dei tre siti. Problema meno impellente per Milano, dove ci sono ricerca e direzione centrale, ma assai inquietante per gli altri due siti del Sud, più esposti ai sacrifici delle ristrutturazioni. Ma, precisa ancora Giampiero Castano, l'intesa sancisce assunzioni importanti sia nella produzione, sia soprattutto nelle attività di ricerca, con 600 nuove assunzioni, di cui 155 a Santa Maria Capua Vetere. A fronte dei 600 che entrano, sono previsti in uscita nel prossimo biennio circa 800 lavoratori che, attraverso la cassa integrazione e la mobilità breve o lunga, raggiungeranno la pensione.

Per tutto il periodo gli ottocento in uscita riceveranno il 90 per cento della retribuzione netta, oltre a una tantum di circa tre milioni.

