

Catanzaro: in crescita la Cassa edile

Il numero degli operai che hanno lavorato nel 1999 nelle province di Catanzaro, Crotona e Vibo Valentia è salito del 17% rispetto all'anno precedente, passando da 5.258 a 6.176, mentre l'incremento del numero delle imprese si è attestato sul 9% (da 993 a 1.085). Sono i dati del bilancio 1999 della Cassa edile di Catanzaro, che ha fatto registrare un avanzo di gestione di 344 milioni di lire. La massa salariale è passata da 52

miliardi e 83 milioni del 1998 a 69 miliardi e 397 milioni del 1999. I lavoratori occupati nella provincia di Catanzaro sono stati 3.296, 1.062 nella provincia di Crotona e 1.147 in quella di Vibo Valentia. Il numero delle ore lavorate è aumentato del 31,9% rispetto all'anno prima. Circa il numero delle imprese edili, in provincia di Catanzaro sono passate da 580 a 605; in provincia di Crotona da 170 a 208 e in provincia di Vibo da 158 a 173. In aumento anche le imprese calabresi operanti in altre province: da 85 sono passate a 99. Il valore delle prestazioni erogate dalla Cassa edile per previdenza e assistenza agli operai è aumentato di 280 milioni, passando da 696 milioni del 1998 ai 977 milioni dell'ultimo esercizio.



5

Contrattazione

IN ARRIVO

Manager per il turismo del vino

COSIMO TORLO

Trale molte e belle notizie emerse dal recente Vinitaly, c'è una che riguarda da vicino i giovani, ma più in generale tutti quegli uomini e quelle donne che desiderano un lavoro che sia il più vicino possibile all'affascinante mondo del vino. Ma vediamo più nel dettaglio di che cosa si tratta: l'enoturismo in Italia è oggi un settore economico che veleggia sopra i 5.000 miliardi di fatturato all'anno, un settore che secondo il Censis potrà nel giro di soli tre anni costruire oltre 10.000 occasioni di lavoro. I manager del turismo del vino sono figure finora sconosciute in Italia, ma sono soggetti che dovranno essere in grado di coniugare degustazioni guidate e musei, di presentare prodotti agricoli doc, così come dovranno essere in grado di conoscere l'abilità e l'estro degli artigiani e degli artisti del loro territorio. Ma per costruire queste nuove e necessarie figure professionali c'è bisogno di una politica della formazione più mirata ed incisiva, in grado di far decollare questo comparto produttivo del tutto nuovo per il nostro paese.

«Le strade del vino sono ormai una realtà, e per questa ragione, a partire dal 2000, saranno attivati specifici corsi di formazione con target e moduli didattici diversi», spiega la presidente del Movimento Turismo del Vino Donatella Cinelli Colombini e il presidente dell'Enoteca Italiana di Siena, Flavio Tattarini: «I primi interventi, da realizzarsi entro l'ottobre di quest'anno, coinvolgeranno i territori del Trentino, delle Marche, dell'Emilia Romagna e della Puglia e riguarderanno materie quali l'accoglienza in cantina e le enoguide. I primi corsi, quelli relativi all'accoglienza in cantina, sono rivolti, almeno nella prima fase ai viticoltori e i loro addetti alle cantine: questo per sperimentare una sorta di didattica che modelli su casi concreti un'idea dell'accoglienza turistica, che sia la più vicina alla realtà del nostro territorio».

«Si vuole portare in cantina la logica del "customer satisfaction"», dice Cinelli Colombini. «L'unico in grado di portare alla luce le reali esigenze "strutturali" del viticoltore, il quale ha sempre più bisogno di tecniche organizzative e una effettiva implementazione e gestione dell'offerta». I corsi sulle Enoguide, si rivolgono invece a tutto quel mondo del lavoro che oggi vive il vino come un elemento centrale della propria attività: tour operators, responsabili di uffici turistici, fino alle guide turistiche. Entrambi i corsi avranno una durata che varierà dalla 80 alle 100 ore, e almeno nella prima fase, i costi avranno un contributo delle Province interessate.

Ma questa vuole essere solo la fase Uno del progetto. «Noi ci auguriamo che in poco tempo si arrivi alla fase Due del progetto», precisa Flavio Tattarini: «vale a dire che si arrivi alla realizzazione di un Centro nazionale di formazione sul turismo del vino, al quale parteciperanno tre Istituti universitari d'Italia. Un'idea la nostra che ha come sbocco finale quello di creare il masterpost laurea per il manager del sistema turistico territoriale, una figura che ci auguriamo sia in grado di progettare e coordinare le strategie delle singole strade del vino». Che di tutto questo ci sia bisogno, emerge dalle domande che provengono dagli associati al Movimento del Turismo del Vino, oltre 700 imprenditori che sono consci del fatto che il vino è la terza attrazione turistica per il turismo straniero in Italia, chiedono oggi più qualità e meno improvvisazione.

NIENTE STRORDINARI MA INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE PER FRONTEGGIARE LA CRESCITA DELLA PRODUZIONE. L'AUMENTO DELL'UTILIZZO DEGLI IMPIANTI E LA NASCITA DEL TERZO TURNO DI 30 ORE



Si tratta alla Whirlpool il nuovo contratto aziendale e l'attenzione è d'obbligo. Non solo perché, quanto al ruolo d'avanguardia nelle relazioni sindacali, si apre una specie di gara con Zanussi (con Whirlpool in "pole position" vista la primogenitura dell'accordo di gruppo-cornice), ma anche per la forte democrazia. Discussa nei quattro stabilimenti produttivi (Cassinetta, Trento, Siena e Napoli) e nel centro europeo di Comerio (Varese), con poco più di 6 mila addetti, la piattaforma è stata infatti approvata da 2.846 lavoratori contro 723 no. Confermata l'autonomia degli stabilimenti, «modello» sperimentato già nell'ultima tornata. Spiega il segretario della Fiom varesina, Primo Minelli: «Ha prodotto risultati eccezionali. Lo confermiamo e rafforziamo l'autonomia dei singoli siti». Altro punto consolidato, la crescita produttiva: «Gli accordi sindacali hanno prodotto forti volumi produttivi, dovuti a più ragioni, al punto che gli stabilimenti italiani sono più competitivi di quelli tedeschi. La produzione dei frigoriferi di Calvè è stata spostata in Italia, con una lunga discussione coi tedeschi, è vero, ma si è dimostrato che sbagliare chi ritiene che l'Italia non sia competitiva».

L'effetto della crescita dei volumi, a sua volta, si è scaricata sugli orari. Come rispondere al più intenso sfruttamento degli impianti? Minelli: «Si deve scegliere: o con gli straordinari, oppure con l'incremento dell'occupazione. Abbiamo scelto la seconda strada». I sistemi di orari si vanno gradualmente modificando, anche per i nuovi assunti, con forme di orari a slittamento che, in alcuni casi, coinvolgono la mattina del sabato, ma che, a parità di retribuzione e di condizioni, prevedono talvolta che il tempo parziale diventi, a scadenza (trenta mesi), tempo pieno. L'orario, a sua volta, precede la formazione sul premio di risultato, come conseguenza dell'aumento di efficienza, produttività ed indici di qualità.

Il premio: «Si parte da una codizione forte,

Trattative

Approvata dai lavoratori la piattaforma per il nuovo contratto aziendale: confermata l'autonomia dei singoli stabilimenti. Le modifiche all'orario e le possibilità di part-time per chi studia

Whirlpool, più occupazione se siamo meglio dei tedeschi

GIOVANNI LACCABO

perché partiamo da un consolidato della vecchia vertenza di un milione e trecento mila. Siamo stati gli unici, in Italia, quattro anni fa. Ora tuttavia rivendichiamo ex novo un premio di risultato che, a regime, deve toccare fino ad un massimo di 2 milioni e mezzo. L'accordo vale fino al 2003, dunque quattro anni. Gli indici sono quelli definiti dal contratto, ma tenendo conto del fatto che la redditività è il punto unificante per tutto il gruppo, mentre per gli altri indici, qualità e produttività, la questione viene gestita nei singoli stabilimenti».

Per fare crescere la produttività, poiché il sindacato ritiene che la prestazione individuale del lavoratore sia già molto saturata, la piattaforma propone altre strade. Innanzitutto la flessibilità negoziata: «Confermiamo una linea di negoziazione di un sistema flessibile, che ha prodotto buoni risultati. La flessibilità non fa spavento se è contrattata».

Tra gli altri temi da affrontare, la forma-

zione professionale in relazione al nuovo sistema produttivo, rispetto al quale il sindacato intende aver voce in capitolo, e la banca ore: «Puntiamo all'abbattimento al minimo dello straordinario e, dove non è possibile, vogliamo trovare una normativa rispetto alle condizioni che, in alcuni punti, sono più vantaggiosi rispetto al contratto».

La strategia dell'accordo-quadro di gruppo che salvaguarda l'autonomia delle singole rsu, alla Whirlpool si presenta stravincente. Spiega Guglielmo Sonno, delegato del Cooking, 700 addetti di Cassinetta che produce forni e piani: «Di fronte all'aumento dei volumi, favorito da investimenti, scelte aziendali e accordi, l'azienda ha posto l'aut-aut: o facciamo gli straordinari tutti i sabati, lavorando una media di 48-50 ore la settimana, oppure cerchiamo un'altra soluzione per creare un terzo turno, aumentando l'occupazione, ma in tal modo cambiando lo schema dell'orario».

La proposta del sei per sei è stata respinta: «Non vogliamo che si lavori il sabato pomeriggio». Braccio di ferro di quattro mesi, e alla fine l'azienda accoglie l'impostazione del sindacato: «Trentasei ore medie pagate 40, ma senza toccare il sabato pomeriggio. Si lavora sei giorni quando si fa il mattino, e cinque giorni quando si fa il pomeriggio, con un meccanismo di 36 ore e 35 per sei giorni e di 6 ore e 30 per cinque giorni. La media è appunto 36 ore la settimana».

All'intesa, spiega Sonno, si è giunti dopo una vivace e positiva discussione anche tra i lavoratori: «Con il terzo turno, di 30 ore, abbiamo dato lavoro anche agli studenti, a chi vuole un part-time per poter andare anche a scuola. E gli impianti funzionano trenta ore in più rispetto a prima, trenta ore con nuove assunzioni e neppure un'ora di straordinario. Ecco perché l'intesa è anche una rivoluzione, dal punto di vista culturale».

INFO Tumori da lavoro

«Osservatori» che raccolgono i casi di tumore di sospetta origine professionale potrebbero nascere in tutta Italia: al progetto stanno lavorando l'Inail e Raffaele Guariniello. A Torino l'«osservatorio» è attivo dal 1994. Un gruppo di esperti (di Asl, Arpa, Comune e carabinieri) si fa consigliare da ospedali e strutture sanitarie tutti i referti relativi a patologie che possono avere un nesso con l'attività lavorativa. La segnalazione va poi alla Procura che verifica l'opportunità di aprire un procedimento penale.

LETTERA DA UN OPERAIO TESSILE

Caro Mauro, adesso le 8 ore ti sembrano poche?

Io e Mauro siamo entrambi operai tessili iscritti alla Cgil e spesso scriviamo lettere alle cronache pratesi dei giornali sulla condizione operaia; lui, di solito, interviene in difesa della linea del sindacato e, alle mie critiche all'ipotesi di accordo, mi ha risposto dicendomi che sono "molto prevenuto"; in realtà sono anche molto incazzato, perché questo Contratto, che la maggioranza dei sindacalisti definisce innovativo e positivo, abolisce una delle più grandi conquiste del movimento operaio: il diritto individuale di non lavorare più 8 ore al giorno. Il secolo che è appena iniziato consentirà alle aziende di obbligare i lavoratori a lavorare anche 10 ore al giorno (per tre mesi l'anno), oppure 9 ore al giorno (per 6 mesi l'anno).

Alla mia opposizione a questa ipotesi d'accordo, Mauro mi risponde che nel tessile abbiamo tre mesi di forte calo degli ordini e quindi bisogna accettare la flessibilità che vogliono i padroni, perché l'alternativa, finora, è stata la cassa integrazione nei mesi di calo degli ordini e gli straordinari tutto il

resto dell'anno.

Io conosco questa realtà e sostengo che l'alternativa alla flessibilità che vogliono i padroni è una giusta flessibilità, che non ignora le variazioni temporali delle necessità produttive, ma che difende il diritto individuale di non lavorare più di 8 ore al giorno.

Come? Nel settore tessile tanti lavoratori fanno turni di 8 ore e riscuotono come straordinario la mezz'ora di pausa prevista dal Contratto durante questi turni; il valore salariale di quella mezz'ora, in sette mesi di turni, corrisponde a circa 100 ore che potrebbero essere accantonate e recuperate nei tre mesi di calo degli ordini.

Inoltre, in ogni azienda, potrebbero essere contrattate 5 ore di flessibilità per alcuni sabati.

Io e Mauro raramente abbiamo fatto straordinari e lui mi dice: "Ti sei mai chiesto che cosa succederebbe se tutti i 40 mila operai tessili pratesi ci imitassero? Il tuo slogan - lavorare meno, lavorare tutti - qui è inapplicabile". Io non capisco perché è inap-

plicabile: anche a Prato ci sono centinaia di disoccupati disponibili per qualsiasi lavoro e ci sono tanti immigrati che cercano lavoro.

Caro Mauro, lo slogan "lavorare meno, per lavorare tutti e vivere meglio" l'abbiamo imparato insieme nel Pci e poi nel Pds e anche oggi ci sono dirigenti nazionali Ds come Alfiero Grandi e Gloria Buffo che continuano a ripetere questa necessità, non perché sono degli acchiappanuove, ma perché ritengono che l'impresa, la produzione, il mercato non sono i nuovi "totem" a cui adeguarsi totalmente e perché per dare lavoro a tutti e per migliorare la qualità della vita è importante ridurre gli orari reali di lavoro e distribuire in modo più giusto le occasioni di lavoro.

Questa scelta comporta un cambiamento di mentalità anche per i lavoratori, una concezione diversa del benessere, che non si riduca solo ai soldi ed ai consumi, ma che dia valore al tempo di ciascuno ed a come decide di utilizzarlo. Mauro mi dice che sono un sognatore e che "per cambiare le cose bi-

sogna guardare in faccia la realtà che ci circonda"; eppure anche Mauro (che è ancora nei Ds) continua a definirsi comunista.

Il vecchio Pci ha insegnato a tutti e due che i comunisti devono partire dall'analisi della realtà, ma ci ha anche insegnato che per cambiarla davvero bisogna soprattutto volerlo e bisogna mantenere un punto di vista autonomo da quello dominante, dell'impresa e del mercato come centro di tutto ed a cui tutti dovrebbero adeguarsi.

Caro Mauro io sono enormemente preoccupato per questa ideologia della flessibilità che sta dissolvendo i confini tra tempo di vita e tempo di lavoro, nel senso che le ore della vita vengono sempre più piegate alle esigenze delle aziende e della produzione. Per queste ragioni voterò decisamente contro a questa ipotesi di rinnovo contrattuale e aderisco alla sinistra sindacale che, nel prossimo congresso, si batterà per cambiare la linea della Cgil.

Giuliano Ciampolini (operaio tessile sognatore)

