

Bologna, alla Cesab integrativo per 300

Accordo integrativo alla Cesab di Bologna, azienda produttrice di carrelli elevatori con 300 dipendenti, controllata dal gruppo svedese Bt-Industries. L'accordo prevede nuove assunzioni per i prossimi tre anni secondo un trend, definito al momento per il 2000, che punta a un più 13% degli occupati (30-35 persone) e impegna l'azienda ad un consistente programma di investimenti che porterà alla produzione di 5 mi-

la carrelli all'anno. Inoltre viene istituito il fondo di sanità integrativa dal primo gennaio 2001 con versamento a carico dell'azienda di 400 mila lire/anno per ogni dipendente. Per quanto riguarda la parte economica, è stata concordata una valorizzazione delle competenze professionali aggiuntive rispetto al contratto nazionale, con un salario professionale fino a 180 mila lire mensili al 4° livello (e in forma riparametrata fino a un massimo di 340 mila al 7° livello). Ancora, un aumento retribuito riparametrato al 5° livello fino a 2.600.000 annui, di cui 1.600.000 certi e 1.000.000 legati a precisi indicatori di qualità e produttività, con un consolidamento alla scadenza dell'accordo (2003) di 2.000.000 annui.



3

L'accordo

Grazie all'articolazione degli orari nella fabbrica varesina troveranno lavoro, entro settembre, 120 operai
L'utilizzo degli impianti passa da 73 a 102 ore settimanali

Whirlpool, flessibilità e nuove assunzioni

GIAMPIERO ROSSI

L'INTESA, APPROVATA IN ASSEMBLEA DALL'80 PER CENTO DEI LAVORATORI, HA AVUTO IL SÌ DI 62 DELEGATI SINDACALI SU 70. NELL'ACCORDO, CHE INTERESSA 450 PERSONE, 36 ORE PAGATE 40 E L'ABBATTIMENTO DEI TEMPI DI «FERMO IMPIANTI»

Da una parte la necessità di aumentare la produzione senza far lievitare i costi, dall'altra quella di non rinunciare a diritti acquisiti incrementando i posti di lavoro. Obiettivi all'apparenza inconciliabili che invece sono stati raggiunti grazie ad un accordo sulla flessibilità sottoscritto tra azienda e sindacato alla Whirlpool, multinazionale americana con 4 stabilimenti e 6 mila occupati in Italia che vanta una posizione da «numero uno nel mondo» nel campo degli elettrodomestici «bianchi». Alla faccia del neopresidente di Confindustria che quasi prima di insediarsi si prende la briga di addossare al sindacato «conservatore» la colpa di ogni ritardo nella via italiana alla flessibilità.

Ecco qua, invece, l'accordo della Whirlpool che va a toccare alcuni aspetti molto delicati delle relazioni sindacali e della vita lavorativa e che, per giunta, non può essere liquidato come un episodio secondario, dal momento che è stato raggiunto tra le mura di uno dei più importanti poli produttivi di una multinazionale che vanta un grande peso economico in tutto il globo.

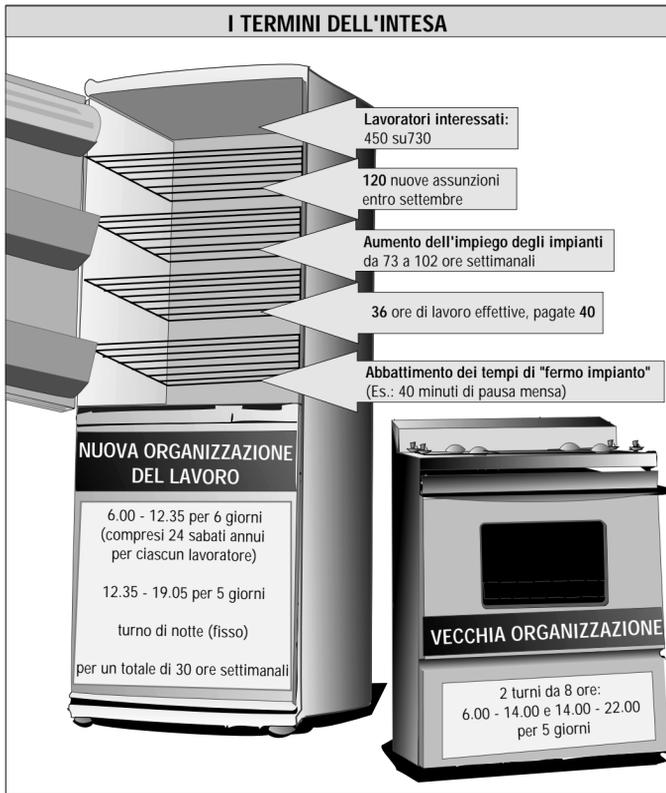
L'intesa, per ora, riguarda solo 450 dei 730 dipendenti dello stabilimento «Cooking» di Cassinetta di Biandronno (in provincia di Varese), ma consentirà di aumentare da 73 a 102 ore settimanali l'attività degli impianti produttivi e di assumere, entro settembre, 120 nuovi operai, mantenendo comunque l'orario di lavoro di 36 ore settimanali e mantenendo i livelli salariali equivalenti alle 40 ore. «Quello che, nelle discussioni a livello nazionale, sembra difficilissimo - hanno commentato all'unisono dirigenti dell'azienda e delegati sindacali - quando viene affrontato in concreto nelle fabbriche, è fattibile».

Ma naturalmente c'è un prezzo da pagare. La nuova organizzazione del lavoro, infatti, prevede in sostanza l'abbandono del tradizionale regime dei due turni di 8 ore lavorative per 5 giorni, con un ciclo produttivo che va dalle 6 alle 22, e l'adozione di due turni,

INFO

Meccanici
In Piemonte sottoscritti
85 integrativi

Sono 85 gli accordi finora conclusi nelle imprese metalmeccaniche piemontesi per oltre 16 mila lavoratori interessati. In altre 388 aziende sono in corso trattative in 388 aziende. Tra queste - in attesa che decollino la vertenza Fiat, la cui piattaforma rivendicativa è ancora in fase di definizione - Alenia, Pininfarina, Bertone e Skf. Nella stagione contrattuale '94-'98 gli accordi sottoscritti in Piemonte, ricorda in una nota la Fim Cisl, erano stati 585 per un totale di 140 mila lavoratori coinvolti. Sempre a giudizio della Fim «ci sono le condizioni perché in questa nuova stagione contrattuale si allarghi l'area delle aziende coinvolte».



la mattina dalle 6 alle 12,35 dal lunedì al sabato, e il pomeriggio dalle 12,35 alle 19,05, che vanno a sommarsi a un terzo turno notturno, fisso, per un ammontare di 36 ore settimanali, affidato in parte a personale a termine e in parte utilizzato come "turno d'ingresso" per i neo assunti. Abbattuti inoltre i tempi di "fermo impianto", a partire da quello di 40 minuti per la pausa-mensa: all'inizio o

al termine del turno i dipendenti possono scegliere di mangiare in fabbrica alle stesse condizioni di prima.

«L'elemento di novità che contraddistingue l'accordo - commenta Pierangelo Cerana, direttore risorse umane e relazioni industriali Whirlpool Europe per l'Italia - non è solo importante per le ricadute positive che ne derivano sia in termini di maggiore qua-

lità della vita dei lavoratori che di un significativo incremento occupazionale, ma è la modalità inedita di confronto aperto e costruttivo tra le parti coinvolte». Buona la risposta da parte dei lavoratori, «soprattutto donne», spiega il sindacato. L'accordo infatti è stato approvato in assemblea dall'80% dei dipendenti e col consenso di 62 delegati sindacali su 70. «Ci sono stati momenti di ten-

sione e difficoltà - spiega Guglielmo Sonno, della segreteria Rsu - i lavoratori, quando si tratta di cambiare abitudini, spesso sono conservatori. Ma alla fine la risposta è stata decisamente favorevole. La proposta, tra l'altro, è partita proprio dal sindacato».

Per far passare questi principi, i rappresentanti dei lavoratori hanno dovuto darsi un gran da fare per diffondere capillarmente informazioni, per coinvolgere i colleghi, per capire il clima in fabbrica. Le alternative poste a inizio trattativa erano 24 sabati di lavoro straordinario o il prolungamento degli orari serali, non sostenibili sul lungo periodo e non foriero di nuova occupazione secondo la segreteria Rsu, oppure si era pensato all'aggiunta di un turno di notte dalle 22 alle 6 ma su questo pendevano precisi limiti contrattuali, oppure ancora era stata ipotizzata l'introduzione di contratti week end, ritenuti comunque difficilmente accoglibili dai lavoratori. Quindi, di proposta in controproposta, si è approdati alla soluzione attuale, che fa leva anche sull'assorbimento di 5 giorni di permessi retribuiti per far quadrare i conti tra orari effettivi, nominali e cicli produttivi. A suscitare i maggiori "mal di pancia" tra i reparti dello stabilimento "Cooking" (ma a Cassinetta di Biandronno, Whirlpool produce anche i frigoriferi e dà lavoro in tutto a circa 3200 dipendenti) sono soprattutto quei 24 sabati mattina in cui ciascun lavoratore è chiamato a varcare la soglia della fabbrica: «Quello è stato il punto più duro da mandar giù - spiega un operaio tra il frastuono delle presse - perché molti di noi, qui, si ricordano bene le lotte che abbiamo fatto per il sabato libero. Però il solo fatto di vedere qui attorno quelle prime quaranta facce nuove, cioè i giovani che sono stati assunti proprio in funzione di questo accordo, mi ripaga, mi dà una ragione forte per accettare questo compromesso. Dico davvero, è una cosa che fa piacere: sapere che quel tuo collega ha trovato lavoro anche perché tu hai saputo capire che era tempo di cambiare».

Contrattazione

INFO

Belleli
Confermato
l'impegno
del governo

Il ministro dell'Industria, Enrico Letta, ha confermato il «massimo impegno del governo per raggiungere una soluzione rapida» della vertenza aperta dai lavoratori della Belleli, l'industria metalmeccanica di Taranto specializzata nella costruzione di piattaforme «offshore». Intante i prossimi giorni si provvederà ad una verifica tecnica dei possibili accordi identificati. I risultati della verifica verranno illustrati alle parti sociali ed alle istituzioni locali il prossimo 7 giugno presso il Ministero dell'Industria.

IN BREVE DALLE REGIONI

LIGURIA

Contro i tagli di organico agitazione alle Poste

Il sindacato lavoratori Poste Cisl della Liguria ha comunicato che prosegue lo stato di agitazione di tutti i lavoratori postelegrafonici liguri a causa della «grave politica di riorganizzazione aziendale che sta comportando drastiche riduzioni nell'organico delle poste liguri (oltre 6 mila addetti)». Il sindacato riferisce che dopo le cessioni unilaterali da parte della Società Poste Italiane di servizi, anche a valore aggiunto, a ditte esterne quali Postacelere e parte del servizio delle raccomandate, è stata preparata anche la cessione, a breve, del servizio recapito pacchi. «Si tratta - afferma la Cisl - di oltre 160 addetti in servizio presso gli uffici di Genova, Terralba, Ponente e Poste Aeroporto che rischiano, secondo la Società Poste, di essere sottoposti a forti mobilità d'ufficio dalla provincia di Genova presso altre province o, addirittura, extraregione, con gravissime ripercussioni occupazionali, economiche e familiari». Il sindacato si dichiara contrario a questa politica di «marginalizzazione» dei servizi postali liguri e chiede ai vertici nazionali maggior lavoro, investimenti, sviluppo ed occupazione anche in Liguria.

SESTO S. GIOVANNI

Cinquanta milioni ad aspiranti imprenditori

Cinquanta milioni di lire agli aspiranti giovani imprenditori: è quanto viene messo a disposizione da Bic la Fucina, l'incubatore dell'Agenda di sviluppo Nord Milano che, in questo modo, mette in pratica il «prestito d'onore». Si tratta di un aiuto, previsto dalla legge 608, per gli aspiranti giovani imprenditori. Pochi ma precisi i requisiti per accedere al corso di formazione e al finanziamento: bisogna avere più di 18 anni, essere disoccupati da almeno sei mesi e avere idee brillanti. I primi dodici progetti sono stati finanziati e, per i prossimi 10 mesi, i futuri imprenditori saranno assistiti dalla Bic la Fucina. «Non c'è una scadenza per la presentazione delle domande - fanno sapere i responsabili dell'incubatore tecnologico - i corsi di formazione possono iniziare in qualunque momento».

MASSA CARRARA

In arrivo 53 miliardi per la formazione

Più di 53 miliardi arriveranno, nei prossimi sei anni, in Provincia di Massa Carrara. Si tratta delle risorse erogate dal Fondo sociale europeo per il 2000-2006, che saranno destinate alla formazione professionale integrata al mondo della scuola e del lavoro. Per la prima volta gli obiettivi del Fondo sociale europeo si rivolgono all'integrazione dei servizi creando un circolo virtuoso tra scuola e lavoro. Il consiglio provinciale ha subito approvato un piano di interventi urgenti che consentirà di utilizzare le risorse per le situazioni che richiedono un'attuazione immediata dei progetti.

CONTRO IL PARERE DEL SINDACATO

Milano, per l'estate all'Atm arriva l'autista in affitto

FRANCO GIUFFRIDA*

L'azienda di trasporto del Comune di Milano ha recentemente affidato ad un'agenzia per il lavoro interinale la ricerca di 230 lavoratori così suddivisi: 200 autisti di bus, tram e filobus, 30 agenti di stazione. Questi lavoratori utilizzeranno il contratto di lavoro temporaneo per un periodo di quattro mesi (dal 1° giugno al 30 settembre 2000).

Il sindacato non è contrario all'utilizzo dello strumento del lavoro temporaneo per favorire l'occupazione, tanto che ha previsto l'impiego di questa modalità nel famoso accordo del luglio '93, che poi il Parlamento, per vari motivi, ha tramutato in legge dopo quattro anni, nel 1997. Quello che, invece, va rigorosamente rispettato è il contenuto della legge che all'art.1 punto C indica il motivo dell'utilizzo del lavoro interinale: «nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti». Non sono annoverati tra «i casi di lavoratori assenti» le mancanze in or-

ganico dei lavoratori necessari per lo svolgimento del servizio. A riprova del fatto che mancano circa 500 autisti (come il sindacato ha denunciato ai tavoli di trattativa) annualmente sono effettuate circa un milione e settecento mila ore di lavoro straordinario. Il successivo Decreto del Ministro del Lavoro del 1999 allarga la possibilità dell'uso del lavoro interinale introducendo una gamma di altri casi che sono richiamati da Atm per giustificare il ricorso a tale strumento per l'utilizzo di lavoratori per un periodo determinato. Ad esempio, l'Atm sostiene che l'utilizzo del lavoro interinale interessa un periodo ad intenso traffico, ma tutti sanno che a Milano, nel periodo estivo, diminuisce in modo marcato la quantità d'utenti che utilizzano il trasporto pubblico, tanto che l'Atm prevede in orario la cancellazione di diverse corse svolte dai mezzi pubblici. Due, ad avviso delle organizzazioni sin-

dacali, sono le motivazioni valide per assunzioni a tempo determinato: il lancio di un nuovo prodotto quale il bus a chiamata e la chiusura di un tratto di linea della metropolitana (Loreto-Gobba) per manutenzione straordinaria. Questo richiederebbe l'impiego di poche decine di lavoratori, non certo 230. Le aziende normali, generalmente, ricercano con le organizzazioni sindacali accordi di sviluppo dell'impresa. Ma, con grande rammarico della Filt, l'Atm spalleggiata dalla proprietà, cioè la giunta del Comune di Milano, oggi ha scelto la strada dello scontro e della negazione del livello di contrattazione aziendale. Per i lavoratori che saranno chiamati alla guida dei mezzi pubblici è richiesto non è sufficiente per guidare bus, filobus e tram: di solito, l'azienda prevede dalle quattro alle cinque settimane di formazione. Infatti, se non si vogliono mettere in di-

scussione seriamente i livelli di qualità e sicurezza è necessario prevedere, anche per questi lavoratori, un periodo di formazione. Il periodo di formazione necessario a garantire standard adeguati di efficienza del servizio sottrae il lavoratore alla guida dei mezzi di trasporto, diminuendo così il periodo di utilizzazione. Per questi motivi, nel caso in questione, si poteva utilizzare lo strumento del contratto di formazione lavoro che, oltretutto, ha un costo inferiore di quello interinale. L'atipicità delle figure professionali presenti nelle aziende di trasporto non favorisce l'utilizzo del lavoro a tempo determinato, a meno che se si scelga la strada della posizione ideologica, imponendo scelte di principio. Il sindacato invita pertanto l'Atm a recedere dalle attuali posizioni per tramutare in un fatto positivo l'impiego di nuovi lavoratori in una grande azienda di trasporto.

*Segretario Generale Filt Lombardia

