

Conquiste del Lavoro

Anno 67 - N. 228

VENERDÌ 20 NOVEMBRE 2015

Quotidiano della Cisl



fondato nel 1948 da Giulio Pastore

ISSN 0010-6348



Direttore: Annamaria Furlan - Direttore Responsabile: Raffaella Vitulano. Proprietario ed Editore: Conquiste del Lavoro Srl. Società sottoposta a direzione e coordinamento esercitata da parte della Coop. Informa Cisl a r.l. Sede legale: Via Nicotera, 29 - 00195 Roma - C.F./Reg.Imprese Roma: 05558260583 - P.Iva: 01413871003 - Telefono 06385098 - Amministratore unico: Maurizio Musi. Direzione e Redazione: Via Po, 22 - 00198 Roma - Tel. 068473430 - Fax 068541233. Amministrazione - Uff. Pubblicità - Uff. Abbonamenti: Via Po, 22 - 00198 Roma - Telefoni 068473269/270 - 068546742/3, Fax 068415365. Email: conquiste.lavoro@cisl.it Registrazione Tribunale di Roma n. 569 / 20.12.48 - Autorizzazione affissione murale n. 5149 del 27.9.55. "Impresa editrice beneficiaria, per questa testata, dei contributi di cui alla legge n. 250/90 e successive modifiche ed integrazioni". Modalità di pagamento: Prezzo di copertina Euro 0,60. Abbonamenti: annuale Euro 103,30; iscritti alla Cisl Euro 65,00; estero Euro 155,00.- C.C. Postale n. 51692002 intestato a: Conquiste del Lavoro, Via Po, 22 - 00198 Roma - C.C. Bancario Intesa Sanpaolo S.p.A. - Filiale 00291 - Roma 29 - IBAN IT14G0306903227100000011011 intestato a: Conquiste del Lavoro, Via Po, 22 - 00198 Roma - Pagamento on-line disponibile su Internet all'indirizzo www.conquistedelavoro.it.

SPECIALE

Chiusa la Conferenza Organizzativa Programmatica. Furlan: "Testa e cuore per allargare la rappresentanza"

Giovani, donne, immigrati Così sboccia la Cisl del futuro



Con le conclusioni di Annamaria Furlan si è chiusa ieri a Riccione la Conferenza Organizzativa Programmatica della Cisl.

In precedenza sono stati presentati all'Assemblea i documenti conclusivi elaborati dalle tre commissioni al lavoro in questi giorni sui temi della rappresentanza, della contrattazione e degli assetti organizzativi e di bilancio. La giornata era iniziata con il rin-

Riccione chiude i battenti ma il cambiamento è avviato

graziamento del segretario confederale Giovanna Ventura al documentarista Giovanni Panozzo, autore dei due apprezzatissimi filmati su Carla Passalacqua e sui delegati. Ventura ha anche sottolineato la presenza nel tavolo di presidenza di Rosaria Rotolo,

la più giovane segretaria in Italia di Unione territoriale, quella della Cisl di Catania. La Confederazione di Via Po punterà in futuro ad allargare la rappresentanza a giovani, donne e immigrati.

**Guadagni, Storti e Crea
dalle pagine 2-5**

**La Cisl
del futuro
sboccia
da idee
e scelte
di oggi**



Le conclusioni della segretaria generale. "Dai giovani grande richiesta di partecipare e crescere"

Allargamento della rappresentanza Furlan: questa la prima sfida della Cisl

Riccione (dal nostro inviato). La Cisl esce rafforzata nella sua linea strategica. Nel suo intervento conclusivo, durato circa mezz'ora, Annamaria Furlan sintetizza così l'esito della Conferenza Organizzativa Programmatica, nella

era come". E dal percorso assembleare, da questi quattro giorni a Riccione, la risposta è arrivata chiara e forte. Nel segno della responsabilità e della coesione sociale, fattori tanto più determinanti in un momento come questo di grande smarrimento colletti-

questa scommessa straordinaria che dura da settant'anni. "Non era scontato che questo fosse l'approccio, viste anche le speculazioni mediatiche di questi mesi". Mettiamoci il cuore, ha detto un delegato a Furlan. E Furlan rilancia questa sollecitazione

Furlan non molla sul punto: "Abbiamo un buco generazionale tra i 30 e i 45 anni che dobbiamo colmare e recuperare. Le scelte su formazione, politiche quadri, servizi, mandati: tutte devono tenere conto di questo. Non possiamo saltare una generazione. Dob-

cati e soggetti di altri Paesi; e hanno registrato e rilanciato la nostra volontà di cambiamento, di inclusione, di rendere protagonisti le nuove generazioni. Non è poco, in un Paese che riflette troppo poco su tutto questo". Alla fine, appunto, arriva a destina-

nostro Paese dove, per qualunque disegno politico, il sindacato viene presentato come superato, rappresentativo di chi sta meglio di altri. La sfida è appunto quella di dimostrare che non è così, che la Cisl sta rendendo protagoniste le nuove generazioni".

Su tutto questo, conclude Furlan, "abbiamo avuto mandati precisi che aiuteranno i diversi livelli dell'organizzazione ad andare avanti in un sentiero ora meno complicato".

Alla fine, ringraziamenti per niente rituali: ad ognuno dei cislini per tutto il grande lavoro fatto. A tutti gli operatori, nella consapevolezza che dentro le organizzazioni ci sono risorse straordinarie. Alla segreteria confederale, con un grazie speciale alla segretaria organizzativa Giovanna Ventura, salutata da un lungo applauso, "che ha dato l'ani-



quale sono state dibattute, individuate e rilanciate le nuove sfide e priorità. A partire dall'allargamento della rappresentanza, con particolare attenzione a chi nella società è escluso e ha più difficoltà. Usando testa e cuore. "In ogni territorio e in ogni categoria - sottolinea la numero uno di Via Po - la riflessione si è caratterizzata in questo senso". E diventa una scelta strutturale dell'Organizzazione, il suo modello sindacale e sociale. Ci vorrà tempo, gli strumenti vanno tarati, ma l'obiettivo è chiaro e deve avere un percorso certo per essere realizzato. D'altra parte, ricorda Furlan, "avevamo avvertito da tempo il bisogno di cambiare, di innovare. Il punto

vo aggravato dagli attacchi di Parigi, alle cui vittime l'Assemblea ha dedicato in avvio di lavori un commosso tributo. Responsabilità dunque nei confronti del Paese. Coesione sociale sui contenuti per tenere assieme uomini e donne, disoccupati e precari, immigrati, anziani e giovani. Proprio dalle parole dei giovani delegati, ha sottolineato Furlan, è emerso particolarmente forte il bisogno di un sindacato davvero nuovo, che vada oltre i necessari strumenti tecnici. Una testimonianza forte che ha commosso la segretaria generale della Cisl, per la richiesta fatta con il cuore di poter crescere, di essere coinvolti, formati al meglio per partecipare a



a tutto il gruppo dirigente. "Ragionare col cuore significa quanto nella contrattazione il contatto diventa inclusivo, quanto il mio agire crea condizioni di futuro migliore a partire dai più deboli". Per il sindacalista, insomma, "il cuore significa accogliere con il sorriso e con la disponibilità chi ha bisogno. Un atteggiamento che unito alla professionalità significa: io sono con te".

biamo fare cose importanti, da oggi. Tutti assieme, tutti coinvolgendo, tendendo presente che in questi quattro giorni abbiamo registrato un sentire comune". E questo lavoro sembra essere arrivato a destinazione. Anche perché, osserva soddisfatta la segretaria generale della Cisl, "i media nel complesso hanno dato molto risalto alle nostre discussioni e ai nostri confronti, anche a quelli con sinda-

zione "un messaggio positivo per tutti, per i soggetti sociali e per quelli politici". La Cisl, sottolinea con orgoglio Annamaria Furlan, "è un modello che ha obiettivi e indirizzi chiari, ha la credibilità di un impegno sino in fondo alle cose; ha perciò le carte in regola per chiedere cambiamenti necessari anche agli altri". Una sfida entusiasmante nella sua difficoltà, "in una stagione del

ma e tanta e dedizione per realizzare questo appuntamento". Ora, è il mandato di Annamaria Furlan, "dobbiamo tutti rimboccarci le maniche, assumendoci subito come gruppo dirigente la responsabilità di dare alle nuove generazioni la risposta alla richiesta centrale: fateci crescere. E a loro noi diciamo: create una Cisl più grande e più importante".

Giampiero Guadagni

Prima Commissione. Le linee guida per intercettare giovani, precari, autonomi e nuovi lavoratori

Le nuove trincee della rappresentanza

Riccione (*dal nostro inviato*). C'è un clima speciale nella commissione sulla rappresentanza riunita a Riccione per la conferenza organizzativa Cisl. Si polemizza, si discute, ci si arrabbia. Non ci sono interventi fiume: ognuno ha a disposizione sette minuti secchi e tutti rispettano i tempi. Gli interventi dei più giovani hanno quel tono appassionato e, a volte, un po' radicale di chi deve ancora "uccidere il padre", che genericamente è il sindacalista di lungo corso. C'è un clima speciale, perché in commissione rappresentanza ci sono i giovani e ci sono i sindacalisti che lavorano con i precari. Precari in carne ossa, non quelli mitizzati e astratti di cui si parla nei convegni. Ma quelli che, come raccontano i sindacalisti nel corso dei lavori, non ne vogliono sapere del sindacato, quelli che non danno per scontata la scelta tra libertà e tutele, quelli per cui fare la tessera è un rischio. La Cisl si confronta sulle tante esperienze, più o meno positive, che hanno coinvolto i giovani. Si tenta di fare una sintesi. "Abbiamo fatto un report – spiega Stefano Mastrovincenzo, segretario generale della Cisl Marche – sulle esperienze categoriali e confederali di aggregazione, servizio, contrattazione realizzate per e con i giovani. Linee guida da esplorare e sviluppare, buone pratiche da mettere a sistema". Questo è il senso del Progetto Giovani, un percorso di sperimentazione politica e organizzativa affidato alle strutture dell'Italia centrale. "Abbiamo lavorato come strutture del Centro Italia insieme ai dipartimenti confederali per mettere a disposizione dell'organizzazione analisi, riflessioni, piste di lavoro – spiega Mastrovincenzo -. Ora dobbiamo fare scelte concrete che favoriscano rapidamente il rinnovamento di prassi, di linguaggi, di strumenti e aprano al protagonismo dei giovani".

Le scelte vengono tratteggiate nel documento discusso in commissione il cui obiettivo, sottolinea Maurizio Petriccioli, è "aprirsi alle nuove rappresentanze". Per farlo, sottolinea il segretario confederale, confrontandosi con i sindacalisti sul documento, bisogna "tutelare i nostri iscritti in tutte le fasi del loro ciclo di vita, a partire dal momento dello studio" e "accettare la sfida della interculturalità e per la rappresentanza di genere, generazionale, di categoria professionale specifica (in particolare lavoratori autonomi), di



nuove vulnerabilità sociali e di quei mondi che sono passati attraverso le maglie dei sistemi di tutele tradizionali e che nel tempo hanno assunto peso e significati crescenti". Per valorizzare la partecipazione dei giovani, il documento punta a una riorganizzazione che favorisca "il confronto intergenerazionale" e a un potenziamento dei nuovi strumenti, come i social network, adatti a comunicare con le nuove generazioni. Dopo positivi risultati nel contrasto al falso lavoro autonomo, si punta poi a "rafforzare le tutele per i lavoratori autonomi con partita Iva, iscritti alla gestione separata Inps". "Molti di essi – spiega Petriccioli, discutendo il documento - già trovano rappresentanza all'interno della Felsa. Nel rispetto dell'autonomia organizzativa e contrattuale di questa federazione sorge l'esigenza di sviluppare una maggiore integrazione tra Felsa, strutture Confederali, servizi e federazioni di categoria". A tale riguardo la Commissione propone la creazione di una associazione in grado di: dare visibilità e rappresentanza politica ai liberi professionisti con partita Iva iscritti alla gestione separata; rispondere alle specifiche esigenze di collegamento fisico e virtuale; favorire l'accesso a servizi dedicati, servizi di assistenza allo start up e di estensione delle attività di tutela individuale. Per intercettare e offrire tutele e servizi ai giovani si rafforzeranno le esperienze già in campo. Si propongono quote di rappresentanza per i migranti e gli under35. Si punterà a potenziare il ruolo della formazione, non solo

per rafforzare le conoscenze e le competenze, ma anche come strumento di selezione dei quadri e dei dirigenti. E, a partire dall'esperienza del Progetto Giovani, si svilupperà un progetto organico per allargare la rappresentanza della Cisl.

E questo, l'estensione della rappresentanza è il leitmotiv di tutti gli interventi in commissione. "Ci sono milioni di giovani che operano fuori dal mercato tradizionale - sottolinea un delegato Fim -, come i tre milioni di persone che operano nello sviluppo della quarta rivoluzione industriale, nell'informatica industriale. Ambiti in cui i contratti nazionali e tradizionali non danno risposte. Qui le aziende trovano, nei varchi della contrattazione collettiva, gli spazi per la contrattazione individuale". Sono giovani che chiedono spazi per percorsi di carriera, spazi di welfare, spazi di formazione. E poi ci sono tutti quei giovani, almeno l'80% del totale, che cercano lavoro col passaparola, con le raccomandazioni, con le relazioni. Insomma, in tutti i modi, tranne che con centri per l'impiego e agenzie per il lavoro. Sono spazi disintermediati, anarchici, pre-organizzativi, quelli di cui si parla in commissione rappresentanza. Ed è evidente che il sindacato, un'organizzazione strutturata, debba reinventarsi per entrare in quegli spazi. "Nelle società complesse non ci sono scorciatoie - sottolinea il segretario confederale Gigi Petteni -. Il messaggio che diamo è quello che di fronte ai problemi bisogna avere il coraggio di mettersi in gioco. I giovani parlano con i giovani,

per cui per attirarli servono i giovani. Però non gli si possono raccontare bugie. Lo capiscono se li usi o se stai investendo su di loro. Quindi bisogna conquistare la loro fiducia". E farlo, coinvolgere i giovani, ammonisce il segretario confederale, serve al Paese, non solo al sindacato. "Il modello che vogliamo fare emergere, quello partecipativo - spiega Petteni - vuole contribuire a far crescere una classe dirigente in questo Paese. Perché se non creiamo delle palestre, non vediamo dove possa formarsi questa classe dirigente".

I nuovi sindacalisti, dunque, devono diventare classe dirigente (il che non significa necessariamente buttarsi in politica). Per farlo, chiedono spazio. Ma nessuno vuole essere una foglia di fico. Tutti, tutti, vogliono un cambiamento. Segnatamente, il cambiamento che si chiede alla Cisl è quello di rappresentare la società nella sua interezza: giovani, precari, autonomi, atipici. Tanto più la società è spezzettata, tanto più bisogna presidiarne ogni pezzetto. "I giovani vanno presi dove stanno loro, non dove stiamo noi - dice un delegato della Fp -. Nei posti di lavoro, dove non ci sono contratti stabili. Fuori dai luoghi di lavoro, visto che molti sono disoccupati. Nei luoghi di aggregazione, che oggi sono spesso virtuali". Per fare proselitismo bisogna dunque andare nei luoghi di lavoro ma non solo. "Creiamo un filo diretto con i servizi - sottolinea una delegata della Felsa -. Sono un modo per agganciare le persone, seguirle e stare vicino".

Chi lavora con i precari è abi-

tuato ad avanzare centimetro per centimetro. Come racconta, Erika Capparrini, delegata della Felsa Toscana, che ha partecipato al Progetto Giovani. "Con segretari Usl e Ust, tecnici dei centri studi, segretari delle categorie abbiamo analizzato i progetti degli ultimi cinque anni". I progetti che funzionano, spiega Erika, sono quelli nelle scuole, nelle università, l'invio dei curriculum alla varie Ust e Usl. Ma a fare la differenza è sempre la continuità. "Le giornate formative che si concludono lì non servono - sottolinea la

sindacalista -. Bisogna prendere in carico i giovani. Fargli fare percorsi formativi di due e tre mesi, permette di farli rimanere nella Cisl. L'altra cosa che funziona è seguirli nell'orientamento al lavoro. Dobbiamo trattare tutti con la stessa dignità, anche i disoccupati". Bisogna superare, ammette Erika, non tanto il pregiudizio dei giovani nei confronti del sindacato, quanto "il disinteresse". E per farlo, è necessario mostrare che i giovani che già lavorano in Cisl trovano spazio, meritocrazia, spirito di gruppo, entusiasmo. A valle di nuovi metodi, strumenti, modelli organizzativi, resta il lavoro sul campo. E una costante: il sindacalista deve macinare chilometri. "Non possiamo aspettare che il precario - dice Erika Capparrini - venga in sede. Andiamo noi in azienda. Nelle grandi aziende, sindacalizzate, possiamo entrare tranquillamente. Nelle piccole molto meno. Allora bisogna presidiare i luoghi extra lavorativi, aspettare nei bar dove i lavoratori fanno pausa, stare nei paraggi". E' una battaglia asimmetrica quella dei sindacalisti con le imprese, soprattutto in questo mercato del lavoro frammentato. E lo è quella con la politica, soprattutto questa politica post-partitica che diffida dei meccanismi della democrazia rappresentativa. E allora appare chiaro che il vero potere del sindacato - e il motivo per cui è ancora qui dopo vent'anni di profezie sulla sua fine imminente - risiede nelle migliaia di lavoratori-militanti che ci credono ancora.

Ilaria Storti

Commissione Confederalità, Contrattazione, Bilateralità, Welfare. Così nella relazione di Bernava

Contrattazione diffusa Strategia da valorizzare

Uno dei mali maggiori della nostra economia è il gap di produttività (di sistema, del capitale e del lavoro) accumulato per oltre vent'anni nei confronti delle maggiori economie e in una fase non ordinaria, ma di competizione globale con trasformazioni inimmaginabili finora, e da sette anni di crisi che esasperano i problemi già esistenti di divario, di squilibri e di debolezze del quadro economico e sociale...

Un sistema di relazioni sindacali più moderno e affidabile deve spostare il proprio baricentro laddove la ricchezza si produce (nelle aziende e sui territori), tenendo la barra della governance nelle relazioni interconfederali e con le istituzioni in modo snello, liberandosi dalle ritualità e velocizzando tempi e metodi del confronto e delle decisioni da condividere...

La priorità che caratterizza la scelta strategica di tutta la Cisl deve ruotare intorno all'asse del decentramento, della contrattazione e della partecipazione...

Per la Cisl la scelta del modello sindacale partecipativo costituisce una strada da perseguire senza tentennamenti. Esso rappresenta la riproduzione contestualizzata dei principi, dei valori e degli obiettivi originari costituenti della nostra organizzazione...

Dal 2008 ad oggi, l'Osservatorio della Contrattazione di Secondo

Livello (Ocsel) della Cisl, ha registrato 4.520 accordi sindacali realizzati a livello aziendale sui temi delle crisi e tutele occupazionali, delle ristrutturazioni e riorganizzazione produttiva, della produttività, della conciliazione esigenze di vita, famiglia e tempi di lavoro, del welfare aziendale.

Nello stesso periodo l'Osservatorio della Contrattazione Sociale della Cisl ha censito 4.123 tra accordi e protocolli sindacali raggiunti con Enti ed Istituzioni territoriali per difendere e/o mantenere il Welfare locale devastato dalla crisi e dai tagli delle risorse per politiche sociali, per contrastare l'aumento della fiscalità e tariffazione locale, del taglio dei servizi, per promuovere politiche territoriali di sviluppo. Impegno questo, realizzato grazie al protagonismo della Fnp e alla si-

nergia con tante strutture confederali territoriali e regionali.

Questo immenso impegno rappresenta un patrimonio relazionale e contrattuale che ha contribuito alla tenuta della legittimazione sociale della Cisl e del sindacato confederale nella crisi, favorendo la crescita e il protagonismo di migliaia di rappresentanti sindacali aziendali e territoriali. Un riferimento concreto che ci incoraggia nella scelta di configurare e far riconoscere la Cisl come il sindacato della contrattazione e capace di erogare servizi di tutela a lavoratori, pensionati, alle comunità. Sindacato al 100%!!!

Da tale esperienze dobbiamo trarne la consapevolezza che il sindacato confederale per riconquistare ed ampliare la propria legittimità sociale, il proprio ruolo di tutela e potere negoziale, la ca-

pacità di aggregare realtà sociali e professionali frammentate e disperse sui territori, dovrà spostare l'azione sindacale a livello di posti di lavoro e delle realtà locali.

Le sfide nuove che la Cisl deve sapere affrontare, come soggetto della contrattazione economica e sociale, sono la capacità di contribuire alla crescita e competitività di sistema e d'inclusione sociale, e il ruolo di gestore di processi partecipativi e di erogatore di servizi ai lavoratori, ai cittadini, ai consumatori.

In tal senso le politiche di sviluppo organizzativo, del proselitismo e della rappresentanza devono essere capaci di aumentare e ampliare il presidio della Cisl sul territorio.

La contrattazione economica, sociale e di sostegno allo sviluppo

del territorio deve costituire occasione per costruire alleanze sociali locali, mantenendo una rigorosa autonomia del sindacato, per dare voce a tanti segmenti sociali del territorio quando rivendicano maggiore giustizia, una partecipazione più incisiva alle scelte locali, un welfare efficiente e meno burocratico, una solidarietà davvero efficace.

La Cisl vuole che anche nei settori pubblici il sindacato si legittimi socialmente facendosi carico anche di coniugare i diritti dei lavoratori con il dovere di garantire servizi essenziali. Contrattazione di secondo livello, recupero di risorse (riduzione sprechi, risparmi per gestioni efficienti, produttività servizi) e alleanza lavoratori/operatori servizi e utenti debbano rappresentare i cardini di una svolta strategica radicale nei settori dei pubblici servizi...

Va realizzato l'Osservatorio Nazionale sulla Bilateralità, strumento impegnativo ma prezioso oltre che presupposto per una buona integrazione tra i livelli orizzontali e verticali, nonché tra centro e periferia nel funzionamento efficiente e nella valorizzazione della bilateralità.

L'Osservatorio sulla Bilateralità completerà e integrerà il prezioso ed unico lavoro prodotto da Ocsel sulla Contrattazione di secondo livello e quello realizzato dall'Osservatorio sulla Contrattazione Sociale.



Lucci: percorso formativo su legislazioni europea e nazionale

Progetto Cisl Mezzogiorno Spesa dei fondi ai raggi X

Siamo partiti da una consapevolezza: "l'80% della dotazione complessiva dei fondi strutturali del Paese è nelle mani delle otto regioni del Sud. E dunque la responsabilità della mancata spesa e della mancata crescita del Paese in termini di pil e di occupazione sono nelle mani del Sud". Così la segretaria generale Cisl Campania Lina Lucci, presentando in commissione il progetto Cisl Mezzogiorno. Spiega Lucci: "Per la prima volta dentro la nostra organizzazione insieme alle otto regioni del Sud abbiamo fatto un ragionamento omogeneo, oltre la richiesta formale di monitoraggio della spesa. Siamo andati ad indagare le cause della mancata spesa. L'analisi grafica degli appalti, dal-

la programmazione all'attuazione della spesa che passa attraverso un percorso tracciabile, con il decreto di ammissione al finanziamento. Siamo andati a verificare la data di partenza di ogni singola gara ed entrati in possesso dei verbali di affidamento dei lavori per ogni centro di spesa; questo ci ha consentito di verificare il dato occupazionale che il singolo centro di spesa ha generato. E anche di capire perché la macchina si è fermata, tempi e procedure della spesa: gran parte della responsabilità è degli uffici tecnici dei comuni o delle società di progettazione dei Ministeri. Abbiamo preso questo modello sperimentale e declinato in ogni realtà". Aggiunge Lucci: "Con il Centro stu-

di nazionale, con l'Ufficio studi e con la nostra Fondazione Colasanto abbiamo immaginato un percorso formativo che indagherà tutta la legislazione europea che spesso confligge con quella nazionale. Un percorso con tre step: formazione in aula dedicata ai segretari con delega politica; formazione online con l'utilizzo della piattaforma di Labor tv: durerà tre mesi e avremo come interfaccia i sindacati, i ministeri, cioè chi spende quelle risorse. Così amministratori e assessori alle attività produttive sapranno la linea di indirizzo che sta perseguendo l'organizzazione. L'ultimo passaggio è il più importante: la qualità dell'apprendimento sarà verificata dall'organizzazione".

Giampiero Guadagni

Porto: sostenibilità, sussidiarietà e mutualità parole chiave

LaborNord, così il Welfare riacquista credibilità

LaborNord nasce da una scelta della segreteria confederale di provare a mettere in rete le esperienze di buone pratiche che già esistono perché siano patrimonio di tutta l'organizzazione e vedere come possono diventare punti di riferimento virtuosi. Franca Porto, segretaria generale della Cisl Veneto, spiega così in commissione funzione e competenze di questa iniziativa. "Parliamo di contrattazione del welfare, finora fatta quasi esclusivamente dai pensionati e che gli stessi pensionati chiedono diventi ora patrimonio di tutta l'organizzazione. Il welfare negli ultimi anni ha perso di credibilità, se ne parla per dire che costa troppo e che bisogna tagliare. E noi siamo rimasti prigionieri di questo ragionamento, siamo costretti a giocare in difesa di quello che c'è. Intanto i pensionati insieme a Usl e Ust fanno accordi importanti con sindaci e regioni: bene, ma dobbiamo portare la confederazione maggiormente a fianco dei pensionati. Portiamo le categorie, non solo Fisascat e funzione pubblica, che ci stanno aiutando moltissimo a comprendere come dare servizi migliori e nuovi; ma tutte le categorie che contrattano". Aggiunge Porto: "La frontiera

l'abbiamo posizionata su tre parole. Intanto sostenibilità: quello che tecnologia e ricerca mettono a disposizione in termini di innovazione nella sanità e nel sociale presuppone scelte importanti di orientamento della spesa che rendono sostenibile il sistema di welfare. La seconda parola è sussidiarietà, assolutamente poco praticata nel Paese. Un sistema che non uccide il pubblico, ma che lo rende migliore, aiutato dalla capacità di relazione della Cisl. La terza è mutualità, presente nel preambolo dello Statuto Cisl e in tante esperienze del sindacato. Oggi si parla di accordi welfare aziendale, come il caso di Luxottica, ma anche i fondi di assistenza previdenziali e sanitari sono mutualità: soldi dei lavoratori messi a disposizione per creare servizi aggiuntivi migliori di quelli che ci sono". Insomma, conclude Porto, "se mettiamo assieme in un territorio i pensionati che hanno il know how della contrattazione sociale, la Cisl che ha competenza federativa, le categorie che contrattano welfare possiamo moltiplicare i risultati delle nostre azioni. Questo è LaborNord Welfare: da gennaio cominceremo a lavorare nei territori"

G.G.

Terza Commissione. Dalla trasparenza dei bilanci, al numero dei mandati, alla ripartizione delle risorse

Accountability. La reputazione deriva dal rispetto delle regole

Riccione (*dal nostro inviato*) - L'italiano è una lingua ricchissima, ma alcuni concetti hanno trovato nella lingua inglese espressioni più efficaci. È il caso della parola *accountability*. Un termine che indica il percorso su cui si costruisce una reputazione. Vale a dire: mettersi nella condizione di poter rendere conto, di poter essere oggetto di verifica. Insomma, rendersi trasparente. C'è tutto questo dentro il termine *accountability* su cui si sviluppa il documento presentato dalla terza commissione all'assemblea dei delegati Cisl riuniti al Palacongressi di Riccione. Un documento articolato, complesso, nato da un dibattito vero, sentito, da parte di chi tutti i giorni fa i conti con le istanze della propria base. E i 60 interventi che si sono succeduti ne hanno offerto ampia testimonianza. "Non è un problema di moralismo o di bassa lotta politica, - spiega a *Conquiste* il segretario confederale Piero Ragazzini, che ha coordinato i lavori insieme alla segretaria organizzativa, Giovanna Ventura - semplicemente ogni organizzazione, ogni impresa, ogni istituzione (e noi siamo un po' le tre cose insieme) ha bisogno di regole chiare e trasparenti".

In questo modo, ha aggiunto, si conseguono tre obiettivi. Il primo è quello di "rendere conto di come usiamo le risorse per svolgere al meglio le nostre attività di rappresentanza, tutela e servizi". Vale a dire poter "misurare la nostra coerenza tra ciò che diciamo è quello che davvero siamo e facciamo". Il secondo obiettivo è quello di "valutare il nostro operato di dirigenti e quello dei nostri colleghi". Il terzo, infine, è quello di "contribuire al buon funzionamento di controlli interni seri e rigorosi, volti ad evitare sprechi o inefficienze".

Il risultato è conseguente al percorso intrapreso in questi mesi dalla segreteria confederale: meno regole ma cogenti. Fatta questa premessa e ufficializzata anche la decisione che l'Anteas sarà integrata tra gli enti e come tale avrà il suo rappresentante negli organismi politici (esecutivo e consiglio generale, ndr), Ragazzini, prima di dare lettura al documento, ne ha ricordato i successivi passaggi: l'affidamento all'esecutivo ed al consiglio generale per quanto attiene al Regolamento, il passaggio attraverso la commissione Statu-



to per ciò che concerne le modifiche statutarie, che dovranno invece essere approvate dal prossimo congresso, nel 2017.

Ma ecco, in particolare, cosa prevede il documento elaborato dalla terza commissione. In primo luogo la proposta di un codice etico a cui tutti i dirigenti dovranno attenersi. Dal 1 gennaio 2016, poi, dovrà essere adottato il nuovo programma WEBCONTSIRIO per la gestione dei bilanci. Un sistema funzionale alla costruzione del bilancio consolidato. La Cisl si doterà anche di un bilancio sociale che sarà realizzato dalla Fondazione Pastore con l'obiettivo di rendi contare le attività della confederazione e gli investimenti dedicati alle scelte strategiche dell'organizzazione, il contributo sociale ed economico da essi derivanti e le modalità delle spese nel loro complesso. Tra le altre indicazioni, vi sono: il completamento della mappa degli immobili; il rafforzamento dell'ufficio ispettivo; la pubblicazione dei bilanci online e, sempre a partire dal 2016, la pubblicazione online dei redditi da lavoro o pensione di tutti i dirigenti confederali e di federazione a tutti i livelli. E, infine, valutare la fattibilità e la sostenibilità di un contratto unico per operatori e dirigenti.

Sul piano organizzativo, poi, tenendo conto delle decisioni assunte nell'ultimo congresso, il documento propone di definire e valorizzare le scelte sugli accorpamenti categoriali entro il congresso 2017. Nel frattempo, si valuterà la definizione di un per-

corso di ristrutturazione e riconversione del personale della sede di Via Po. Inoltre, i percorsi di mobilità interna richiederanno anche la costituzione di un fondo nazionale dedicato a questo aspetto. La composizione della segreteria confederale nazionale verrà definita in un massimo di 8 componenti, così come per le categorie nazionali il numero massimo sarà di 5 componenti. Mentre tre sarà il numero massimo non derogabile dei mandati per i dirigenti a qualsiasi livello. Inoltre, sarà ripristinata la norma dei 65 anni come limite massimo per cessazione carica per strutture orizzontali e verticali. Tra le altre indicazioni contenute nel documento: la non possibilità di rielezione nella stessa categoria o struttura confederale se si è ricoperto ruolo di segretario generale, il limite di permanenza di due mandati congressuali per i livelli apicali degli enti e delle associazioni nominati dagli organismi Cisl. E, infine, l'impegno a promuovere nella composizione dei Consigli Generali una più incisiva politica di genere, oltre ad assicurare almeno il 5% di immigrati provenienti da strutture e Anolf, nonché l'impegno a valorizzare la presenza dei giovani delegati ed attivisti. Per quanto riguarda gli assetti, si conferma la scelta del livello regionale come livello congressuale, mentre le segreterie Usr e Usi saranno composte solo da tre segretari con la possibilità di affidare deleghe ai segretari generali di Ust.

A livello territoriale, vengo-

no riconfermate le scelte sugli accorpamenti, valutandone di ulteriori. Le segreterie Ust non supereranno i tre componenti. Ma le stesse Ust potranno articolarsi in zone. Infine, si definiranno le modalità di gestione delle zone che garantiscano la partecipazione interna, l'efficienza ed il radicamento sul territorio.

Come conseguenza di tali scelte, si propone che almeno il 70% delle risorse di competenza delle federazioni, al netto delle quote ripartite ai livelli confederali, rimangano nel territorio.

Per quanto riguarda i necessari passaggi decisionali, il documento propone, a partire dal 1 gennaio 2016, l'istituzione della commissione Statuto cui affidare l'armonizzazione delle modifiche statutarie da portare al prossimo congresso. Le modifiche al Regolamento, invece, saranno invece oggetto di uno specifico Consiglio Generale.

Accanto a questo profonda riorganizzazione e a sostegno della stessa, il documento indica una serie di strumenti operativi. Tra questi, dal 1 gennaio 2016, si dovrà obbligatoriamente utilizzare il programma di anagrafe degli iscritti SI Cisl WEB. Si prevede, poi, la costituzione dell'Ufficio Vertenze e Legale confederale per offrire il necessario supporto alle strutture. Per quanto riguarda i servizi, il documento propone di costruire un sistema più efficace di offerta, rafforzando l'integrazione fra di essi insieme ad un più efficace servizio di accoglienza.

Per questo si propone di costituire il Coordinamento confederale nazionale e regionale dei Servizi. Non solo. Si propone anche di sviluppare relazioni più integrate tra il Dipartimento Internazionale, l'Isco e l'Anolf, nonché di istituire un osservatorio sui Cae e di dedicare una sessione annuale del Consiglio Generale ai temi internazionali.

Quanto alla formazione, il documento propone di unificare sotto un'unica direzione le attività di formazione confederale e le attività di ricerca.

Infine, un capitolo a sé è dedicato al sistema della comunicazione e dei media della Cisl, con la proposta di istituire l'Ufficio Comunicazione e relazioni esterne composto da ufficio stampa, sito confederale, Social Media, Labor TV e redazione di *Conquiste del Lavoro*.

Il senso di tutta questa profonda riorganizzazione, come dicevamo, è racchiuso in quell'unico termine inglese: "accountability", che ha caricato di responsabilità tutto il dibattito di questi quattro giorni al Palacongressi di Riccione. "Se la prassi di un serio rendicontare - sottolinea a *Conquiste* Ragazzini, al termine dei lavori - diventa una prassi costante, e non un modo come un altro di fare vuota comunicazione, essa potrà costituire una leva non secondaria per aumentare la fiducia e il rispetto verso la Cisl. Tutto questo lo dobbiamo ai nostri iscritti e al nostro Paese".

Ester Crea

La Corona si beve la Peroni: un brindisi da 90 miliardi di euro. Nasce un colosso a livello mondiale

La guerra della birra: AbInbev vuole SabMiller

Il mondo della birra è sempre più competitivo e la possibile nascita di un colosso come SabMiller-AbInbev mette tensione ai concorrenti. Forse anche per questo motivo, Carlsberg annuncia il taglio di 2 mila posti di lavoro nell'ambito di un piano di risparmi per 2 miliardi di corone danesi (circa 288 milioni di dollari) annui nel 2015-2017, di cui una buona fetta fin da subito. Il taglio rappresenta il 15% circa della forza lavoro, a regime.

Una notizia che arriva proprio insieme al lancio ufficiale di AbInbev della sua offerta da 107 miliardi di dollari per la rivale SabMiller, accordandosi anche per la vendita della quota nella joint venture Us in MillerCoors, per convincere le autorità a non mettere i bastoni tra le ruote per la maxi-offerta. AbInbev ha trovato l'accordo per cedere il 58% della Jv all'altro azionista di maggioranza, la Molson Coors, per 12 miliardi di dollari. L'acquisto di SabMiller, che sarebbe uno dei maggiori deal della storia, porterebbe 1,4 miliardi di sinergie.

La fusione si farà. Dopo un corteggiamento lungo settimane SabMiller ha detto sì. E' stato dunque raggiunto l'accordo per la megafusione nel settore della birra dopo che il numero uno del mondo, il gruppo belga-brasiliano Ab InBev è arrivato a mettere sul piatto oltre 90 miliardi di euro, circa 68 miliardi di sterline. Abbastanza perché i sudafricani (sotto cui il cappello ci sono - tra gli altri - i marchi Peroni, Nastro Azzurro e Pilsner Urquell) accettassero l'offerta d'acquisto del leader del settore, il gruppo belga-brasiliano Ab Inbev (possiede oltre 200 marchi tra cui Budweiser, Corona e Stella Artois). Si tratta di una delle principali operazioni acquisizione di storia: il precedente record nella storia britannica spettava alla fusione da 47 miliardi di sterline fra British Gas e Royal Dutch Shell quest'anno.



Ab Inbev era partito con 38 sterline, poi rilanciata a 40, alzate a 42,15 e, infine, a 43,5 per terminare ad un valore che rappresenta un premio di circa il 50% rispetto alla quotazione di chiusura di SabMiller il 14 settembre, prima che si diffondessero le voci sull'opa. Dopo anni di speculazioni, la trattativa è stata accelerata dall'impatto del rallentamento economico nei mercati emergenti, soprattutto di Cina e Brasile. La megafusione darà vita ad un gruppo con una capitalizzazione 'monstre' di oltre 250 miliardi di euro che produrrà un terzo della birra mondiale e opererà in tutti i principali mercati aprendo al gruppo belga le porte dell'Africa. I due maggiori azionisti di SabMiller,

Altria group e Bevco (che detengono il 41% del capitale) potranno scegliere tra l'offerta cash o una offerta mista in contanti e azioni: per ogni azione 0,48 azioni

Forse anche per questo motivo, Carlsberg ha annunciato il taglio di 2 mila posti di lavoro nell'ambito di un piano di risparmi per 2 miliardi di corone danesi (circa 288 milioni di dollari) annui nel 2015-2017, di cui una buona fetta fin da subito. I licenziamenti rappresentano circa il 15% della forza lavoro a regime

Ab Inbev e 3,78 sterline in contanti. In passato, per difendersi da un possibile affondo, i sudafricani avevano provato, senza successo, a rilevare Heineken, ma la famiglia olandese che controlla il gruppo rispose picche. La mossa fu letta da tutti gli analisti come un tentativo di difendersi dal potenziale takeover dei rivali belgi. Acquistando Heineken, SabMiller avrebbe aggiunto oltre 25 miliardi di

dollari al proprio fatturato e rafforzato la propria presenza nei mercati emergenti, compresi Africa e Messico. D'altra parte negli ultimi 20 anni, il gruppo ha scala-

to il mercato e, a suon di acquisizioni, dalla colombiana Bavaria all'australiana Foster's nel 2011, si è trasformata da semplice produttore di birra del Sud Africa a numero due del mondo. Abbastanza per entrare nel mirino del gigante belga che sogna la nascita di un colosso capace di realizzare quasi le metà dei profitti della birra a livello mondiale. Anche perché mentre SabMiller cresceva Ab InBev non è certo sta-

ta a guardare: nell'ultimo decennio ha investito 100 miliardi di dollari per fare razzia di produttori in giro per il mondo da Corona a Budweiser. "Crediamo che la combinazione delle due società costruirebbe il primo gruppo della birra veramente globale" ha commentato

Carlos Brito, Ceo di Inbev. Insieme Ab Inbev e SabMiller danno vita a un colosso da 64 miliardi di dollari di ricavi e un ebitda da 24 miliardi di dollari. Il Public Investment Corp, un fondo pensioni statale del Sudafrica, si è comunque espresso negativamente rispetto al takeover che danneggerebbe i consumatori e potenzialmente sottrarrebbe il titolo di SabMiller dalla Borsa di Johannesburg. SabMiller ha in-

tanto annunciato che i ricavi netti ai produttori (npr) sono saliti del 6% su anno nel secondo trimestre a cambi costanti, trainati da Africa e America Latina. Nella prima metà dell'anno sono aumentati del 4%. Ma ai cambi attuali, sono scesi del 9% in entrambi i periodi a causa del deprezzamento delle monete di riferimento contro il dollaro.

L'ultima parola sul futuro del nuovo gigante spetterà alle varie autorità antitrust locali che potrebbero imporre la cessione di diversi marchi in Paesi diversi dagli Usa fino alla Cina: d'altra parte il nuovo gruppo sarà leader di mercato (al primo o al secondo posto) in 24 dei 30 maggiori mercati del mondo. Secondo gli analisti, però, i belgi sarebbero già pronti a sacrificare il marchio americano Coors di SabMiller.

Rodolfo Ricci

Caso Anas.
A Catania la
Tecnis raggiunta
da interdittiva
antimafia.
Allerta sindacati

Procedere velocemente con la nomina del commissario da parte di Anas, in modo da garantire e tutelare i 1.000 dipendenti e proseguire con l'attività dei numerosi cantieri dislocati in tutta Italia. È la posizione della Filca-Cisl sul caso Tecnis, l'azienda catanese raggiunta da una interdittiva antimafia perché coinvolta nello scandalo Anas. "Siamo estremamente preoccupati - spiega Barbara Cerutti, della Filca nazionale, al termine dell'incontro al Mise tra vertici aziendali e organizzazioni sindacali - sia per le possibili ricadute occupazionali e le mancate retribuzioni, che per il rallentamento dei cantieri in corso di esecuzione su tutto il territorio nazionale, con possibili ripercu-

ssioni per tutti i cittadini delle aree coinvolte. La situazione è molto delicata, visto che i vertici aziendali catanesi sono attualmente agli arresti domiciliari per corruzione nell'ambito dello scandalo Anas, provvedimento a cui è seguita un'interdittiva antimafia. La maggior parte dei lavoratori opera in territori già fortemente penalizzati dalla crisi, come Sicilia e Sardegna. Ora è necessario un lavoro congiunto tra istituzioni e parti sociali che permetta di procedere con celerità alla nomina del commissario, per poter garantire la continuità aziendale e provvedere al piano di ristrutturazione del debito, già avviato dall'azienda. La situazione, già difficile, si complica perché c'è

una condizione di forte esposizione debitoria della società. Indispensabile, quindi, proseguire nella realizzazione delle numerose opere nelle quali l'azienda è tuttora impegnata, tra le quali ci sono l'anello ferroviario di Palermo, l'adeguamento della Salerno-Reggio Calabria, la Metropolitana di Catania, l'ospedale di Libricino, in provincia di Catania e interventi per l'emergenza ambientale nel bacino del fiume Sarno, solo per citarne alcuni. In questa fase - ha concluso Cerutti, intervenuta al ministero insieme alle segreterie territoriali coinvolte - è importante anche non perdere i finanziamenti europei".

V.P.

Lo chiedono Femca, Filctem e Uiltec che il 5 dicembre terranno un'Assemblea nazionale a Roma

Eni abbandona il Paese Governo intervenga

L'intenzione dell'Eni di abbandonare il Paese sembra più vicina e le preoccupazioni dei sindacati si fanno sempre più concrete. Per questo la risposta dei sindacati di categoria Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil non si fa attendere: sabato 5 dicembre a Roma l'Assemblea nazionale di tutti i delegati del gruppo Eni e della società Saipem presso l'auditorium Antonianum in viale Manzoni. Saranno presenti anche i segretari generali di Cgil, Cisl, Uil, Susanna Camusso, Annamaria Furlan, Carmelo Barbagallo. "L'iniziativa di mobilitazione scaturisce dalla volontà assunta da questi due gruppi industriali di disinvestire nei settori dell'energia e della chimica nel nostro Paese, producendo effetti negativi sulla tenuta e il mantenimento dei livelli occupazionali, proprio in una fase che vede l'affacciarsi di una tenue ripresa economica" dicono i sindacati. Sotto accusa non è solo la politica industriale del gruppo Eni che, con il nuovo piano di riassetto principalmente rivolto ai mercati internazionali abbandona la "chimica verde" e la relega a fanalino di coda dell'Euro-pa, ma anche l'incertezza sulla prospettiva industriale di Saipem, l'azzeramento di investimenti previsti in alcune altre importanti filiere (estrazione, raffinazione) con il rischio concreto di un disimpegno ed un secco ri-



dimensionamento industriale. Del resto, l'esordio del management è chiaro - scrivono i sindacati in una lettera inviata non solo alle proprie strutture, ma anche ai presidenti di Regione e ai sindaci dei Comuni interessati dai siti del gruppo, e poi ai membri delle commissioni Lavoro, Industria e Attività produttive di

Camera e Senato, oltre a tutte le forze politiche -. Il riassetto di Versalis e la riscoperta della chimica tradizionale comporteranno l'abbandono della chimica verde e dunque degli interventi previsti a Porto Torres (Sassari) e Marghera (Venezia), oltre a mettere in discussione la credibilità dell'accordo su Gela. La

conseguenza di questa scelta è che il processo di crescita della quota di chimica verde in Italia rallenterà al punto da accumulare un fortissimo svantaggio competitivo dell'Italia sul resto dell'Europa in termini di ricerca e di prodotti. "Saremo il fanalino di coda della chimica verde - afferma Angelo Colombini, se-

gretario generale Femca Cisl - e di fronte al possibile rialzo, in tempi medi, del prezzo dell'olio e del gas, il paese si troverà di fronte alla necessità di un'ennesima rincorsa sui costi di fronte ai suoi competitori". A detta dei sindacati il piano industriale di Versalis 2015 - 2018 è ancora a metà del guado e non ha espresso tutte le potenzialità. Il piano prevede investimenti per circa 1,2 miliardi che si sommano agli oltre 400 milioni impegnati dal 2012 anno in cui è partito il progetto di riorganizzazione e sviluppo di Versalis, presente in Italia con 8 siti produttivi e 5 all'estero, con una occupazione che si mantiene consolidata oltre i 4.400 dipendenti in Italia e circa 1.000 all'estero. "In particolare - continuano ancora i sindacati - lo sviluppo di progetti di chimica verde e delle specialties a cui abbiamo attribuito grande valore ed importanza sul versante dell'innovazione industriale, hanno bisogno di maggior tempo per la loro realizzazione tecnologica e impiantistica e di riscontri di mercato per i nuovi prodotti che ne consentano la redditività". Porto Torres è un progetto ancora lontano dal dirsi completato, mentre a Priolo e a Porto Marghera gli investimenti devono ancora partire. I sindacati sono dunque contrari all'uscita di Eni dalla chimica e ribadiscono che "il piano industriale, che ha nella nuova struttura di ricerca il suo cuore innovativo e strategico, non può e non deve essere messo in discussione, ma deve essere portato a termine ed implementato da Eni". Per tutti questi motivi i sindacati chiedono al Governo di fare chiarezza e di rispondere non solo in qualità di azionista di riferimento, ma quale soggetto regolatore della politica industriale del Paese.

Sara Martano

Premio di risultato tra i più alti del settore, congedo parentale più lungo e meglio indennizzato. Sono alcune delle peculiarità del nuovo contratto integrativo aziendale della Mallinckrodt Dar, azienda biomedicale di Mirandola che conta 450 dipendenti e che a metà 2014 è stata acquistata dalla multinazionale Medtronic (apparecchiature medicali). Firmata dai sindacati Femca-Cisl e Filctem-Cgil nei giorni scorsi l'intesa è stata approvata a larghissima maggioranza dai lavoratori convocati in assemblea. "Il nuovo contratto, che scade nel 2018, migliora ulteriormente il premio di risultato, che era già tra i più alti del setto-

Modena. Sì all'intesa dai dipendenti dell'azienda biomedicale di Mirandola

Medtronic, firmato l'integrativo: più valore al premio di risultato

re e che ora potrà arrivare a 2.350 euro annui - spiegano i sindacalisti Massimo Occhi (Femca-Cisl) e Fernando Siena (Filctem-Cgil) che, insieme alla rsu aziendale, esprimono soddisfazione per il consenso ottenuto dai lavoratori - L'accordo prevede anche aumenti di tutte le indennità in flessibilità, in particolare per i turni più disagiati". Due novità importanti riguardano il welfare integrati-

vo: la Mallinckrodt Dar sarà la prima azienda del distretto biomedicale in cui il congedo parentale potrà durare otto mesi e con un'indennità pari al 50 per cento. Ricordiamo che il congedo parentale (la vecchia "maternità facoltativa"), disciplinato dal dlgs. 80/2015, ha una durata complessiva di sei mesi pagati al 30 per cento dall'Inps (i mesi possono diventare undici se entrambi i genitori pren-

dono il congedo, ma restano sei i mesi totali indennizzati). Il contratto alla Mallinckrodt Dar prevede che l'indennizzo dei sei mesi sarà integrato dall'azienda con un ulteriore 20 per cento e, se utilizzato in maniera accorpata (sei mesi tutti insieme), i mesi indennizzati saranno otto (sempre al 50 per cento). "Questo è un risultato particolarmente importante in un'azienda come la Mallin-

ckrodt Dar, in cui la maggioranza del personale è femminile" sottolineano i sindacati. La seconda novità riguarda il fondo di assistenza sanitaria del settore gomma-plastica (Fasg&p): l'azienda pagherà l'intera quota, inclusa quella a carico del lavoratore, a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato. "Partendo da un'opportunità individuale, abbiamo pat-

collettivo - aggiungono Occhi (Femca-Cisl) e Siena (Filctem-Cgil) - Ricordiamo che i fondi sanitari integrativi permettono di recuperare i ticket e altre spese sanitarie e l'abbattimento dei tempi di attesa attraverso l'utilizzo di centri e laboratori convenzionati". Infine nel nuovo integrativo sono state aggiornate alcune normative e previsti tavoli per discutere la valorizzazione professionale dei lavoratori polifunzionali, monitorare le postazioni lavorative e i carichi di lavoro delle aree produttive, anche alla luce delle problematiche derivanti dall'innalzamento dell'età pensionabile.

La fusione. Dopo la vendita ai tedeschi di Heidelberg si fanno i conti sulla cassa integrazione

Italcementi, si complica la partita ammortizzatori

Si fa sempre più delicata la vertenza Italcementi. Ieri, nel corso dell'incontro tra la direzione del gruppo, i sindacati di categoria Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil, il coordinamento delle Rsu ed i rappresentanti dei ministeri del Lavoro e dello Sviluppo Economico, è stato fatto il punto sulla gestione degli ammortizzatori sociali, a partire dall'applicazione dell'articolo 42 del decreto legislativo 148/2015.

Il ministero del Lavoro ha comunicato e chiarito l'applicazione delle nuove norme in vigore con il Jobs Act, a seguito delle quali è emerso come non esistano ammortizzatori sociali preventivi, e che quindi non vi sono le condizioni per utilizzare l'articolo 42. Dal governo la richiesta alla direzione Italcementi è stata quella di formulare un programma di investimenti per i prossimi anni, propedeutico all'applicazione degli ammortizzatori. "Le parti - si legge in un comunicato delle segreterie nazionali dei tre sindacati - hanno convenuto che per ricorrere agli ammortizzatori sociali nei prossimi anni si deve prendere a riferimento il piano industriale concordato nel 2013 con le successive modifiche".

Filca, Feneal e Fillea hanno ribadito che "lo strumento da individuare deve riguardare l'intero gruppo e non possono esserci differenti applicazioni degli ammortizzatori che prevedano l'interruzione del rapporto di lavoro per il devastante impatto sociale che avrebbero nei vari territori". La delegazione sindacale ha ribadito che per la complessità della fase in atto e per gli accordi stipulati in precedenza, nonché per le pesanti conseguenze occupazionali che potrebbero verificarsi in futuro a seguito della vendita al gruppo tedesco Heidelberg, deve trovare applicazione la norma transitoria definita dell'articolo 42 del decreto legislativo 148 del 2015".

Il gruppo, in una nota, conferma "fin da subito la possibilità di realizzare gli interventi di carattere industriale e organizzativo che l'azienda si è proposta ricorrendo a una copertura di ammortizzatori sociali più contenuta rispetto al-



le previsioni iniziali, con particolare riferimento alle strutture centrali di Bergamo. Su richiesta del ministero, l'azienda ha confermato il proprio piano di investimenti per il 2016".

Il prossimo incontro in sede ministeriale si terrà il 3 dicembre. La direzione di Italcementi e il Coordinamento nazionale delle Rsu si incontreranno invece il

25 novembre a Roma per definire i nuovi investimenti nei vari siti e i programmi produttivi. "Se non dovessero emergere sostanziali novità nel prossimo incontro - spiegano i sindacati - il Coordinamento Nazionale Rsu proclamerà giornate di sciopero con diverse iniziative a sostegno della trattativa".

Vanni Petrelli

Reggio Emilia. Accordo Landi, la strana firma dei meccanici Cgil

Jobs act targato Fiom

Maurizio Landini l'ha ripetuto anche ieri l'altro, di passaggio a Genova: vogliamo un referendum sul Jobs Act. Forse, però, prima di interpellare gli italiani tutti, il segretario della Fiom potrebbe far girare un questionario tra i suoi: scoprirebbe che teoria e prassi non sempre vanno d'accordo. Basta spostarsi duecento chilometri a est, direzione Reggio Emilia, per trovare un esempio significativo di questa confusione. Al gruppo Landi, nome di peso della geografia industriale della provincia - Stefano Landi, presidente e socio di riferimento, è stato anche numero uno della Confindustria locale - la Fiom ha appena firmato un contratto che di fatto avvia 89 lavoratori al licenziamento. Ottantanove su 430, praticamente il 20% dell'organico. Lo ha fatto dando il proprio assenso ad una procedura che prevede

l'apertura della mobilità su base volontaria nonostante siano ancora in essere i contratti di solidarietà (la scadenza è a luglio 2016). Il grimaldello legislativo che l'azienda ha usato per scardinare un assetto che sembrava stabilizzato è il decreto Poletti del 2014. Lo stesso decreto che ha fatto da levatrice, in un certo senso, al Jobs Act. Lo stesso decreto contro cui, ricorda Giorgio Uriti, segretario generale aggiunto della Fim Emilia centrale, "da queste parti la Fiom ha fatto fuoco e fiamme". Per chi ha la memoria corta forse va ricordato che in Emilia Romagna i metalmeccanici della Cgil hanno spedito raffiche di lettere di diffida alle im-

prese ed alle loro associazioni per indurle a non applicare il Jobs Act. Ma torniamo al gruppo Landi. E ad un accordo che secondo la Fim presenta parecchi punti oscuri. Per la fretta con cui è stato concluso, senza che "la Fiom si unisse - spiega Uriti - alla nostra richiesta di inserire nel testo l'impegno ad utilizzare gli ammortizzatori sociali difensivi"; una richiesta che l'azienda ha rifiutato lasciando intendere di essere pronta a far seguire alla mobilità volontaria, qualora ve ne fosse bisogno, gli esuberi obbligatori. E per le modalità con è maturato. Con un'assemblea programmata dalla sola Fiom in cui, giorni prima dell'incontro con

l'azienda, già si annunciava la mobilità ai lavoratori. E, più in generale, con un atteggiamento che, dall'inizio alla fine di questa storia, è sempre apparso "chiuso a ogni confronto", denuncia Uriti. "Metti - amola così: dove la Fiom si trova in maggioranza non ha lo stesso piglio battagliero che sfodera altrove". Ma in prospettiva la cosa più grave è un'altra: "Per la prima volta è stato firmato un accordo che consente la mobilità a contratti di solidarietà in corso. Considerando la rilevanza del gruppo Landi - teme Uriti - non è difficile prevedere che Confindustria ne farà un modello".

Carlo D'Onofrio

Sanità.
Sindacati
ribadiscono
ad Aran
stop a deroghe
sugli orari

Isindacati del settore pubblico dicono basta alle deroghe sugli orari di lavoro nella sanità per coprire le carenze di organico.

"Siamo stati riconvocati all'Aran", si legge in un comunicato diffuso da Fp-Cgil Cisl-Fp e Uil-Fpl, e abbiamo ribadito il nostro "no" ad altre deroghe alle previsioni normative europee e nazionali sugli orari di lavoro, no soprattutto a ridurre i periodi di riposo fra un turno e l'altro, no alla previsione di pronte disponibilità 'camuffate' attivate al posto di turni ordinari di lavoro che non possono essere programmati, perché il personale è insufficiente per aprire i gruppi operatori e i servizi di urgenza ed emergenza".

"Le deroghe - spiegano i sindacati dopo l'incontro all'Aran sugli orari di lavoro della dirigenza STPA (area III) del Servizio sanitario nazionale - sono state attivate ormai dal 2010 e in questi anni sono servite solo come alibi al ministero della Salute per non fare le politiche e gli investimenti necessari sul personale. Investimenti che erano e sono necessari a indurre quei cambiamenti che devono accompagnare le trasformazioni dichiarate nei diversi patti per la salute. E sono servite anche alle Regioni, per tagliare la spesa e non controllare sprechi e ruberie che si annidano nel sistema e portano la spesa fuori controllo; e alle direzioni aziendali, per evitare quei cambiamenti organizzativi e professionali indispensabili per assicurare appropriatezza delle cure".

"Il personale del servizio sanitario - aggiungono i sindacati - è diminuito in 5 anni di oltre 20mila unità, il ricambio generazionale è inesistente e l'età media si è alzata in modo preoccupante". "Il lavoro, all'interno del sistema sanitario, è l'elemento più qualificante e più importante". Perciò occorre investire sui professionisti e gli operatori, "non bloccare il turn over, i contratti di lavoro e tagliare le prestazioni".

"Per questo - concludono - ribadiamo il nostro no alle deroghe e chiediamo un confronto vero con il governo e le regioni sulle condizioni organizzative e professionali dei servizi, sugli investimenti e sulla programmazione dei prossimi anni del sistema sanitario. E chiediamo naturalmente di aprire la trattativa per il rinnovo contrattuale, con risorse adeguate e con la disponibilità ad aggiornare l'ordinamento professionale e gli istituti contrattuali del salario e delle tutele dei lavoratori".

F.Gagl.

Il tuo giornale
é disponibile
in App. Scaricala!



Da oggi per leggere, archiviare, condividere le pagine
del Tuo quotidiano, ti basta un clic.
E' infatti disponibile la nostra nuova App "Conquiste del Lavoro"
per iOS e Android. Dillo a tutti i tuoi amici!

CONQUISTE ⁵ del lavoro

Settimanale della Cisl
numero 5 - anno 33
4 febbraio 1980 - lire 250
Roma 00198 - via Po, 23
Spec. in abb. post. gr. I-bis

Pronti alla sfida

Editoriale di Pietro Merli Brandini

pag. 3

Speciale assemblea dei quadri

Oltre ai documenti integrali, una sintesi delle cinque commissioni

pag. 4-7

Odore di restauro

Respinto il ricorso Flm contro la Fiat. Primi commenti

pag. 8

Più forte la Ces contro la crisi

Conferenza stampa di Wim Kok presidente della Ces

pag. 11

La IV assemblea dei quadri ha testimoniato una grande vitalità della Cisl. Ecco il suo messaggio ai lavoratori:



Fare del sindacato un protagonista del cambiamento

Sicuramente la IV Assemblea dei quadri resterà come uno degli eventi più ricchi e importanti per la quantità e qualità dei contenuti espressi, per la massiccia partecipazione ai dibattiti, per la forza innovativa e propositiva che l'ha caratterizzata. Senza cadere in retorici conformismi e nel deteriorare autocompiacimento, da questa Assemblea, crediamo, esce una Cisl più forte e più attrezzata per i duri ed ardui compiti ai quali è chiamato oggi l'intero movimento sindacale. La disgregazione sociale, le reazioni confuse, qualche volta disperate, le tendenze al riflusso, al particolarismo, alla chiusura in se stessi che stanno portando, da una parte, ai guasti della prolungata ingovernabilità, dall'altra, all'aberrante e destabilizzante azione del terrorismo e l'accentuarsi delle tensioni e conflitti internazionali, tutto ciò richiede un sindacato forte, consapevole, più radicato che mai nel consenso dei lavoratori. E così, la crisi economica, i riflessi della sfida energetica, l'aggravamento dell'inflazione e le oscure previsioni per i prossimi mesi, inducono il sindacato a guardare in faccia la realtà, con coraggio e realismo.



La crisi quindi esige risposte concrete, non ideologiche, né accorgimenti giuridici o aggiustamenti transitori; occorrono risposte radicali, che recuperino il senso e la potenzialità dell'Eur. Ma le risposte alla crisi non debbono e non possono essere disgiunte dal cambiamento, dalla lotta per l'uguaglianza, per un maggiore sviluppo, per la giustizia sociale.

I problemi dell'occupazione e del Mezzogiorno rischiano di diventare altrimenti semplicemente dei rituali quanto sterili richiami a questioni ancestrali, eppure così sentite dalla gente e dai lavoratori. La crisi allora impone una profonda quanto radicale inversione di tendenza: la lotta per la giustizia e l'uguaglianza, per allargare e far crescere la democrazia deve essere legata alla battaglia per rinnovare e trasformare la società, la vita e il modo di produrre. Ciò appare credibile solo se siamo capaci di impegnarci nel rinnovamento e nella trasformazione di noi stessi. Ecco il senso del nostro impegno.

Ma l'impegno deve coinvolgere anche tutte le forze sociali, in particolare, in questa fase, le forze politiche, le quali sono chiamate a dare una rapida e positiva risposta alla crisi politica e alla ingovernabilità che serpeggia ovunque.

Ma la crisi si risolve con una direzione politica rappresentativa capace di adeguate politiche, non separate — come ha detto Carniti — dallo scioglimento dei nodi economici e sociali che sono alla radice della disgregazione. «Ciò che chiediamo dunque ai principali partiti quando parliamo di una esigenza di solidarietà e convergenza — ha spiegato Carniti — non è la scelta di una tregua purché sia, di una lotta inconcludente, di una resa ulteriore alla disgregazione e alle chiusure corporative, ma la disponibilità e il coraggio di una scelta scomoda che sottometta e riduca le convenienze ed i calcoli elettorali, le chiusure dell'ideologia e del potere, in modo da conquistare ad una politica di rinnovamento e trasformazione consensi ed impegni». Occorre allora combattere per l'impellente bisogno di cambiamenti in una realtà come la nostra, sempre più drammatica e logorata dalla quotidiana esistenza dei problemi

che si trascinano stancamente nel sopore dell'indifferenza di una classe politica che sembra spesso impermeabilizzata ai bisogni della gente. Dare una risposta alla crisi significa per noi difendere e consolidare la democrazia, escludere qualsiasi modello di «democrazia consociativa», cioè «di una società organica anziché dialettica rispetto agli equilibri politici».

La Cisl pone quindi l'accento sulla centralità dell'uomo, sul valore irrinunciabile della sua dignità; ecco perché esige un corretto rapporto tra Stato e società civile.

«Lo Stato — diceva Carniti nella giornata conclusiva — non viene prima ma dopo», «lo Stato non contiene tutta la vita e tutte le regole».

Se «la democrazia non vive senza il pluralismo», allora è importante che si capisca, per esempio, che la lotta al terrorismo è prima di tutto politica e «solo in minima

parte è un problema di tecniche militari»; così, infatti — e bene l'ha detto Bentivogli — non bastano più le condanne, ma «occorre domandarci quale cultura e quali rapporti sociali vogliamo costruire». Nella nostra lotta al terrorismo — aggiungeva — «dobbiamo confermare la nostra linea rigorosamente garantista», ma non confondendo mai il garantismo con la neutralità o l'innocentismo.

La democrazia si difende con la democrazia e non con la sua limitazione; in questo senso la Cisl ha difeso e difende l'esercizio del diritto di sciopero in tutti i settori e in questo senso interpreta le «norme-cornice sull'autoregolamentazione. Lo sciopero è, e resta, un sacrosanto diritto dei lavoratori. Esse confermano — ha ribadito Carniti — il principio secondo cui il governo dei conflitti sociali si pone alle istituzioni solo in

(segue a pag. 2)

Nemici dei lavoratori

di Lino Bracchi

L'atto terroristico che ha portato all'assassinio del vice direttore tecnico della Montedison, Silvio Gori, va inquadrato in un'escalation di violenza, che ha già provocato, dall'inizio del 1980, dopo Palermo, Milano e Genova, sette vittime ed assume nel Veneto una connotazione di particolare gravità in quanto accentua nella direzione più violenta la strategia dell'eversione.

La risposta dei lavoratori e della cittadinanza veneziana e mestrina è stata immediata ed imponente stringendosi attorno al movimento sindacale, alle forze politiche, alle rappresentanze delle comunità locali per una condanna unanime e senza incertezze. Per quel che ci riguarda come movimento sindacale, ancora una volta, noi che abbiamo combattuto lotte anche aspre per conquistarci il diritto di cittadinanza in fabbrica ed essere soggetti di contrattazione, ribadiamo di non aver mai avuto né avremo in futuro momenti di debolezza di fronte alla pratica della violenza terroristica.

Per questo, oltre alle manifestazioni che non sono soltanto un moto spontaneo di sdegno, ma una precisa risposta politica, il sindacato intende andare oltre, con iniziative ben più penetranti, affinché nella consapevolezza dei gravi pericoli in cui incorre la Repubblica, si rafforzi ancor più nella classe lavoratrice, l'azione di difesa degli spazi di libertà e di democrazia.

Ed è nel quadro delle garanzie che la nostra Costituzione sancisce che va combattuto e represso il terrorismo nemico della classe lavoratrice e del movimento sindacale.