

11 giugno 2013

imec

giornale metalmeccanico



Periodico della Fiom-Cgil - anno II - numero 10

Redazione: Bernardino Andriani | Lella Bellina | Giuseppe Bonanni | Michele De Palma | Giorgia Fattinanzi | Alessandro Geri | Gabriele Polo | Claudio Scarcelli
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - email: redazione@imec-fiom.it | www.imec-fiom.it | www.facebook.com/imec.fiom | www.twitter.com/iMecFiom

Per ricevere la newsletter scrivi a: mailinglist@imec-fiom.it

Taranto: come padroni e corrotti hanno devastato la città, l'ambiente, il lavoro

Ilva, una biografia nazionale

di **Loris Campetti**

Ilva eris, Ilva reverteris. In 108 anni di vita la siderurgia italiana ha cambiato nome più e più volte, fino a riconquistare la definizione originaria. Ilva è un nome di donna, scelto per indicare la più maschile delle produzioni, l'acciaio, che racchiude in sé l'immagine emblema del novecentesco homo faber. Ilva è anche l'antico nome latino dell'Elba, l'isola ricca di quel ferro di cui si nutrono gli altoforni per generare la ghisa, transito obbligatorio per arrivare all'acciaio. Nel 1905 viene costituita l'Ilva grazie all'iniziativa di un gruppo di industriali del nord, interessati a sfruttare una legge firmata da Francesco Saverio Nitti per l'industrializzazione del Mezzogiorno, che decidono di mettere insieme le loro attività siderurgiche: sono i gruppi Elba (Portoferraio), Terni (Siderurgica di Savona e Ligure metallurgica) e Bondi (Piombino). Il capitale sociale di 12 milioni di lire sale rapidamente a 20 milioni.

Dopo oltre un secolo, dismessa Bagnoli e liberata Genova dagli altoforni, a quasi vent'anni dal passaggio dell'Ilva dallo Stato al padre-padrone Emilio Riva grazie a una delle più disgraziate privatizzazioni all'italiana, i capitali raggranellati dal «rottamaio» bresciano sulla pelle dei lavoratori e dei cittadini di Taranto e sequestrati dalla magistratura sono 9,3 miliardi di euro: 1,2 da parte della procura milanese per evasione fiscale in accoglienti paradisi fiscali attraverso il classico sistema delle scatole cinesi e 8,1 da parte del gip di Taranto, necessari ad ambientalizzare gli impianti, ridurre gli infortuni e risanare i guasti provocati alla salute e al territorio da un'associazione a delinquere finalizzata a fare utili a ogni costo. Del resto, un po' di tumori in cambio di tanto lavoro, merce rara, secondo il pluri-intercettato figlio di Riva, Fabio, non sono che «una minchiata». Su un muro della piazza principale di Taranto da mesi si legge «Fabio come Riina» e su uno striscione durante l'ultima manifestazione ambientalista c'era scritto: «Qualche anno di carcere? Una minchiata». Il bubbone Ilva è finalmente scoppiato e oggi, grazie soprattutto alla magistratura della città dei due mari, è possibile mettere a fuoco il sistema criminale dei Riva, un impasto di paternalismo e autoritarismo sostenuto da una rete di connivenze, complicità, silenzi e corruzione che coinvolge politici (a Taranto come a Roma), istituzioni, amministratori, periti, media, clero e gran parte del mondo sindacale.

segue a pagina 2



Rappresentanza

L'accordo non fa primavera. Serve la legge **di Umberto Romagnoli**

Confesso che non ci credevo più. Non credevo che il contratto nazionale potesse risollevarsi e, come Luzzo, riprendere a camminare. Mi aveva spinto a rassegnarmi l'intonazione della formula adottata nell'art. 8 del decreto governativo (poi convertito in legge) del 13 agosto 2011; un'intonazione che mi sembrò subito di poter definire gladiatoria in ragione tanto della latitudine della derogabilità degli standard protettivi, da quelli fissati nei contratti nazionali a quelli legislativi, ad opera della contrattazione collettiva di prossimità quanto dell'estremizzazione dalla logica economicistica. Ma ciò che mi aveva più impressionato era il fatto che la radicalizzazione di un corporativismo esasperatamente aziendalizzato, in una con l'indebolimento del ruolo del contratto nazionale e, in prospettiva, la balcanizzazione delle relazioni sindacali, assumesse come modello di riferimento l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011. Per 3/4 questa intesa riguardava la contrattazione aziendale (soggetti ed efficacia) e ne enfatizzava la centralità nella misura in cui le attribuiva la potestà di derogare alla contrattazione nazionale anche se ivi non prevista.

segue a pagina 5



Campetti* dalla prima

L'Ilva di Taranto vanta molti record: cuore della siderurgia italiana, l'impianto pugliese è capace di sfornare fino a 10,5 milioni di tonnellate d'acciaio che fanno vivere, e troppo spesso morire, complessivamente 40 mila lavoratori. Ma è anche il maggior produttore nazionale di diossina, polveri sottili e altre sostanze tossiche che hanno trasformato la perla dei due mari nella città più inquinata d'Italia. La procura parla di disastro ambientale e chiama per nome i responsabili: la famiglia Riva e i massimi dirigenti che si sono succeduti alla guida della società.

Riva odia i sindacati e non potendo abolirli li compra, li coopta, sostituendo il sistema partecipativo (da protocollo Iri, per intenderci) ereditato dalle Partecipazioni statali con un sistema paternalistico e dispotico al tempo stesso. Prima a Genova contro la rivolta delle donne di Cornigliano e poi a Taranto è riuscito a scatenare una feroce guerra tra poveri: operai contro cittadini, diritto al lavoro contro diritto alla salute. Operai pagati per scioperare e andare a bloccare la città in corteo contro la magistratura. In fondo, tolto l'aspetto tipico di Riva da padrone delle ferriere, alla base del suo modello c'è una «logica» non dissimile da quella di Marchionne: la logica dello scambio tra lavoro e diritti, la trasformazione del conflitto da verticale (la lotta di classe) a orizzontale (la lotta nella stessa classe, una volta perso di vista il responsabile dei guai che è e resta il padrone).

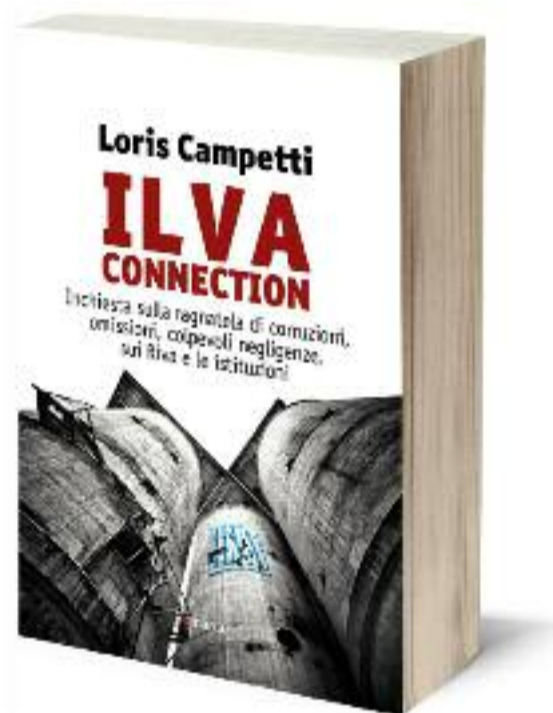
Va dato atto alla Fiom di aver fatto una grande pulizia al proprio interno, fino a riconquistare un'assoluta autonomia che vale molto più della cogestione della masseria Vaccarella dove ormai vanno a

giocare a tennis solo i figli della Taranto bene. Fino a compiere il gesto più difficile ma al tempo stesso più responsabile per un sindacato come è quello guidato da Maurizio Landini: chiamare i lavoratori a non scioperare, se lo sciopero è contro la giustizia e se a comandarlo è il padrone. La Fiom ha capito che la contrapposizione tra due diritti fondamentali, al lavoro e alla salute, è un imbroglio che va rinviato al mittente e che oggi è prioritaria la ricostruzione del rapporto tra città e fabbrica, vittime dello stesso sistema criminale.

Dal luglio 2012 la cronaca da Taranto non ha dato tregua, sotto l'incalzare delle iniziative e delle ordinanze della magistratura, costruite Carta costituzionale alla mano. Dagli arresti dei Riva e dei loro dirigenti, dei corrotti e dei corruttori, accompagnati dal sequestro degli impianti dell'area a caldo e successivamente del prodotto finito e semilavorato per più di un miliardo di euro, fino all'ordine di custodia cautelare per il presidente della Provincia di Taranto ed ex segretario della Cisl Giovanni Florido e, soprattutto, fino al maxi-sequestro del capitale imboscato dalla famiglia del rottamaio bresciano. Una prospettiva che fino a un mese fa sembrava poter vivere solo nella mente di vetusti marxisti come il commissariamento dell'Ilva, oggi è una sensata realtà (per quanto con un commissario a dir poco discutibile), dopo le dimissioni «spontanee» di tutto il gruppo dirigente dell'Ilva (i proprietari erano già stati interdetti dalla gestione aziendale). L'Italia non può fare a meno della siderurgia, salvo far esplodere la bilancia commerciale e non può fare a meno delle decine di migliaia di posti di lavoro che a essa sono collegati. Peraltro, i tarantini non possono continuare ad ammalarsi e morire di inquina-

mento. L'acciaio si può produrre in sicurezza, dei lavoratori e dei cittadini, così come avviene a Duisberg o a Linz, dunque il ciclo deve essere ammodernato e ambientalizzato. Il territorio, le falde acquifere, il Mar Piccolo, i terreni e i pascoli avvelenati dai Riva devono essere bonificati. Tutte queste esigenze possono stare insieme a una sola condizione: liberandosi dei Riva, ma riprendendosi il maltolto dei Riva per le bonifiche. Vogliamo chiamare tutto ciò nazionalizzazione? Dovremmo essere noi i primi a non farci spaventare dalle parole.

*autore di «Ilva connection, inchiesta sulla ragnatela di corruzioni, omissioni, colpevoli negligenze, sui Riva e le istituzioni» (Manni editore)



Un'altra energia per pulire il lavoro

di Eliana Como, Maurizio Marcelli

Fino al 2011, l'Europa è stato uno dei principali mercati delle FER (fonti energetiche rinnovabili) nel mondo. Dal 2012, si sta invece consolidando una nuova fase, con l'esplosione dei mercati internazionali, come Cina, Stati Uniti, Giappone e India e contemporaneamente, la riduzione degli investimenti nei paesi europei.

In Italia il settore legato alle FER, anche a causa del taglio alle incentivazioni, sta registrando una forte battuta d'arresto con migliaia di posti di lavoro in pericolo. Nel 2012, il numero di addetti diretti nel settore fotovoltaico è sceso a 14mila (-22% sul 2011). A questi si aggiungono i tanti lavoratori dell'indotto, degli appalti e dei subappalti, che hanno perso o rischiano di perdere il posto di lavoro e i tantissimi precari spazzati via allo scadere dei contratti.

Il problema non sono però soltanto gli ostacoli burocratici introdotti e la drastica riduzione degli incentivi del V conto energia. È innegabile che un quadro normativo e di incentivi che semplifichi le procedure e almeno non contrasti con lo sviluppo delle rinnovabili è auspicabile. Non ci si illuda però

che sia di per sé esaustivo.

In primo luogo, perché bisogna evitare gli effetti impropri di una dissennata stagione di incentivi a pioggia, che in questi anni ha drogato il settore, con



una scarsa ricaduta produttiva sull'economia italiana e, in alcuni casi, con un sottobosco di illeciti e «eco-corruzione», come la vicenda di Vito Nicastrì in Sicilia ha insegnato.

In secondo luogo, perché avere in mente un

nuovo modello di sviluppo presuppone una visione più ampia di quella degli incentivi, a cominciare da una politica di investimento nell'innovazione e nella ricerca, privata ma soprattutto pubblica, a partire dal rilancio dell'ENEA, tutt'oggi senza un consiglio di amministrazione.

Se vogliamo che nel prossimo futuro le FER abbiano un ruolo di primo piano e non soltanto accessorio rispetto al primato delle fonti fossili, bisogna oggi investire risorse per ridisegnare il sistema di distribuzione e adeguarlo all'assorbimento di energia rinnovabile, che di per sé è discontinua e non programmabile, con attenzione quindi ai temi delle smart grid (gestione intelligente e più efficiente della rete di distribuzione elettrica, per evitare sprechi energetici, sovraccarichi e cadute di tensione elettrica), dei sistemi di storage (sistemi di stoccaggio dell'energia

elettrica prodotta quando è più conveniente o quando c'è abbondanza di FER, come il sole o il vento, per usarla quando serve), dell'efficienza energetica e dello sviluppo delle attività di operation & maintenance (servizi di gestione efficiente e di

segue a pagina 3



segue da pagina 2

manutenzione degli impianti). Anche importante, è la promozione di iniziative per incrementare lo scambio sul posto, la vendita diretta tra privati, l'auto-produzione e l'auto-consumo e, non ultimo, le operazioni di bonifica ambientale, in particolare incentivando la sostituzione dei tetti di amianto con gli impianti fotovoltaici.

A monte di tutto ciò è necessaria una strategia complessiva di lungo periodo di ridefinizione generale del modello energetico del paese, non orientato, come è oggi, alla mera difesa della lobby dei grandi produttori energetici da fonti fossili.

Su questo la Strategia Energetica Nazionale del governo Monti è la strada sbagliata. È una strategia vecchia, con un orizzonte temporale breve e che, aldilà di affermazioni di principio sull'importanza delle FER, riconferma in pieno il modello «insostenibile» delle fonti fossili, con l'improbabile raddoppio della produzione nazionale di idrocarburi e la ripresa delle trivellazioni delle coste e con l'idea di fare dell'Italia uno snodo del gas per l'Europa, con uno sviluppo esagerato di gasdotti, depositi e rigassificatori (come a Gioia Tauro: quattro enormi cisterne da 12 miliardi di metri cubi di gas da costruire, peraltro, sopra quattro faglie sismiche attive!). Inoltre, si insiste sulla termo-valorizzazione dei rifiuti, non si affronta il tema dei trasporti e di un altro modello di mobilità e - in netta contraddizione con il referendum del 2011 - si riconsidera il nucleare.

Queste scelte sono sbagliate sia per l'ambiente che per l'economia. Fonti autorevoli (rapporto Irex Annual della Bocconi) dimostrano, infatti, che le FER hanno un impatto rilevante anche sull'efficienza economica. Il loro progressivo sviluppo farebbe guadagnare al sistema paese fino a 49 miliardi di euro entro il 2030, con importanti ricadute occupazionali (tra 45mila e 60mila nuovi posti di lavoro) e sul PIL (tra 28 e 33 miliardi), con un risparmio nell'importazione di fonti fossili (tra 8 e 10 miliardi) e nella riduzione delle emissioni di CO2 e - diversamente da quanto si è spesso voluto far credere - con un risparmio sui prezzi dell'elettricità per i cittadini (tra 41 e 47 miliardi). Già oggi il risparmio delle FER in bolletta è significativo, per il calo del prezzo dell'energia nelle ore diurne, cioè quando è massima la produzione di fotovoltaico: quasi 1,42 miliardi di euro nel 2012 (396 milioni del 2011), frenato tuttavia da un contemporaneo rialzo dei prezzi nelle ore serali, imposto proprio dai grandi produttori tradizionali che recuperano così i guadagni erosi di giorno dal fotovoltaico.

Insomma, un altro modello energetico è possibile. O meglio, sarebbe possibile. Ma serve una svolta strategica a 360°. L'impegno della Fiom va in questa direzione. La transizione e la riconversione verso un nuovo modello energetico pulito, ambientalmente e socialmente sostenibile, fanno parte della nostra idea di difesa di un bene comune, che è certamente il futuro del pianeta e la qualità delle nostre vite, ma anche una diversa uscita dalla crisi e il rilancio di uno dei pochi settori produttivi con potenzialità di crescita e di sviluppo di occupazione qualificata.

* Ufficio Ambiente e Sviluppo sostenibile Fiom nazionale [www.fiom.cgil.it/ambiente]

L'ASSEMBLEA NAZIONALE DELLE DELEGATE E DEI DELEGATI MIGRANTI
E IL COMITATO CENTRALE DELLA F.I.O.M.

DISCUOTONO DI:

CITTADINANZA, DEMOCRAZIA, LAVORO, REDDITO: DIRITTI DI TUTTI.

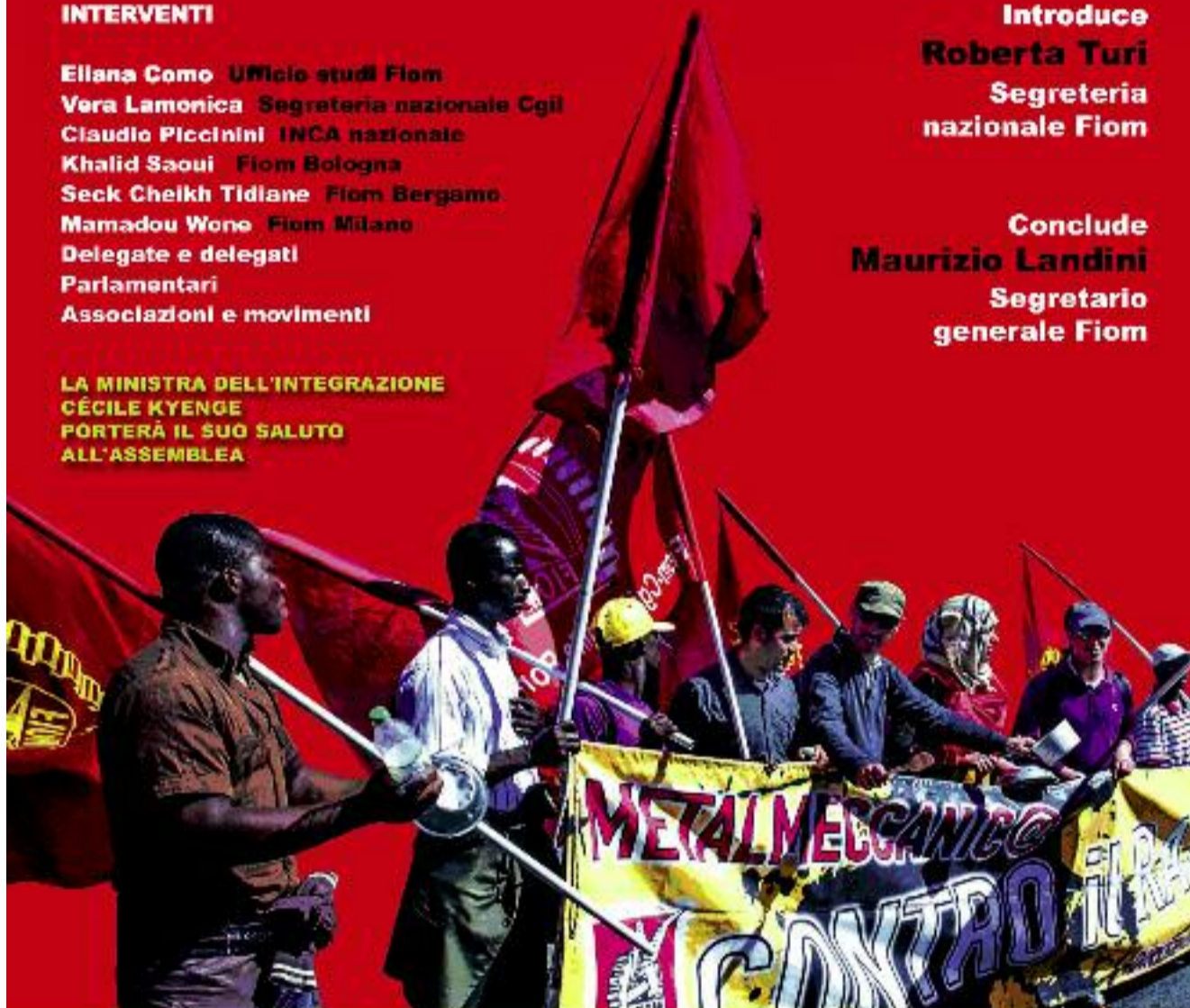
INTERVENTI

Elana Como Ufficio studi Fiom
Vera Lamonica Segreteria nazionale Cgil
Claudio Piccinini INCA nazionale
Khalid Saoui Fiom Bologna
Seck Cheikh Tidiane Fiom Bergamo
Mamadou Wone Fiom Milano
Delegati e delegati
Parlamentari
Associazioni e movimenti

Introduce
Roberta Turi
Segreteria
nazionale Fiom

Conclude
Maurizio Landini
Segretario
generale Fiom

LA MINISTRA DELL'INTEGRAZIONE
CÉCILE KYENGE
PORTERÀ IL SUO SALUTO
ALL'ASSEMBLEA



MODENA, CAMERA DEL LAVORO PROVINCIALE - SALONE CORASSORI
PIAZZA CITADELLA, 36 17 GIUGNO ORE 9,30 - 16,30



Sono quasi due milioni e mezzo gli immigrati che lavorano nel nostro paese. Il 10% del totale degli occupati. 800.000 sono cittadini comunitari, il resto proviene da paesi extra Ue. Impiegati soprattutto in edilizia, agricoltura, industria e attività di cura, più al Nord che al Sud, il loro numero è continuato a crescere anche nei primi anni della crisi economica che ha falciato l'occupazione; ma negli ultimi mesi il tasso di disoccupazione ha cominciato a crescere anche tra i migranti: i senza lavoro, nell'ultimo semestre, sono passati da 264.000 a quota 318.000.

Generalmente svolgono i lavori più umili e duri, spesso in condizioni difficilissime, a molti di loro sono negati i diritti più elementari. Quelli che riguardano la prestazione lavorativa e quelli che concernono la cittadinanza. Dal sistema degli appalti che spesso li rende «invisibili», al diffondersi di «finte» cooperative,

soprattutto nella logistica, dove ormai si incontrano vere e proprie forme di nuovo schiavismo; dal problema della casa a quelli della salute, scontrandosi spesso con leggi sbagliate o inadeguate, con l'indifferenza o persino l'ostilità delle autorità e di parte dell'opinione pubblica.

In un momento in cui l'obiettivo dello «ius soli» ha finalmente conquistato l'attenzione del confronto politico, lavoratrici e lavoratori migranti presenti in Italia si confrontano per indicare come, partendo dalla propria condizione di «cittadini di serie B», sia necessario e urgente proporre e battersi per l'uguaglianza dei diritti e delle condizioni soprattutto a partire dal lavoro: laddove la disuguaglianza è più evidente, dove i diritti sono più a rischio per tutti e dove la solitudine delle persone è la garanzia del loro sfruttamento.



Protocollo d'Intesa Confindustria-Cgil, Cisl, Uil

Con la presente intesa le parti intendono dare applicazione all'accordo del 28 giugno 2011 in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, fissando i principi ai quali ispirare la regolamentazione attuativa e le necessarie convenzioni con gli enti interessati. Le disposizioni della presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte.

Misurazione della rappresentatività.

1. Come definito al punto 1 dell'accordo 28 giugno 2011, la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ai fini della contrattazione collettiva di categoria, assume i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite da lavoratrici e lavoratori e i consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU.

2. Il numero delle deleghe viene acquisito e certificato dall'INPS, tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens), predisposta a seguito di convenzione fra Inps e le parti stipulanti il presente accordo. L'INPS, una volta elaborato il dato di rappresentatività relativo ad ogni organizzazione sindacale per ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di competenza, lo trasmetterà al CNEL.

3. Ai fini della misurazione del voto espresso da lavoratrici e lavoratori nella elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria varranno esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni Organizzazione Sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa. Lo stesso criterio si applicherà alle RSU in carica, elette cioè nei 36 mesi precedenti la data in cui verrà effettuata la misurazione. Laddove siano presenti RSA, ovvero non vi sia alcuna forma di rappresentanza, sarà rilevato il solo dato degli iscritti (deleghe certificate) per ogni singola organizzazione sindacale.

4. I dati relativi ai voti espressi, come risultanti dai verbali di elezione delle RSU, saranno raccolti, se possibile, tramite i Comitati Provinciali dei Garanti di cui all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, o analogo organismo, e trasmessi al CNEL. Il CNEL raccoglierà i dati relativi ai voti per ambito contrattuale e per organizzazione e, unitamente ai dati relativi agli iscritti ricevuti dall'INPS, ne effettuerà la ponderazione al fine di determinare la rappresentanza per ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa e per ogni contratto collettivo nazionale di lavoro.

5. La certificazione della rappresentatività di ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente inte-

sa, utile per essere ammessa alla contrattazione collettiva nazionale, così come definita nell'intesa del 28/6/2011 (ossia il 5%), sarà determinata come media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU (sul totale dei votanti), quindi, con un peso pari al 50% per ognuno dei due dati.

6. Fermo restando quanto già sopra definito in materia di RSU, nonché quanto previsto dall'accordo del 28/6/2011, le parti convengono che:

- viene confermato il principio stabilito nell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, ossia che le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, partecipando alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della legge n. 300/70;

- le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, nelle realtà in cui siano state o vengano costituite le RSU, si impegnano a non costituire RSA;

- In ragione della struttura attuale della rappresentanza, che vede la presenza di RSU o RSA, il passaggio alle elezioni delle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente accordo.

- le RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi;

- le RSU saranno elette con voto proporzionale;

- il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente la RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7. Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si impegnano a rendere coerenti le regole dell'accordo interconfederale del dicembre 1993, con i suddetti principi, anche con riferimento all'esercizio dei diritti sindacali e, segnatamente, con quelli in tema di diritto di assemblea in capo alle Organizzazioni sindacali firmatarie della presente intesa, titolarità della contrattazione di secondo livello e diritto di voto per l'insieme dei lavoratori dipendenti.

Titolarità ed efficacia della contrattazione

1. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi).

2. Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria -per ogni singolo CCNL -decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento. In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie. Fermo restando quanto previsto al precedente punto 1, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

3. I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice -le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

4. Il rispetto delle procedure sopra definite comporta, infatti, oltre l'applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, la piena esigibilità per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa. Conseguentemente le Parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

5. I contratti collettivi nazionali di categoria, approvati alle condizioni di cui sopra, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti sulla base dei principi stabiliti con la presente intesa.

6. Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare i principi qui concordati e si impegnano, altresì, affinché le rispettive strutture ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto concordato nel presente accordo.

7. Le parti sono impegnate, nel rispetto di quanto definito, a monitorare la puntuale attuazione dei principi qui concordati, nonché a concordare modalità di definizione di eventuali controversie sorte come conseguenza della loro concreta applicazione.

Roma, 31 maggio 2013





Rappresentanza

di Umberto Romagnoli

Un accordo non fa primavera. Serve una legge

dalla prima

Da tempo, insomma, con una risolutezza che non ha precedenti, parti sociali e legislatore mandavano segnali di convergenza sulla necessità di emancipare il decentramento contrattuale da vincoli e limiti predeterminati.

Si direbbe pertanto che, col protocollo d'intesa del 31 maggio di quest'anno, le parti sociali abbiano inteso rimediare all'evidente rachitismo della regolazione del contratto nazionale di lavoro: mentre le 14 righe del punto 1 dell'accor-

do di due anni fa contenevano poco più di un annuncio del proposito di fissare in maniera certa e trasparente i criteri di legittimazione della partnership contrattuale a livello nazionale, il protocollo dedica al medesimo tema un'attenzione che smentisce la sensazione che mi ha accompagnato negli ultimi tempi, e cioè che questa figura di contratto collettivo avesse i giorni contati. I 2/3 del nuovo testo hanno infatti la proprietà dei regolamenti esecutivi di principi che, enunciati in astratto, hanno bisogno di analitiche norme d'attuazione. Che adesso finalmente sono arrivate.

Le componenti costitutive del protocollo d'intesa sono due.

La prima attiene alla misurazione della rappresentatività sindacale e dunque contiene le disposizioni la cui applicazione consentirà (entro un termine che purtroppo non viene precisato, ma presumo ragionevolmente breve) di ridisegnare in concreto l'identikit dei soggetti contrattuali legittimati ad agire in rappresentanza dei lavoratori. La seconda arricchisce le regole del processo di formazione del contratto nazionale, disponendo come potrà aprirsi e come dovrà concludersi.

È solo evidente quindi che, dovendosi considerare acquisito il principio introdotto dall'accordo interconfederale del 2011 per cui la legittimazione a negoziare a livello nazionale si lega al possesso di un minimo di rappresentatività accertata con meccanismi identici a quelli da tempo familiari al settore dell'impiego pubblico, il nucleo più innovativo, come tale destinato a polarizzare l'interesse degli osservatori, risiede non più nell'interrogativo «chi rappresenta chi», bensì nella ridefinizione delle

modalità con cui agisce il rappresentante.

Al riguardo, la sobrietà regolativa delle parti sociali rasenta l'auto-censura. Non senza buone ragioni. La principale delle quali è la convinzione che l'autonomia decisionale delle Federazioni di categoria è un bene da custodire e il pluralismo sindacale un valore assoluto.

Toccherà perciò alle Federazioni elaborare – per ogni singolo contratto nazionale – la piattaforma

sivi sviluppi e sull'esito finale. Viceversa, le parti firmatarie del protocollo si mantengono su posizioni di attendismo e self-restraint che equivalgono alla rinuncia preventiva ad orientare le dinamiche endo-sindacali.

Non diverso, peraltro, è l'atteggiamento delle parti firmatarie del protocollo in ordine al presupposto cui subordinano l'efficacia del contratto di cui siano disposte ad assumersi la paternità Federazioni

aventi il requisito della prescritta rappresentatività. Vero è che il protocollo non fa sua la protervia che il legislatore dell'agosto 2011 nascondeva dietro lo schermo del consenso maggioritario dei rappresentanti sindacali come condizione dell'efficacia vincolante dei contratti di prossimità.

Tutt'al contrario, dimostra di sapere che il tit. III dello statuto dei lavoratori si preoccupa delle garanzie dei rappresentanti di fronte al potere dell'impresa, ma non definisce la posizione dei rappresentati nei confronti dei medesimi. E si rende conto che ciò non è più consentito nel bel mezzo della più virulenta crisi che si potesse immaginare degli istituti di rappresentanza democratica, quella sindacale inclusa.

Non a caso, il protocollo impone che la sottoscrizione del contratto sia preceduta da una consultazione certificata a maggioranza semplice

dei rappresentati cui si applicherà il contratto medesimo, secondo modalità che saranno stabilite dalle Federazioni. Tuttavia, per quanto sia apprezzabile la predilezione verso il gradualismo e lo sperimentalismo che le organizzazioni sindacali hanno interiorizzato in sessant'anni di laborioso fai-da-te, bisogna ammettere che il protocollo somiglia ad un semi-lavorato in attesa delle necessarie verifiche e delle implementazioni, per ora imprevedibili, che in ogni categoria riceveranno i suoi punti di snodo più originali e perciò più delicati. Dopotutto, l'effettività è il prerequisito del diritto sindacale. Anche per questo, soltanto a rodaggio avvenuto del modello di comportamento prefigurato dal protocollo, si potrà condividere l'opinione che esso contiene validi spunti per ideare una cornice legislativa capace di rivitalizzare un sistema contrattuale tenuto insieme, finora, da poco più che spago e chiodi.



foto Alessio Duranti

rivendicativa, comporre la delegazione trattante e stabilirne le attribuzioni. Toccherà a loro anche decidere se presentare piattaforme unitarie o non, discostandosi così dalla raccomandazione di preferire la presentazione di piattaforme unitarie che le parti firmatarie del protocollo lasciano filtrare con discrezione. Ciò che per queste ultime conta è che la trattativa non possa aprirsi se non sulla base della piattaforma presentata da Federazioni aventi nel complesso un livello di rappresentatività nell'ambito di applicazione del contratto pari ad almeno il 50% + 1, irrilevante essendo che il resto non abbia voce.

Optare per una disciplina soft, leggera e flessibile, può denotare saggezza empirica e comunque è di moda. Nondimeno, il contesto materiale in cui si svolge la fase iniziale della trattativa ha solitamente un'influenza decisiva sui succes-



A volte ritornano. Alla Danieli vincono i diritti

di Matteo Molinaro

«**M**eritiamo una vita»: così i turnisti della Danieli di Buttrio (in provincia di Udine), hanno riassunto in uno striscione il senso della loro protesta.

L'aumento delle notti lavorative e il peggioramento della turnistica hanno infiammato gli animi degli operai che, a 26 anni dall'ultimo sciopero, sono stati protagonisti di una lotta significativa, che ha saputo fermare la volontà dell'azienda. La rabbia operaia si è saldata con la determinazione della Rsu, tutta Fiom, che solo da cinque anni ha ripreso a essere eletta in fabbrica.

La Danieli è un'azienda friulana – diventata multinazionale – che costruisce impianti siderurgici. Nello stabilimento centrale, quello di Buttrio, sono impegnati circa 2300 lavoratori: 600 gli operai.

Un'azienda leader nel suo settore, ma soprattutto un'azienda simbolo dell'azzeramento del sindacato, avvenuto a partire dalla metà degli anni '80: i suoi amministratori si sono sempre fatti vanto della capacità di relazionarsi direttamente con i singoli lavoratori, senza «inutili complicazioni»: è l'azienda che premia, è l'azienda che punisce. Un modello di vero e proprio paternalismo autoritario, saldamente radicato nella tradizione del capitalismo friulano.

Alla fine del 2007, tuttavia, un gruppo di lavoratori (alcuni dei quali molto giovani) ha deciso che era l'ora di riprovare con l'impegno sindacale. Primo passo: riportare la Fiom in fabbrica, eleggendo una Rsu (che, incredibilmente, non sarebbe stata riconosciuta dall'azienda fino alla rielezione del 2011). L'impegno è stato tenace, anche quando – spesso – le assemblee riuscivano poco partecipate. È stata proprio la partecipazione alle assemblee dello scorso aprile che ha fatto subito capire ai delegati che qualcosa stava cambiando. In quattro tornate, un centinaio di operai ha discusso la nuova turnistica, decisa unilateralmente e anticipata ai singoli lavoratori dai capireparto, senza consultare la Rsu.

Gli operai in Danieli lavorano con tre orari differenti: a giornata, a tre turni e a quattro (ciclo continuo). La nuova turnistica che l'azienda intendeva imporre riguardava solo chi lavora a quattro turni

(circa 150 lavoratori), modificando, nello specifico, il turno notturno: da 0.00 – 6:30 a 0:00 – 6:00. Con la conseguenza che per arrivare al monte ore settimanale necessario, si dovrebbe lavorare sei notti alla settimana invece che cinque, iniziando alle 0:00 di lunedì, e vedendo così bruciata la domenica.

La riduzione del turno di 30 minuti fa venir meno l'accavallamento tra un turno e l'altro, fondamentale per il passaggio di consegne, con il rischio concreto che il lavoratore sia costretto ad arrivare in anticipo e ad andarsene in ritardo, senza che questo venga retribuito. Inoltre, il monte ore settimanale, così passerebbe da 40 a 39 ore e l'ora mancante verrebbe trattenuta automaticamente dall'azienda come ferie. Non solo i lavoratori vedrebbero cancellato di fatto il week-end (si smonterebbe sabato a

Molti lavoratori erano alla prima esperienza di lotta, lo si leggeva sui loro volti. L'adesione tra gli interessati alla nuova turnistica è stata superiore al 90%. Anche gli altri turnisti, non toccati dalla modifica, hanno scioperato (tra il 50% e il 60%) e molti hanno partecipato al presidio continuato per tutta la giornata. Nelle assemblee di giovedì 16 maggio i lavoratori, oltre a ribadire la volontà di proseguire con la mobilitazione, hanno presentato una controproposta, una mediazione tra la situazione precedente e quella contestata.

La direzione è stata così costretta a incontrare i delegati, ma l'azienda non ha fatto nessun passo indietro, fino a un secondo sciopero dei turnisti (con adesioni superiori al 90%) un nuovo presidio ai cancelli (cui hanno partecipato anche altri lavoratori

della zona, studenti e disoccupati), il tutto raccontato al territorio su un apposito foglio, «La Nostra Voce, foglio dei lavoratori Danieli in lotta». Cosi si arriva al colpo di scena di martedì 21: poco dopo l'affissione, da parte dei delegati, del comunicato che dichiara, di fronte al silenzio dell'azienda, l'intenzione di



foto Alessio Duranti

mezzogiorno e si riprenderebbe domenica a mezzanotte), ma vedrebbero persino ridimensionata la propria busta paga (secondo i calcoli, circa 600€ l'anno tra riduzioni di salario e costi indiretti).

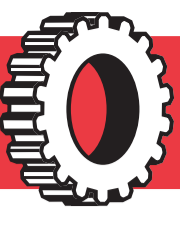
Di fronte alla totale indisponibilità aziendale a mettere in discussione questa proposta, le assemblee hanno indetto uno sciopero per la notte del 12-13 maggio, quando il nuovo orario sarebbe dovuto entrare in vigore.

Domenica 12 maggio, alle 22, sotto una pioggia battente, un'ottantina di lavoratori ci hanno messo la faccia, mentre capi e capetti a pochi metri, nella portineria, guardavano preoccupati. La determinazione e l'entusiasmo per l'inaspettata partecipazione hanno convinto anche chi era un po' titubante. Le macchine nel turno notturno si sono fermate: in fabbrica sono entrati solo due capireparto e qualche lavoratore con contratto a termine.

proseguire ed estendere la mobilitazione, viene appesa una comunicazione della direzione, con il nuovo orario di lavoro, che accetta la proposta dei lavoratori. Una mediazione certo, ma anche la dimostrazione che l'azienda non è invincibile. Probabilmente la proprietà non si aspettava la reazione degli operai e confidava che le sue decisioni sarebbero passate senza troppi problemi. Invece è successo l'inaspettato: i lavoratori hanno reagito e la lotta ha pagato. E il risultato ottenuto parla a tutti i lavoratori dell'azienda: d'ora in poi di fronte ad ogni sopruso, si reagirà allo stesso modo.

Si è aperta una nuova fase alla Danieli: gli operai sono usciti dal silenzio e il sindacato ha riconquistato un ruolo, ricostruito con la lotta: un sindacato espressione della forza organizzata dei lavoratori, forte del coraggio dei propri delegati e della tenacia dei propri organizzati. Non è che un inizio.





Contrattando

a cura di Giuseppe Bonanni

Dopo la firma il 5 dicembre 2012 da parte di Federmeccanica, Fim, Uilm, Fismic e Ugl dell'intesa separata la Fiom ha aperto nelle aziende e nei territori molte vertenze per migliorare effettivamente le condizioni salariali e quelle di lavoro di tutti i lavoratori metalmeccanici e per difendere l'occupazione. La Carta rivendicativa nazionale (vedi iMec del 22 gennaio 2013), il documento con il quale la Fiom ha lanciato una mobilitazione in tutte le aziende metalmeccaniche per puntare alla riconquista di un vero contratto nazionale e per rendere inapplicabile l'intesa separata, articolata in cinque punti rivendica, in estrema sintesi: diritti democratici certi nell'elezioni delle Rsu, totale proporzionalità nella definizione delle rappresentanze, validazione certa degli accordi da parte dei lavoratori; riconoscimento degli incrementi salariali previsti dall'accordo separato come anticipo di aumenti da definire; utilizzazione dei contratti di solidarietà per fare fronte alla crisi occupazionale; limitazione dell'utilizzazione del lavoro atipico e conferma dei percorsi di stabilizzazione previsti dal contratto del 2008; conferma del pagamento integrale del salario nei primi tre giorni di malattia.

In questi primi mesi dell'anno, che hanno visto la crisi peggiorare ulteriormente le condizioni dei lavoratori, la Fiom è riuscita a concludere alcune vertenze aziendali per tutelare i diritti riconosciuti dal contratto del 2008, per far rispettare la democrazia sindacale e per apportare miglioramenti economici. Questi accordi aziendali sono il frutto dell'iniziativa dei delegati Fiom e costituiscono, di fatto, un riconoscimento delle ragioni della Fiom anche da parte delle aziende. Proviamo a ricordarne alcuni (i testi integrali delle intese sono consultabili sul sito Fiom).

Alla **Mahle Componenti Motori** (multinazionale tedesca con 600 dipendenti in Italia), il 27 maggio, è stata raggiunta un'intesa integrativa aziendale da parte delle Rsu di La Loggia (To) e Saluzzo (Cuneo) che tocca tutti gli aspetti del lavoro. Per quanto riguarda le relazioni sindacali si garantisce piena agibilità a tutte le organizzazioni sindacali e si riconosce il diritto al referendum per l'approvazione delle intese aziendali. Anche sui primi tre giorni di malattia si rimanda alle normative contrattuali più favorevoli ai lavoratori. La Rsu verrà periodicamente informata sugli investimenti industriali, sulle necessità formative, sull'aggiornamento degli indicatori di produzione per la definizione dei

premi salariali. Viene definito anche un percorso di progressiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro dei lavoratori atipici. Sulle questioni relative ad ambiente e sicurezza verrà mantenuto aperto un canale di comunicazione e confronto costante tra la direzione aziendale e i rappresentanti della sicurezza. È prevista anche l'istituzione di una commissione paritetica per definire forme di part time. Per il 2013 è previsto un premio di 850 euro mentre per 2013/14, a regime, il premio potrebbe arrivare a 1.300 euro, con il raggiungimento pieno degli obiettivi, definiti su parametri

determinato.

Alla **Fonderia Ghirlandina di Modena** è stata firmato un accordo che prevede l'elezione della RSU con il metodo proporzionale e senza terzi garantiti, definisce le erogazioni salariali previste dall'intesa separata del 5 dicembre come forma di anticipo economico di successive intese e concorda un ulteriore incremento salariale per il triennio 2013-2015. Infine, se sarà necessario, prevede il ricorso ai contratti di solidarietà

Anche nell'accordo siglato il 13 maggio dalla Fiom alla **Glem Gas**, la direzione aziendale riconosce che le erogazioni salariali previste dall'intesa del 5 dicembre vanno riconosciute a tutti i dipendenti e che costituiscono solo un anticipo in attesa di un accordo firmato da tutti i sindacati. Per questa ragione, il contratto di riferimento resta quello del gennaio 2008, siglato unitariamente. A partire da quell'accordo, l'intesa apporta dei miglioramenti su malattia, trattamento economico in caso di infortunio. Dello stesso tenore l'intesa firmata alla **Tecnord di Modena** il 29 maggio.

Alla **Silla Macchine edili e stradali di Poggibonsi**, il 22 maggio è stato approvato dai lavoratori il contratto integrativo che recepisce le principali rivendicazioni della carta rivendicativa della Fiom. L'accordo prevede infatti il riconoscimento di tutti i diritti e le agibilità

sindacali alla RSU e alla Fiom e neutralizza i peggioramenti presenti nel contratto nazionale separato sul pagamento della malattia breve, sulla derogabilità degli aumenti salariali e sulle modifiche all'orario di lavoro. «L'intesa - dichiara Massimo Onori della Fiom di Siena - avrà durata triennale, e prevede un meccanismo legato ad obiettivi di fatturato che riuscirà a garantire a tutti i lavoratori un importo pari ad una mensilità aggiuntiva». L'intesa è stata firmata anche dalla Fim territoriale.

Anche la **Cmg Gambini di Badia Pozevereri (Lucca)**, che con 110

dipendenti produce macchine per carta, si impegna, con un verbale che accompagna il contratto aziendale, ad applicare il contratto nazionale del 2008. Nell'accordo aziendale sono previsti incrementi economici con clausole di garanzia per tutti i lavoratori e viene definito il trattamento economico e normativo per i lavoratori che sono chiamati ad andare in trasferta. L'azienda prevede inoltre di incrementare a breve l'organico e di assumere alcune figure tecniche specializzate. In questa realtà industriale la Fiom è l'unico sindacato presente in azienda e la RSU è composta unicamente da membri eletti nella lista Fiom Cgil.



foto Alessio Duranti

verificabili mensilmente, e con un minimo garantito. Verrà anche garantito il pagamento integrale dei primi tre giorni di malattia.

Alla **Cimolai di Pordenone** (carpenteria pesante), azienda con circa 500 addetti distribuiti in 4 stabilimenti in Friuli Venezia Giulia, il 26 marzo, è stato firmato un accordo che blocca gli effetti peggiorativi

**INVIATE LE NOTIZIE DELLE VOSTRE VERTENZE A:
contrattando@imec-fiom.it**

dell'accordo separato e riconferma la validità sostanziale dell'intesa del 2008. Gli incrementi in busta paga per il triennio 2013-2015 vengono riconosciuti come integrazione dei minimi tabellari e quindi non costituiscono anticipo per eventuali futuri contratti. Per il 4 livello l'aumento a regime sarà di 150 euro mensili. L'azienda si impegna a limitare l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, somministrazione e part time. L'accordo definisce il numero massimo di accordi atipici realizzabili e stabilisce modalità di confronto con la Rsu qualora sia necessario, per ragioni produttive, attivare nuovi contratti di lavoro a tempo





Auto e non solo

Uno sciopero per uscire dall'emergenza

di Michele De Palma

In Italia un intero settore produttivo sta scomparendo e tutti fan finta di nulla, anzi, sembrano tutti sintonizzati sul canale dell'allora presidente del consiglio. Eravamo nel 2008: crisi passeggera, i soliti sindacalisti disfattisti che vogliono seminare il panico tra i tranquilli lavoratori che affollano pizzerie e ristoranti. Che non fosse così era evidente. Nelle assemblee gli effetti della crisi economica cominciarono a mordere subito con l'apertura delle procedure di cassa integrazione, mentre il governo inaugurava la stagione degli sgravi sugli straordinari che tra imprenditori e politici e alcuni sindacalisti (CISL e UIL) ha avuto così tanto successo da arrivare sino ai giorni nostri.

La crisi nella filiera dell'automotive non è coincisa col 2008, è arrivata più tardi per via degli effetti degli incentivi alla rottamazione, per altre ragioni la stessa situazione si è determinata nel motociclo e nel movimento terra, mentre la meccanica agricola è sembrata un po' più al riparo delle intemperie del mercato, almeno fino ad oggi. Ma quello che colpisce è che oggi dire che va tutto bene madama la marchesa significa essere corresponsabili di centinaia di migliaia di licenziamenti. E ad essere corresponsabili sono le imprese, le politiche governative e le organizzazioni sindacali.

Sembra ripetersi ogni giorno quello che è accaduto negli stabilimenti Fiat di Pomigliano e Mirafiori ogni giorno, come se ogni giorno alle lavoratrici e ai lavoratori metalmeccanici fosse sottoposto lo stesso ricatto di quei giorni: lavoro in cambio di diritti. Ma a distanza di anni guardiamo alla realtà dei fatti: dov'è il lavoro promesso e mai messo nero su bianco in un piano industriale dal management della Fiat? Dove sono il milione e quattrocentomila vetture da produrre in Italia? Dove sono i «salari tedeschi» per i lavoratori uscendo dal contratto nazionale?

Dove sono le migliori condizioni di lavoro e la qualità di prodotto che con il WCM e l'Ergo Uas sarebbero dovute arrivare? È arrivato il momento di fare un bilancio di quello che è accaduto negli ultimi tre anni, non solo nel gruppo Fiat, per capire cosa fare del futuro di tutto il settore perchè contrariamente a quello che spiegavano il «modello Fiat» non è più una eccezione ma una regola.

Proprio nei giorni scorsi in Francia la Renault ha raggiunto un accordo in molti punti simile a quello scritto nel gruppo Fiat con sindacati minoritari. Non ci ricorda nulla? Ovviamente i sindacati minoritari francesi, come quelli italiani, non hanno sottoposto ad un voto, un voto libero, gli accordi: così è se vi pare, scriveva un noto romanziere italiano. Risultato è che in Francia sbarca il modello Fiat: mobilità tra gli stabilimenti, taglio delle pause, aumento dei ritmi, «blocco» del salario, flessibilità ed esuberi, solo per citare alcuni tratti dell'intesa. Ma in Francia grazie ad una legge la Renault dovrà continuare a riconoscere i diritti sindacali ai lavoratori della CGT nonostante non abbiano firmato, mentre in Italia il 2 luglio ci sarà la prima udienza della Corte Costituzionale. In

Francia lo hanno chiamato «patto di competitività» ed anche la Psa ha aperto un «negoziato» per ottenere gli stessi elementi contrattuali e pensare che c'è chi ancora oggi pensa che la Fiat sia stata una eccezione.

La direzione aziendale della Fiat ha aperto una strada che in molti stanno seguendo: al centro non ci sono più le produzioni, i lavoratori ma gli assetti proprietari e finanziari. Infatti, mentre la rendita finanziaria (tra premi e stipendi) aumenta per la proprietà e l'amministratore delegato, la capacità industriale vola a picco verso il basso. Rastrellare liquidità per scalare il tesoretto Chrysler nel mondo dell'auto e cancellare il nome Fiat Industrial per tenere Cnh Iveco dopo spin off e cambio ristrutturazioni societarie rendono evidenti le intenzioni. Sembra di assistere ad una partita di Monopoli in cui sedi, nomi di società e scelte sono orientate esclusivamente a ridurre i costi (salario, tasse, ecc) per aumentare la rendita a scapito delle produzioni.

Tutti sanno che lo scorso anno Fiat ha prodotto solo 390 mila veicoli e che nella migliore delle ipotesi potrebbe tornare ai numeri del 2009,

tutti sanno che sono state milioni le ore di cassa e che andranno aumentando, tutti sanno che non ci sono nuovi modelli in grado di competere su riduzione delle emissioni e sicurezza, tutti sanno che l'amministratore delegato con la proprietà sta mozzando la testa del gruppo per impiantarla negli Stati Uniti. Questa scelta sta già avendo effetti drammatici su tutto l'indotto e la componentistica su cui sono scaricati gli effetti. Stabilimenti che come quelli che sorgono intorno alla Irisbus, a Termini Imerese o alla Cnh di Imola dopo anni di cassa integrazione licenziano i lavoratori. Tutti sanno che in un Paese dove il calo della produzione è costante in tutti i settori, basta comparare i dati tra il 2007 al 2012: -56% nell'auto, -25% veicoli commerciali, -35% per gli autocarri, -66% per gli autobus e -60% per rimorchi e semirimorchi. Oppure le ristrutturazioni nel motociclo dalla Honda alla chiusura della Hiusquarna. Tutti sanno e stanno accompagnando questo processo consapevolmente raccontando bugie ai lavoratori e ai cittadini.

Per queste ragioni dopo riunioni di coordinamento coi delegati da una punta all'altra dell'Italia,

assemblee e iniziative di lotta e di presidio, la Fiom Cgil ha deciso di tenere uno sciopero nazionale di settore con manifestazione a Roma. L'obiettivo è riunificare tutte le vertenze, dalla Ufi Filter alla Lear, dalla Marelli alla Om, dalla Mac alla Alfaplast o alla Trw, solo per citarne alcune da una punta all'altra dell'Italia, per non lasciare le lavoratrici e i lavoratori soli nella lotta per difendere il lavoro e la capacità produttiva installata ed anche per impedire che la crisi venga utilizzata per cancellare la contrattazione su orari e salari nelle aziende della componentistica dove intese sindacali nonostante non ci siano problemi sui volumi produttivi derogano ai minimi salariali o alle regole sulla sicurezza sul lavoro.

Lo sciopero e la manifestazione hanno l'obiettivo

di chiedere al parlamento di cancellare l'art. 8, la legge «ad aziendam» fatta dal governo Berlusconi per la Fiat ed invece approvare una legge sulla democrazia nei luoghi di lavoro. Democrazia significa una testa un voto senza ricatti ne discriminazioni, non una legge per la Fiom Cgil.

Questo sciopero chiede al governo di dar vita ad un tavolo nazionale del settore, perchè altrimenti tra poco tempo esploderanno centinaia di migliaia di esuberi.

Quindi c'è bisogno di politiche attive utili a bloccare i licenziamenti e a favorire gli investimenti a partire dagli stabilimenti che rischiano la chiusura prima della fine di quest'anno. Questi investimenti, pubblici e privati, debbono partire dalla nuova domanda di mobilità pubblica e privata, domanda dei cittadini sempre più incentrata sulla ecocompatibilità e la sicurezza, ma anche attenta al modo in cui è prodotta.

Quale appeal può avere un'auto, un motociclo, un autobus, un veicolo commerciale, ecc di cui si sa che per essere prodotto non vengono rispettati i diritti di chi lavora, si licenzi chi non vuole perdere la propria dignità? In molti, non solo tra i lavoratori, si stanno chiedendo quale vantaggio tragga il «sistema paese» dal proteggere il mercato per le vendite di una multinazionali di origine italiana che delocalizzano le produzioni dove la manodopera costa meno, paga le tasse altrove e non rispetta leggi e Costituzione?

Il 28 giugno la Fiom Cgil sciopera e manifesta a Roma per rimettere insieme il lavoro e il futuro industriale e per riportare la Costituzione nelle fabbriche.



foto Alessio Duranti