

# FINMECCANICA, FIM: STOP A DISMISSIONI

”Vendere asset per ridurre il debito è sbagliato”. All’indomani dell’incontro tra l’amministratore delegato di Finmeccanica, **Giuseppe Orsi**, ed i sindacati, il segretario nazionale della Fim-Cisl, **Marco Bentivogli** boccia senza appello la decisione dell’azienda di dismettere attività per circa un miliardo di euro per rafforzare la struttura patrimoniale. ”La decisione - spiega Bentivogli in una nota - è sbagliata perché determinerebbe l’uscita definitiva del sistema Italia da alcuni settori industriali e un indebolimento sulla vocazione manifatturiera di alta fascia tecnologica del nostro paese. I criteri di profittabilità e redditività non giustificano questa scelta e neanche l’individuazione delle aziende, infatti in questi settori vi sono aziende con bilanci virtuosi e comunque tutte con mercati in espansione nel mondo”. Lo scorso novembre Orsi, durante un incontro con gli analisti, aveva indicato per il 2012 un target di indebitamento netto di



gruppo inferiore a 2,5 miliardi. A fine 2010, ultimo dato annuale disponibile, l’indebitamento netto era pari a 3,1 miliardi. Nella nota la Fim ricorda che Finmeccanica oggi è il terzo gruppo in Europa e l’ottavo al mondo nel suo settore, mentre a livello complessivo rappresenta il 2% delle esportazioni del nostro Paese ed è fatta

*Bentivogli: ”Vendere asset per ridurre il debito è sbagliato, il Governo chiarisca le sue intenzioni sul futuro del Gruppo”*

di 72mila lavoratori qualificati di cui 16mila ingegneri e 20mila tecnici specializzati. In questo quadro, secondo Bentivogli,

”bisogna costruire una strategia di sviluppo con tutti i soggetti interessati a partire dal superamento del silenzio dell’azionista di maggio-

ranza (il Tesoro, ndr) sul futuro di Finmeccanica. Il Governo ha un ruolo fondamentale che in questa fase rischia di sfumare rovinosamente”, avverte il sindacalista. Aggiungendo che la Fim ha manifestato ancora una volta la disponibilità a fare la propria parte in riorganizzazioni e ristrutturazioni anche impegnative. Nell’ambito, però, ”di programmi coerenti di efficientamento e sviluppo”. Diversamente, - è l’avvertimento del segretario nazionale della Fim - sulla scelta di non credere al rilancio delle aziende in difficoltà, passando direttamente alla ricerca di nuovi acquirenti, o ci sarà un confronto vero o il sindacato è pronto a dar battaglia. A questo punto, Bentivogli sfida l’azienda a misurarsi sul terreno delle relazioni industriali. ”Finmeccanica - conclude - può diventare, nell’ambito del contratto nazionale, un terreno di innovazione delle relazioni sindacali partecipative; purché si accetti il confronto e lo si renda efficace, investendoci in modo autentico”.  
E.C.

## Nautica, le chance del mercato del lavoro

Non basta la recessione ad affondare la nautica. Nonostante i colpi della crisi dal 2008 ad oggi si siano fatti sentire, il settore non ha smarrito la sua vitalità. Lo dimostrano i bilanci delle aziende, metà delle quali hanno conservato inalterato il fatturato; quasi una rarità i cali superiori al 30%, certificati nel 16% dei casi (dati Cna Produzione Nautica - Eures). E lo dimostrano anche i numeri del mercato del lavoro diffusi in occasione di **Big Blu**, il Salone Internazionale della Nautica e del Mare che, dopo essere stato di scena per una settimana alla Fiera di Roma chiude i battenti domenica prossima.

Le imprese sono ancora a caccia di progettisti, esperti di logistica, **comandanti mercantili**. L’altro canale di sbocco è costituito dalla carriera militare. Insomma, per i giovani che si iscrivono agli istituti tecnici le possibilità non mancano, ancor più se c’è la disponibilità a muoversi dall’Italia. E proprio la riforma degli istituti tecnici superiori, varata di recente, dovrebbe riuscire ad avvicinare meglio domanda ed offerta di lavoro. Come, lo spiegherà nel corso dell’incontro sulle prospettive occupazionali del settore in programma per oggi, Maria Concetta Di Spigno, dirigente dell’**Istituto nautico Marcantonio Colonna**: ”Nel quadro generale della riforma, sia il ministero che gli istituti, in forma singola o associata, promuovono forme di collaborazione con il territorio e le imprese ai fini formativi: ciò, oltre che arricchire l’offerta formativa, consente anche un migliore incontro tra domanda e offerta di lavoro. La nostra presenza all’interno di una fiera importante come il Big Blu - dice Di Spigno - ha lo scopo di promuovere l’incontro e il dialogo tra scuola e impresa. Inoltre, va sottolineato che per i diplomati di istituti tecnici come il nostro esiste ancora una **forte ricaduta occupazionale** nonostante la crisi, basta pensare che attualmente in Europa si cercano circa 15 mila comandanti di navi”.

Non di sola nautica si parla però a Big Blu. Il Salone è stato anche l’occasione per fare il punto sull’altra attività ”regina” del mare, la pesca. Un’attività da riformare profondamente, ha osservato il **ministro delle Politiche agricole Mario Catania**, se se ne vuole salvare tradizione insieme a redditività. L’idea del ministro sarebbe quella di creare un sistema di tracciabilità presso punti vendita e ristorazione, in modo da remunerare in modo corretto l’attività dei pescatori italiani.

Floriana Isi

**CSMB** Centro Studi  
www.csmb.unimore.it Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA



**ADAPT**  
www.adapt.it

Filo diretto con il centro  
Marco Biagi/201

## Sodexo, un caso di best practice internazionale

Modelli di buone relazioni industriali. Sono sempre più numerose le multinazionali che li perseguono, attraverso la sottoscrizione di accordi quadro internazionali (International Framework Agreements IFA). Si tratta di volontari mezzi di autoregolamentazione, diretti a veicolare le strategie organizzative dell’azienda nei Paesi in cui essa opera. Ciò che contraddistingue gli IFA è il carattere bilaterale dell’accordo, frutto di negoziati tra la direzione centrale dell’azienda e le federazioni sindacali globali. Dal 1988, anno in cui la Danone ha sottoscritto il primo IFA con la IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers), sono decorsi ormai oltre venti anni, nel corso dei quali il dialogo sociale sovranazionale si è gradualmente affermato, fino alla sigla di circa 80 IFA. Da ultimo, quello recentemente firmato dalla direzione di Sodexo, azienda leader nel campo della ristorazione collettiva, con la stessa IUF, che rappresenta il primo accordo quadro internazionale del settore.

Gli IFA sono dei veri e propri modelli di gestione delle relazioni di lavoro su scala mondiale. La Commissione europea li definisce «accordi contenenti impegni reciproci che si applicano al territorio di vari Stati e che sono stati conclusi da uno o più rappresentanti di una impresa o gruppo di imprese e da una o più organizzazioni dei lavoratori». La Sodexo, nata nel 1966 in Francia, presente in 80 Paesi con 380.000 collaboratori, è un partner strategico di imprese, istituzioni e collettività per ciò che concerne la ristorazione collettiva ed il facility management. L’impresa, già nominata una delle società più etiche al mondo per il 2010, vanta una forte dimensione sociale ed una lunga tradizione di buone prassi in materia di standard lavorativi e relazioni di lavoro. In Italia tale politica si è concretizzata nella adesione a Sodalitas (primo premio nel 2011 per la categoria Migliore iniziativa a sostegno del valore della Persona e del Lavoro dei Sodalitas Social Awards), a PWA (Professional Womens Association), nella sigla

della Carta per le Pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro oltreché nella adozione di progetti di integrazione sociale e lavorativa di cittadini rifugiati. Nel 2003 la direzione centrale dell’azienda aveva dichiarato i principi etici del gruppo, successivamente trasfusi in un codice etico. E se il codice etico Sodexo contiene doveri e norme di comportamento dei dipendenti e collaboratori, regolanti i rapporti con i clienti e le istituzioni, l’accordo quadro internazionale affronta invece argomenti più generali, come le condizioni di lavoro e di impiego e le relazioni tra i datori di lavoro e i lavoratori o i loro rappresentanti. Con l’IFA le parti firmatarie si obbligano al reciproco rispetto dei diritti umani fondamentali e promuovono lo sviluppo del dialogo sociale, sia a livello locale che internazionale. In particolare, l’impresa garantisce la tutela effettiva dei diritti di libertà di associazione e di contrattazione collettiva, salvo che non ostacoli il business aziendale. Mentre il sindacato, da parte sua, si impegna a favorire un contesto in cui le imprese possano migliorare le condizioni sociali e di lavoro senza compromettere la propria posizione competitiva nel mercato.

Il gruppo Sodexo garantisce a tutti i dipendenti l’accesso ai diritti fondamentali (parità di retribuzione tra uomo e donna, divieto di discriminazioni sessuali, razziali, religiose, ecc.). Inoltre promuove la tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso misure di protezione e prevenzione, impe-

gnandosi al pieno rispetto dei diritti dei lavoratori, così come riconosciuti a livello internazionale.

L’IFA garantisce un dialogo progressivo e continuo tra la direzione di Sodexo, i rappresentanti dei dipendenti e la IUF: sono previsti regolari contatti, visite congiunte in loco ed un incontro annuale tra le parti, dove vengono trattate anche eventuali questioni circa l’applicazione del testo. Il fine dell’incontro annuale è soprattutto quello di valutare l’implementazione dell’accordo ed individuare soluzioni per rafforzare il dialogo sociale nei Paesi in cui esso non viene favorito.

Nell’ottica di una collaborazione continua, la direzione aziendale ed i rappresentanti sindacali a livello locale incoraggiano una contrattazione collettiva costruttiva, secondo buona fede, e si impegnano a concludere accordi in tempi rapidi.

Eventuali contrasti sul testo verranno risolti dalle parti congiuntamente. Se non si raggiunge un accordo, il documento prevede che la questione venga rimessa ad un mediatore indipendente per facilitare una risoluzione negoziale.

**Roberta Scolastici**

**Approfondimenti**  
Per approfondimenti sulle relazioni industriali nelle imprese italiane si segnala il volume Pier Francesco Acquaviva, Guido Gaetano Rossi Barattini (a cura di), La direzione del personale oggi, Collana Adapt-Centro Studi Marco Biagi, Giuffrè editore, Milano, 2012