

GRUPPO INVITALIA CONFRONTO RIATTIVATO

Una nuova giornata di confronto, quella di ieri, rispetto alla vertenza del Gruppo Invitalia e al nodo del suo Piano industriale. Una giornata ancora interlocutoria che ha offerto però spiragli verso possibili soluzioni.

E' questo il primo risultato del tavolo, riattivato ieri, rispetto alla vertenza relativa alla riorganizzazione del Gruppo, come previsto dalla norme approvate nella Finanziaria del 2007, ottenuta rispetto alla costante pressione sindacale di questi mesi.

Entrando nel merito delle questioni analizzate, per il segretario confederale Cisl, Giorgio Santini, "quello di ieri è stato un incontro ancora interlocutorio, ma che ha permesso comunque di individuare, se gli impegni da parte dell'Agenzia verranno rispettati, possibili soluzioni per evitare i licenziamenti in atto, in particolare per quanto riguarda i 140 lavoratori coinvolti nella struttura calabrese. Un allungamento dei termini che attraverso la proroga della mobilità consente di tenere aperte le nostre richieste".

E il nodo delle risorse? "Ci sono buone possibilità - spiega a Conquiste - che la legge 185 venga rifinanziata, attraverso i fon-

di del Cipe o quelli propri del ministero". I sindacati hanno ottenuto l'incontro di ieri, al ministero dello Sviluppo economico, grazie soprattutto alla mobilitazione della settimana scorsa, che ha portato un folto corteo di lavoratori, arrivati da tutte le Regioni italiane, prima sotto la sede romana di Invitalia (ex Sviluppo Italia ndr) e poi sotto quella del ministero stesso.

Le questioni poste dal sindacato

Come già nei mesi scorsi, anche nel corso dell'incontro di ieri le forze sociali hanno ribadito con forza la necessità di puntare su alcune priorità per ottenere seriamente il pieno rilancio dell'Agenzia: la risoluzione di alcune gravi situazioni occupazionali sul territorio (Calabria in primis) e l'ottenimento di effettive garanzie proprio rispetto al rifinanziamento, da parte del Governo, e strumentalmente del Cipe, della legge 185 nonché attribuendo misure e risorse nuove all'Agenzia, che metta in condizioni l'Agenzia stessa e le Regioni, di completare il processo di riordino e di rilanciare le attività utili allo sviluppo dell'economia nazionale. Del resto, il sindacato ha da sempre messo in guardia i vertici aziendali rispetto al

ridimensionamento delle attività, tra le quali, un capitolo consistente è costituito dal sostegno all'imprenditoria locale, importante particolarmente quando opera in zone occupazionalmente depresse come quelle del Meridione.

Il riordino delle attività

Nell'incontro di ieri tra sindacati e vertici aziendali, al ministero dello Sviluppo economico, sono stati affrontati i temi del rifinanziamento della legge 185 del 2000 e delle soluzioni possibili per scongiurare la liquidazione delle realtà regionali, Calabria in primis, così come previsto dal Piano di riordino iniziale.

Resta centrale, per le forze sociali, anche la valorizzazione degli oltre 1.800 lavoratori coinvolti

Le parti sociali hanno sempre sostenuto la necessità che di questo processo, necessariamente facciamo parte anche le Regioni, sedi di Agenzie, valutando positivamente l'assunzione di risorse umane e finanziarie insieme all'Agenzia per non disperdere un patrimonio di competenze che hanno agito positivamente nel territorio. Centrale è sempre stata anche la questione dell'avviamento dei processi di mobilità, che per il sindacato non devono costituire la prima mossa di un processo progressivo di liquidazione dell'esperien-

za dell'Agenzia e di distruzione delle professionalità in essa contenute, scegliendo la via più breve per realizzare solo sulla carta quel piano di riordino che in realtà dovrebbe rilanciare, e non annullare, il ruolo di Invitalia. Già da tempo, infatti, ben prima dell'incontro con i vertici di Invitalia, insomma, i

Le controllate ritenute strategiche vengono riorganizzate in tre Newco. Numeri alla mano, complessivamente, sono 1.800 i lavoratori coinvolti e ripartiti territorialmente in 17 società regionali. All'assemblea generale dei lavoratori del Gruppo, convocata per ieri a Roma in contemporanea con l'incontro ottenuto, si è

sindacati hanno sempre sostenuto che non basta cambiare il nome per attrarre maggiori investimenti dall'estero. I sindacati hanno ribadito da tempo che il problema è, piuttosto, quello di ridefinire una "mission" che sia compatibile e in grado di valorizzare le professionalità in azienda.

I numeri del Gruppo

Anche in relazione a quanto deciso dalla Finanziaria 2007, l'Agenzia sta attuando dismissioni Oltre a una profonda riorganizzazione interna dell'Agenzia, il piano prevede la cessione di tutte le società regionali e di gran parte delle società partecipate.

arrivati dopo diverse giornate di sciopero dichiarate a livello territoriale e a quello generale dello scorso 8 ottobre, dove le segreterie Rsa di Fiba, Fisasac e Uilca, insieme alle segreterie di coordinamento del Gruppo Invitalia avevano inizialmente dichiarato lo sciopero di tutti i dipendenti proprio per la giornata di domani.

Una questione, questa, rispetto alla quale l'assemblea a Roma, convocata con tutti i lavoratori del Gruppo si è protratta fin alla serata inoltrata, per l'individuazione delle prossime iniziative.

Giuseppe Gagliano

PROCESSO DEL LAVORO, SANTINI: RIFORME SI COSTRUISCONO CON IL DIALOGO

Rispetto al dibattito che si è svolto alla Camera sul disegno di legge 1441 quater, registriamo con soddisfazione - dichiara Giorgio Santini, segretario confederale Cisl che, anche grazie al nostro intervento, è stata recuperata la gratuità degli atti nelle cause di lavoro che era stata improvvisamente eliminata con la legge 133. Rimangono però una serie di problemi su cui chiediamo che Governo e Parlamento riaprono un dialogo, tenendo conto delle indicazioni delle forze sociali in vista dei prossimi passaggi legislativi". In particolare con le modifiche alle procedure del processo del lavoro, continua Santini "si interviene sugli aspetti del licenziamento con un' enfasi eccessiva posta sui contratti individuali che, se certificati, possono intervenire sulle nozioni di giusta causa e giustificato motivo di licenziamento, vincolando il giudice a tenerne conto. In tal modo si carica di responsabilità eccessive l'istituto della certificazione, facendolo intervenire su un tema delicatissimo, come quello del licenziamento". Negli art. 66 e 67 del 1441 quater rimane problematica, in particolare, la possibilità di affidare ogni futura controversia ad una forma di arbitrato secondo equità, cioè non impugnabile in base alle leggi e ai contratti. Sarebbe di gran lunga preferibile che la legge favorisse la piena contrattualizzazione dell'arbitrato. "Pur consapevole della necessità di snellire le procedure nelle controversie di lavoro - conclude Giorgio Santini - la Cisl è contraria ad una riduzione delle tutele per i lavoratori ed auspica su questi punti la riapertura di un confronto prima dell'approvazione del provvedimento in Parlamento".

ALITALIA, FIT: ANPAC-UP TENTANO DI MANTENERE POSIZIONI POTERE

Dura presa di posizione del segretario generale della Fit Cisl, Claudio Claudiani, contro le associazioni professionali dei piloti, che negli ultimi giorni hanno dato vita ad una singolare querelle rivendicando una sorta di primogenitura sul contratto dei comandanti dirigenti in discussione con Cai. Per Claudiani si tratta di "una richiesta inaccettabile sia nel merito sia nel metodo. Le federazioni sindacali confederali, sono per un verso firmatarie dello stesso accordo quadro che integralmente comprende quello dei comandanti dirigenti, per altro verso associano tutte le categorie professionali, compresi comandanti e piloti. Il tentativo di delimitare il rinnovo contrattuale dei comandanti solo ad alcuni interlocutori - aggiunge Claudiani - viola apertamente lo spirito e il dettato dell'accordo quadro e sembra essere un ulteriore tentativo strumentale per mantenere posizioni di potere all'interno della nuova compagnia, proseguendo in quella azione di palese cogenazione che ha caratterizzato l'ultimo decennio di Alitalia, con responsabilità almeno pari a quelle del management".

Fondazione
Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/58

ADAPT

Le condizioni di lavoro nei paesi europei

Il rapporto Annual review of working conditions in the Ee 2007-2008 curato dalla European Working Conditions offre un quadro interessante delle condizioni di lavoro nell'Unione europea. Il Rapporto pubblicato lo scorso mese di luglio è giunto alla sua quinta edizione e si basa sulla individuazione di quattro parametri fondamentali che incidono sulle condizioni e sulla qualità del lavoro: prospettive di carriera e sicurezza del posto di lavoro, salute e benessere, competenze professionali, equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Il rapporto in esame evidenzia dunque le disposizioni legislative di rilievo e delinea i cambiamenti intervenuti nel corso dell'anno 2007. Riserva inoltre una certa attenzione alla evoluzione delle politiche della Strategia europea per l'occupazione (Seo) e agli effetti di questa sulle condizioni lavorative dei cittadini europei. Il rapporto si chiude con la presentazione delle statistiche ufficiali che forniscono un quadro abbastanza chiaro del mercato del lavoro euro-

peo. Dalla lettura del documento è possibile evidenziare le priorità e tematiche che hanno costituito argomento di dibattito nel corso del 2007. Spiccano i temi dalle nuove politiche del lavoro: flexicurity, Strategia Comunitaria 2007-2012 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attuazione delle politiche dirette ad ottenere la parità tra i sessi. A proposito della flexicurity, centrale è l'analisi del rapporto della Commissione Strategic report on the renewed Lisbon strategy for growth and jobs: Launching the new cycle (2008-2010) - Keeping up the pace of change (giugno 2007). Dal documento emerge una proposta per conciliare flessibilità e sicurezza nel mercato del lavoro attraverso politiche basate su quattro strumenti: contratti di lavoro flessibili ma affidabili, apprendimento durante tutto l'arco della vita per garantire la continua adattabilità e occupabilità dei lavoratori, efficaci politiche del mercato del lavoro, moderni sistemi di sicurezza sociale per fornire un adeguato sostegno econo-

mico ai lavoratori. In questo contesto si inserisce la necessità di "modernizzare il diritto del lavoro", posizione espressa dalle parti sociali nel marzo 2007 con la presentazione delle loro opinioni sulla efficacia del Libro verde del 2006 nel documento "Modernizzare il diritto del lavoro per affrontare le sfide del 21° secolo". Ceep e Ueapme hanno espresso la propria contrarietà ad una regolamentazione di livello europeo, suggerendo piuttosto un'azione di coordinamento comunitario volta a migliorare lo scambio di buone prassi in modo da evitare il sovrapporsi di norme nazionali e la complicata procedura di attuazione. Business Europe dal canto suo ha ricordato l'importanza del principio di sussidiarietà e ha quindi avanzato forti perplessità rispetto all'ipotesi di individuazione di una nozione comunitaria di lavoratore. Per quanto riguarda la Strategia in materia di salute e sicurezza, il 2007 si è caratterizzato, secondo il rapporto Ewco, per un acceso dibattito in merito alla trasposizione della direttiva 89/391/Cee da parte del Regno Unito che ha istituito l'obbligo per il datore di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori solo nella misura in cui ciò sia "ragionevolmente possibile". Altri elementi di grande interesse sono stati: l'emanazione di alcune normative comunitarie che si riferiscono ad aspetti specifici, quali i disordini muscolo-scheletrici, la Reach (nuova regolamentazione sulla registrazione, la valutazione, l'autorizzazione e la restrizione delle sostanze chimiche), le normative in materia di malat-

tie infettive, gli agenti cancerogeni sul posto di lavoro, la nanotecnologia, e le modalità di rilievo delle statistiche in materia. Altro tema centrale è rappresentato dalla parità di genere, definita nel maggio 2007, in occasione della riunione informale dei ministri per l'uguaglianza di genere e gli affari Famiglia, come "strumento essenziale alla coesione sociale, crescita economica, la prosperità e la competitività". Per tale ragione il Comitato consultivo sulle pari opportunità ha chiesto alla Commissione europea di reintrodurre come obiettivo della Seo l'eliminazione del divario retributivo tra i sessi. Nel complesso, dalle stime riprodotte nell'ultima sezione del Rapporto, emerge la costante crescita della soddisfazione dei lavoratori (anche se ridotta nei nuovi Stati membri), direttamente correlata alla sicurezza, agli ambienti di lavoro stimolanti ed alla possibilità di una continua formazione.

Yasaman Parpinchee

Approfondimenti

Il rapporto che qui si commenta può essere consultato in www.fmb.unimore.it all'interno del Bollettino Adapt, 2008, n. 26.

a cura di Adapt-Fondazione Marco Biagi, Scuola Internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro