

FIAT-CHRYSLER, FATTA L'INTESA. OK DI OBAMA

L'accordo alla fine è stato raggiunto. Con la benedizione del presidente Usa, Barack Obama. Fiat e Chrysler hanno trovato l'intesa a lungo inseguita negli ultimi mesi. Tutte le fonti hanno confermato come le ultime difficoltà siano state superate. L'amministratore delegato della Chrysler, Bob Nardelli, in precedenza, aveva sottolineato che il Tesoro Usa aveva confermato l'esistenza di un accordo preliminare tra l'azienda e i principali creditori di Chrysler per la ristrutturazione del debito della casa automobilistica. Nardelli si era mostrato ottimista in un'intesa alla luce di tre elementi: prima di tutto proprio l'accordo raggiunto con i maggiori creditori della società, l'intesa con i sindacati, già approvata dai leader delle organizzazioni dei lavoratori, e il cambiamento della struttura dei costi di Chrysler che, nel primo trimestre del 2009 è già significativamente inferiore sia a quella del trimestre precedente sia a quella del corrispondente periodo dell'anno precedente. Dall'inizio dell'anno Chrysler ha ottenuto 4 miliardi di \$ di prestiti governativi, dopo aver comunicato che non ce l'avrebbe fatta a sopravvivere con i propri mezzi a causa della forte contrazione delle vendite di auto negli Stati Uniti. A marzo la task force sull'auto scelta dal-

l'amministrazione Obama ha rifiutato il piano di ristrutturazione presentato dall'azienda, precisando che senza un partner non sarebbe stata in grado di rimanere in vita. Il governo ha quindi dato tempo all'azienda fino al 30 aprile per stringere un'alleanza con Fiat, ottenere concessioni dai sindacati e convincere i creditori a concedere degli sconti. E' da sottolineare l'approvazione con percentuali sopra l'80% dell'accordo da parte dei lavoratori Uaw; il presidente Ron Gettelfinger lo ha definito un accordo "doloroso" e con molti sacrifici da parte dei lavoratori ma che preserva le possibilità future di lavoro per i dipendenti Chrysler. Positivi i primi commenti dai sindacati italiani: infatti, il segretario generale Cisl, Raffaele Bonanni, ha definito una "buona notizia" le indiscrezioni che danno per fatto l'accordo tra Fiat e la casa di Detroit. "La soluzione Chrysler è una buona notizia - ha detto - perché così si allarga la rete commerciale della Fiat, si fanno economie di scala e si rilancia l'industria dell'auto italiana in sinergia con quella americana". A chi ha espresso preoccupazione per gli stabilimenti italiani in seguito a un accordo con la casa di Detroit, il leader Cisl ha replicato: "Non sono convinto che ad ogni novità bisogna essere preoccupati. Bisogna es-



sere preoccupati se non ci sono novità. Fare un accordo con una grande compagnia è una buona notizia. Che poi - ha proseguito - gli italiani in particolare dentro questa sinergia devono lavorare per fare produzioni di più alta qualità è un fatto scontato". Bonanni è tornato anzi ad auspicare che nel nostro Paese si punti a lavorare su prodotti innovativi, soprattutto ibridi ed ecologici. E lì che bisogna investire. Da segnalare che, per facilitare l'accordo con Fiat, Chrysler ha comunque deciso di chiedere la protezione dai creditori ricorrendo al Chapter 11, la bancarotta pilotata per 30-60 giorni. Secondo l'agenzia di

stampa statunitense Bloomberg, che cita un funzionario dell'amministrazione Obama, a far scattare il ricorso alla procedura fallimentare sarebbe stata la mancata adesione da parte di alcuni piccoli creditori di Chrysler all'ipotesi di accordo finale. Secondo una fonte dell'amministrazione Usa la bancarotta pilotata potrebbe durare uno o due mesi. E le ripercussioni sugli impianti italiani? A rassicurare ci ha pensato il segretario nazionale della Fim Cisl, Bruno Vitali: l'accordo con Chrysler "non impatta sui nostri stabilimenti, semmai ci saranno ricadute positive". Per esempio, ha rilevato, sui motori,

anche sulla 500 pure se fatta in Polonia, e sull'Alfa Romeo. "Noi, infatti, rispetto all'Alfa - ha aggiunto - spingiamo perché sia utilizzato lo stabilimento di Pomigliano. Con altre alleanze, invece, rileva, ci potrebbe essere il rischio di una forte sovrapposizione di prodotti e ci aspettiamo una forte ristrutturazione degli stabilimenti italiani, che significano tagli e nuovi collocazioni produttive". La riprova? La riprova è il nuovo lavoro straordinario in programma nello stabilimento Fiat Sata di Melfi. Sembrerebbe un accordo nato sotto un buon auspicio.

Rodolfo Ricci

Grandi imprese, allarme occupazione

L'occupazione continua ad arretrare, anche nelle grandi imprese. Lo certifica l'ultima rilevazione statistica targata Istat relativa all'andamento nel mese di febbraio. In questo periodo, l'occupazione nelle grandi imprese ha registrato una variazione negativa dell'1% al lordo della cassa integrazione guadagni e del 3,2% al netto, rispetto allo stesso mese del 2008. L'elaborazione statistica chiarisce che, al netto del fattore stagionalità, il settore fa segnare un calo rispetto al mese precedente dello 0,2% al lordo della cig e dello 0,6% al netto. Il dato sull'occupazione nelle grandi imprese relativo al mese di febbraio, che ha segnato un calo del 3,2% al netto della cig rispetto a febbraio 2008, rappresenta il calo tendenziale più forte da gennaio 2001. Nel confronto tra la media degli ultimi tre mesi e quella dei tre mesi precedenti, fa inoltre sapere l'Istat, si è registrato un calo dello 0,2% al lordo della cig e dell'1,3% al netto. Tornando ai dati di febbraio, a pesare è soprattutto l'andamento dell'occupazione nelle grandi imprese dell'industria. L'indice ha infatti registrato, al netto della stagionalità, una variazione congiunturale, rispetto al mese precedente, di -0,4% al lordo della cig e di -1,3% al netto della cig. In termini tendenziali, la diminuzione è del 2% al lordo dei dipendenti in cig e dell'8% al netto della cig. Quanto alle grandi imprese dei servizi, l'indice ha registrato (al netto della stagionalità) una variazione congiunturale rispetto al mese precedente di -0,3% sia al lordo, sia al netto della cig. In forte quanto prevedibile avanzata è il ricorso alla cassa integrazione. Numeri alla mano, nelle grandi imprese dell'industria le ore di cig utilizzate a febbraio sono state pari a 95,1 per mille ore lavorate.

Il ricorso alla cassa integrazione

Il ricorso alla cig è cresciuto di 74,4 ore ogni mille ore lavorate rispetto a febbraio 2008. Nel confronto tra la media del periodo gennaio-febbraio del 2009 e il medesimo periodo del 2008, il ricorso alla cig è aumentato di 71,7 ore ogni mille ore lavorate. Nelle grandi imprese dei servizi le ore di cig utilizzate a febbraio sono state pari a 2,7 ore per mille ore lavorate. Il ricorso alla cig ha registrato un aumento di 2 ore rispetto allo stesso mese dell'anno precedente. Nella media del periodo gennaio-febbraio l'incidenza del ricorso alla cig è cresciuta di 1,9 ore ogni mille ore lavorate. Complessivamente, il ricorso alla cassa integrazione ha subito un boom. In totale, si tratta di un incremento del 320% su base annua.

"Finché non si esce dal tunnel della crisi economica i dati sul lavoro saranno sempre negativi". Questo è quanto afferma il segretario generale Cisl, Raffaele Bonanni, commentando i dati diffusi dall'Istat sul calo dell'occupazione nelle grandi imprese a febbraio. "Li avremmo avuti negativi anche senza crisi - ha detto Bonanni a proposito dell'occupazione nelle grandi imprese - finché non usciamo dalla crisi saranno ancora più negativi. Questi ne sono la logica conseguenza".

Giuseppe Gagliano

Fondazione
Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/79

ADAPT

Casi di buona flessibilità e telelavoro

Torna in auge il concetto di flexicurity. Percepita come strategia idonea a ottenere maggiori garanzie in termini di sicurezza occupazionale e a favorire mobilità e adattabilità professionali, la flexicurity è oggetto da tempo di riflessione e di analisi da parte dell'Unione europea. L'Europa ha ritenuto di trovare nella flexicurity una valida risposta alla globalizzazione e alla evoluzione del mondo del lavoro. Il cuore di questa strategia può essere individuato nella valorizzazione dell'apporto di capitale umano attraverso un aumento della flessibilità, esterna e interna. La flessibilità esterna è intesa come continuo miglioramento e ampliamento delle conoscenze a livello professionale del lavoratore. Con

flessibilità interna si fa riferimento alle modalità di riorganizzazione del lavoro volte per lo sviluppo di nuove competenze. L'indagine dell'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions nel Rapporto Good practice guide to internal flexibility policies in company si concentra sulla flessibilità interna, ne esamina le dinamiche e stabilisce linee-guida di effettiva implementazione. Premessa dello studio è la distinzione tra organisational and functional flexibility, la capacità del lavoratore e dell'azienda di adeguarsi a processi produttivi, metodi di lavoro e tecnologie innovative e working time flexibility, la adattabilità dell'individuo a turni e orari di lavoro diversi-

ficati e di durata variabile. Le ricerche, condotte su numerose realtà aziendali, hanno evidenziato i benefici derivanti da strategie di maggiore flessibilità interna, in presenza di fattori quali l'equilibrio tra interessi di datore e lavoratore e la creazione di una cultura del dialogo e di attiva partecipazione tra tutti coloro impegnati nei processi di adattamento. Per l'azienda i vantaggi derivanti dall'adozione di una politica di questo tipo possono essere sintetizzati in riduzione dei costi di gestione, maggiore possibilità di reclutare personale qualificato, aumento della produttività. Per il lavoratore il ricorso a tali sistemi determina aumento delle prestazioni, maggiore autonomia professionale, maggiore specializzazione e spendibilità delle competenze acquisite. Caso esemplare è Dexia Bank, azienda con sede in Belgio, che, sulla base di quanto concordato con le associazioni di categoria e nonostante la riluttanza degli organi dirigenziali, ha introdotto nel 2008 il telelavoro, la possibilità di lavorare in un luogo diverso dai locali aziendali, prevalentemente da ca-

sa. Il progetto è in corso e i risultati attesi riguardano soprattutto la possibilità di garantire al lavoratore un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, con maggiore soddisfazione e produttività. La soluzione ha anche una dimensione sociale di tutela dell'ambiente, incidere sul fenomeno del pendolarismo e contribuire alla riduzione del traffico e delle emissioni di diossido di carbonio.

Non manca il profilo strategico e di marketing, la attenzione qualificante alle prospettive di conciliazione nella direzione della responsabilità sociale dell'impresa e l'elemento di attrattività per i lavoratori come occupazione di qualità.

Pietro Manzella

Approfondimenti

Il rapporto dell'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Good practice guide to internal flexibility policies in company può essere consultato in www.fmb.unimore.it, all'interno del Bollettino Adapt, 2009, n. 12.