

Lavoro. Secondo la Cgil sono oltre 130 le imprese tessili che fanno ricorso a Cig e contratti di solidarietà

La moda fa i conti con gli esuberanti

Il calo degli acquisti costringe le griffe a rimodulare le strategie

Paola Bottelli
MILANO

«Sono andato nel nostro negozio in via Montenapoleone per raccomandare agli addetti alla vendita, in questo momento di crisi, di coccolare i clienti come bebè. Sa che cosa mi hanno risposto? "Dottore, saremmo anche disposti ad andare a catturarli sul marciapiede davanti alle vetrine: purtroppo non ci sono passanti"».

TESTIMONIANZE

Di Risio (Versace): attenzione spasmodica alla struttura dei costi - Sassi (Valentino): blocco del turnover, chiusi punti vendita all'estero

Non è una battuta quella dell'amministratore delegato di un big brand che, ovviamente, preferisce mantenere l'anonimato: nel Quadrilatero milanese come in Bond Street a Londra, in avenue Montaigne a Parigi e a Omotesando, "cuore" del lusso della capitale nipponica, per non parlare della Fifth Avenue a New York, lo shopping è ridotto al lumicino. Tranne i pochi marchi che, per tradizione o per buon rapporto qualità-prezzo, hanno addirittura le code da-

vanti ai monomarca, nel mondo della moda imperversa il pianto greco. I department store statunitensi selezionano sempre più i marchi da esporre in vetrina e, ormai dallo scorso autunno, hanno lanciato una massiccia campagna di sconti che sta "drogando" il mercato internazionale. Costringendo non pochi retailer a fare altrettanto, visto che i consumatori di tutto il mondo non sembrano più disposti a spendere le "vecchie" cifre che ora appaiono fuori mercato.

E intanto iniziano a suonare i primi campanelli d'allarme nelle aziende più importanti: è il caso della Aeffe di San Giovanni in Marignano, quotata alla Borsa italiana, che controlla tra gli altri i marchi Alberta Ferretti e Moschino. «Sono in corso trattative con i sindacati di Rimini - spiega il direttore generale Marcello Tassinari - per valutare un eventuale piano di ridimensionamento del personale, in particolare degli addetti che si occupavano di due licenze che ora non fanno più parte del nostro portafoglio, cioè Narciso Rodriguez e Basso & Broke». Gli esuberanti, secondo i sindacati, sono 84, mentre per l'azienda il numero non è ancora stato definito.

E i competitor? Interpellate dal Sole 24 Ore, le aziende più

prestigiose della moda made in Italy forniscono risposte variegate. «In Italia - risponde Stefano Sassi, amministratore delegato della Valentino - non stiamo tagliando risorse, anche se c'è il blocco del turnover, mentre all'estero abbiamo chiuso negozi diretti non profittevoli». Per Giancarlo Di Risio, amministratore delegato della Versace, «da noi c'è soltanto un'attenzione spasmodica alla struttura dei costi», così come sta avvenendo alla Prada: «Non c'è un blocco delle assunzioni - spiega un portavoce - anche se il ricambio viene valutato caso per caso». «Nulla in programma nel gruppo Tod's», precisa un portavoce, mentre «nessuna dichiarazione» sul tema arriva dal quartier generale della Giorgio Armani. Ovviamente, tra le situazioni da risolvere, va rilevato il commissariamento della It Holding e della controllata Ittierre, alla quale stanno lavorando i tre commissari nominati dal ministro Scajola.

Alla Filtea-Cgil, il sindacato maggioritario nel settore, non risultano, al momento, richieste di alcun genere da parte dei big player, anche se i rumor parlano di cassa integrazione imminente per un gruppo sopra il miliardo di euro di fatturato. «Siamo molto preoccupati - spiega Valeria Fedeli, segretario nazio-

nale - perché molte griffe boccheggiano e stanno già tagliando le commesse ai terzisti: temiamo che anche per alcune "firme" la crisi esploda presto, tra una ventina di giorni e al massimo entro giugno. Del resto, la situazione a monte nel tessile italiano è pesantissima e le aziende coinvolte sono in gran parte proprio fornitrici dei grandi nomi».

I numeri della crisi sono eloquenti: al 31 marzo scorso, secondo una rilevazione nazionale curata da Filtea-Cgil, erano 133 le imprese della filiera tessile-moda e pelle-cuoio coinvolte (con decreti firmati) in cassa integrazione straordinaria e contratti di solidarietà (15, per la cronaca), per oltre un miliardo addetti sui 13 mila complessivamente in organico.

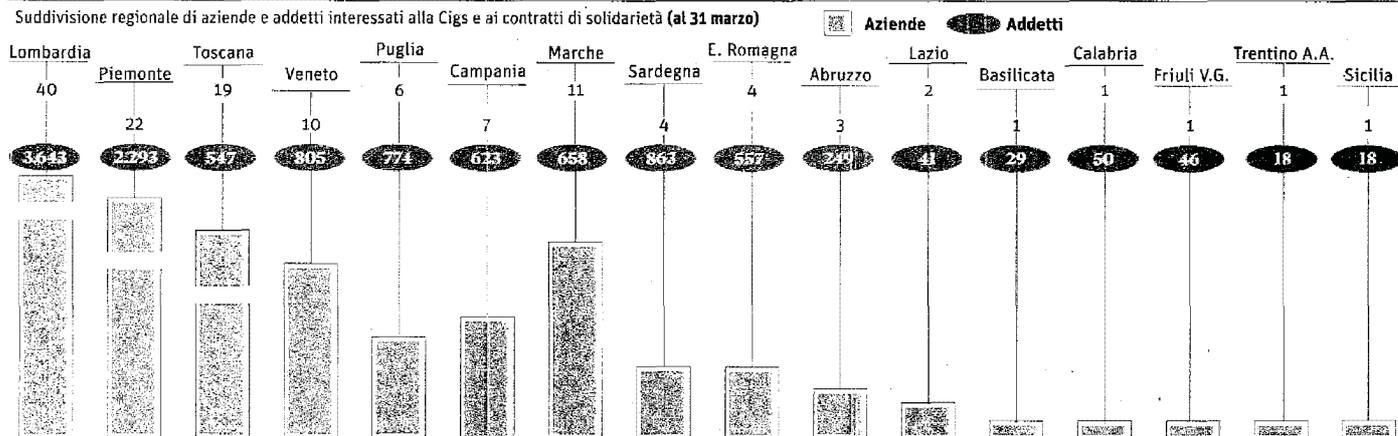
«Siamo l'unico settore industriale - aggiunge Fedeli - che a metà dicembre ha sottoscritto un documento di politica industriale e di politica del lavoro con tutte le associazioni imprenditoriali, in primis Smi-Sistema moda Italia. È indispensabile uno sforzo unitario per salvaguardare le figure più specializzate della nostra manodopera: in caso contrario, quando partirà il mercato, perderemo anche la fascia produttiva medio-alta».

paola.bottelli@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La crisi del tessile

Suddivisione regionale di aziende e addetti interessati alla Cigs e ai contratti di solidarietà (al 31 marzo)



Fonte: Filitea Cgil Nazionale

Dati Cgil

Cassa integrazione, altro record: +342% a marzo

ORE di cassa integrazione più che triplicate. Quindicimila licenziati in più, i due terzi nelle aziende con meno di 15 dipendenti (con un aumento annuo del 110%), quelle dove i lavoratori non godono delle indennità di mobilità. In ginocchio le province di Cremona, Como, Lecco e Brescia, mentre tengono Bergamo, Milano e Lodi. La foto dell'economia lombarda scattata a fine marzo dal Dipartimento politiche contrattuali della Cgil è impietosa: il ricorso alla Cig è aumentato del 341,9% rispetto a dodici mesi fa, del

100% rispetto a febbraio. La punta è a Como (686,3%) e nelle province che fanno del manifatturiero la loro forza, mentre a Milano l'aumento è "solo" del 139,2%. Va peggio se si considera la sola cassa integrazione ordinaria: +2.105% a Cremona, +1.085% a Lecco, +953,8% a Brescia. «Sono dati allarmanti — sottolinea Cgil Lombardia — siamo a livelli di sofferenza che non hanno precedenti. E ormai urgente rendere disponibili le risorse nazionali per gli ammortizzatori in deroga».

(m. pi.)

Salta l'assunzione per 168. La Fiom: «Illegale»

Ggp di Treviso, accordo separato contro i precari

Roberto Farneti

«Una vera porcata». Gianni Rinaldini, segretario generale della Fiom, non usa mezzi termini per ribadire il giudizio negativo dei metalmeccanici Cgil sull'accordo separato per il rinnovo del contratto integrativo della Ggp di Treviso. La minaccia dell'azienda di chiudere la fabbrica e di spostare la produzione in Slovenia non può in alcun modo, secondo Rinaldini, giustificare la decisione presa dalla Fim e dalla Uilm di stracciare la piattaforma unitaria e di siglare una intesa che va contro la normativa vigente e le regole del contratto nazionale.

Con l'accordo del 30 marzo scorso viene infatti abolito l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato per gli stagionali con alle spalle oltre 36 mesi di contratti a termine, obbligo previsto dal protocollo sul welfare approvato dal Parlamento nel 2007 e entrato in vigore dallo scorso primo aprile. A rimetterci, nell'immediato, saranno quei 168 precari che avevano già maturato tale diritto alla fine di marzo. Ma in realtà le vittime di questa intesa sono destinate ad essere molte di più, dal momento che la Ggp, azienda leader a livello europeo nella produzione di macchine e utensili per il giardinaggio, è una impresa che fa ampio ricorso a manodopera

di tipo stagionale. Basti pensare che, nel periodo tra settembre e giugno, sono circa 500 i precari che vanno ad aggiungersi ai 625 lavoratori con contratto a tempo indeterminato. E se i posti fissi sono occupati prevalentemente da italiani, il popolo dei precari è composto per la maggior parte da donne e immigrati. Per i lavoratori stranieri si tratta quindi di un doppio danno, dal momento che il contratto a tempo indeterminato è un requisito per ottenere il rinnovo del permesso di soggiorno. Durante la trattativa la Ggp di Treviso si è difesa sostenendo che l'assunzione dei precari "storici" avrebbe provocato un aumento dei costi tale da portare alla chiusura dell'attività. Argomento a cui la Fiom non crede. Primo, perché non stiamo parlando di una azienda in crisi, alla luce di un fatturato di 580 milioni di euro l'anno. Secondo, perché anche i lavoratori a tempo determinato attualmente impiegati rappresentano un costo. Tenendo conto del carattere stagionale della produzione, i sindacati, Fiom compresa, avevano avanzato una proposta di part-time "verticale": contratto a tempo indeterminato ma per un numero di mesi di lavoro calibrato sulle esigenze della azienda. Proposta respinta dalla Ggp. Rinaldini non ha dubbi: con la firma di questo accordo ci troviamo di fronte a «una deroga illegale» che anticipa gli ef-

fetti nefasti del nuovo modello contrattuale che verrà siglato oggi. La possibilità di deroga dai contratti nazionali in caso di crisi economica e in presenza di piani di sviluppo («quindi sempre», ironizza il leader della Fiom), preconstituisce infatti un elemento di debolezza del sindacato, specie in situazioni dove l'azienda ha interesse ad alimentare una logica di contrapposizione tra lavoratori, come è successo alla Ggp. Lo si è visto al momento del voto in fabbrica: su 965 aventi diritto, hanno partecipato alle votazioni in 760, di cui 518 favorevoli e 234 contrari. Lavoratori con contratto a tempo pieno che votano per il licenziamento dei precari sotto il ricatto dell'azienda? Per Rinaldini, tutto questo non ha niente a che vedere con la democrazia: «Abbiamo lottato per imporre il referendum sul contratto dei metalmeccanici, abbiamo accettato l'esito del referendum alla Piaggio. Ma sui diritti cosiddetti indisponibili dei lavoratori non può essere una maggioranza a decidere». Per questa ragione la Fiom impugnerà l'intesa a livello legale in tutti le sedi. «Primo - spiega il responsabile dell'ufficio sindacale, Maurizio Landini - perché il contratto nazionale dei metalmeccanici attualmente in vigore non prevede deroghe; secondo perché siamo in presenza di una deroga che è in contrasto persino con la normativa europea».



Scoppia il caso «precari» a Treviso

DA TREVISO **FRANCESCO DAL MAS**

Precari a tempo illimitato? Lo denuncia la Cgil, evidenziando un caso di deroga per i contratti a termine, maturato alla Ggp Italy di Castelfranco, attraverso un accordo separato, con la Cisl e la Uil. «Si tratta di diritti individuali non a disposizione della contrattazione – ha detto ieri il segretario generale della Fiom Rinaldini – così il contratto a termine diventa a tempo illimitato». La Castलगarden produce utensili per il giardinaggio e concentra il lavoro (fino a 1.500 addetti) tra settembre e maggio. Se mi costringete ad assumere tutti a tempo indeterminato – ha mandato a dire l'azienda alla controparte, durante la recente vertenza contrattuale – sono costretta a

trasferire le produzioni all'estero. Le norme di legge prevedono che dopo 36 mesi di lavoro, anche non continuativo presso la stessa ditta, il precario debba essere assunto. Per chi aveva maturato la quota dei 36 mesi, la Cgil ha fatto valere il diritto alla stabilizzazione. Ma rispetto alla prospettiva che l'azienda delocalizzasse, Fim Cisl e Uilm Uil hanno trovato le ragioni di una possibile mediazione e, quindi, di un accordo, votato dall'85% del personale, con il 68% di sì. «L'intesa prevede che la deroga non sia a tempo indeterminato come vogliono far credere gli amici della Fiom – spiega Antonio Bianchin, della Fim Cisl – ma

che si limiti a 3 anni. E che sia irripetibile. Ad un'ottantina di operai che hanno superato i 36 mesi viene data la possibilità di restare in azienda. Con il part time verticale, ma a tempo indeterminato, ci saranno 35 assunzioni quest'anno, altrettante il prossimo e 30 nel 2011». «Inoltre – informa il sindacalista Bragagnolo della Uilm – ci sarà un miglioramento sul premio presenza, con 600 euro in più nel triennio. Più 340 euro sul premio qualità che arriva ad un totale di 1.250 euro. Il resto dei premi rimangono consolidati». La Ggp è una delle aziende venete con il maggior numero di lavoratori stranieri.

Fiom: Cgp, contratti a termine illimitati
Cisl e Uil: intesa per fermare delocalizzazione

Riformista

GUERRE TRA POVERI NEL TREVIGIANO

Un «precedente pericoloso», anzi, «una porcata»: il segretario generale della Fiom, Gianni Rinaldini, non ha usato mezzi termini ieri per commentare l'accordo firmato dai sindacati metalmeccanici di Cisl e Uil in un'azienda trevigiana, la Ggp di Castelfranco Veneto. L'intesa separata sul contratto integrativo rappresenta una deroga alla legge del 2007 che obbliga le imprese a stabilizzare i lavoratori con contratti a tempo dopo 36 mesi. L'accordo ha stoppato l'assunzione di 168 lavoratori in attesa di essere regolarizzati dal 1° aprile dalla Ggp, in virtù delle norme introdotte nel 2007 dal Protocollo sul welfare firmato dal governo Prodi e dai sindacati confederali. La Fiom impugnerà l'intesa e metterà a disposizione le sue strutture per aiutare i lavoratori intenzionati a fare causa. Il punto è, per i metalmeccanici della Cgil, che il caso sta scatenando anche delle «guerre tra poveri» nell'impresa veneta. La Ggp in Italia produce utensili per il giardinaggio ed ha un «nocciolo duro» di 625 lavoratori a tempo indeterminato. Secondo i calcoli della Fiom questi «lavoratori fissi» sono al 75% italiani. Nel periodo dell'anno in cui la Gpl produce di più, offre contratti flessibili ad altre 500 persone che «sono per la maggior parte donne e migranti» ha sottolineato Rinaldini. Sotto «il ricatto» dell'azienda di delocalizzare in Slovacchia, «i lavoratori fissi hanno accusato la Fiom di mettere a rischio l'azienda», ha raccontato il leader Fiom: «Una contrapposizione inaccettabile tra lavoratori su diritti individuali che non possono essere sottoposti ad alcuna contrattazione», ha concluso.

T.M.

Nuovi contratti al via derogano pure dalle leggi

Con un accordo aziendale Fim-Cisl e Uilm-Uil decidono che i contratti di lavoro e le leggi dello Stato non valgono più. E impediscono l'assunzione di lavoratori dopo 36 mesi di contratti a termine. Accade in Veneto.

FELICIA MASOCCO

ROMA
fmasocco@unita.it

Piovono deroghe, è chi aveva dei diritti non li ha più. Il via libera definitivo al nuovo modello contrattuale si avrà solo stasera, ma la sua «filosofia» ha già attecchito. Almeno per quanto riguarda il grande spazio che le nuove regole lasciano alle deroghe, cioè la possibilità di fare diversamente da quanto è scritto. Alla Ggp Spa di Castelfranco veneto, Cisl, Uil e azienda sono riusciti a fare di più: non hanno solo derogato al contratto nazionale dei metalmeccanici, ma anche a una legge dello Stato e a una normativa europea. Il tutto con un accordo aziendale che la Fiom-Cgil non ha firmato.

IO SÌ, TU NO

È il segretario dei metalmeccanici Cgil, Gianni Rinaldini, a denunciare la «porcata». L'accordo impedisce infatti che lavoratori a termine che secondo leggi e contratti tuttora in vigore avevano maturato il diritto all'assunzione (è così dopo 36 mesi di contratti a termine) devono rinunciare perché così hanno deciso i delegati di fabbrica di Fim-Cisl e Uilm-Uil. Addirittura con effetti retroattivi. L'accordo separato porta la data del 30 marzo, al primo aprile 168 dipendenti con alle spalle 36 mesi di contratti a termine dovevano essere stabilizzati. Siccome si

tratta di un'azienda che ha forti picchi stagionali, per andare incontro a questa specificità era stato proposta l'assunzione con part-time verticale, cioè per i mesi in cui è effettivamente necessaria più forza lavoro, (sette mesi all'anno, ad esempio), ma sempre a tempo indeterminato. Non se ne è fatto nulla, nonostante che la vertenza fosse partita unitariamente. L'azienda è leader europeo nella produzione di utensili per il giardinaggio, ha stabilimenti anche in Svezia, Slovacchia e Cina, ha dunque minacciato di trasferire altrove la produzione. Ha 625 dipendenti a tempo indeterminato e una media di stagionali che oscilla tra 400 e 500 addetti. Quindi i 168 non sono che una prima tranche di un gruppo più ampio. Si aggiunga

In Veneto

Alla Ggp i precari con 36 mesi di lavoro perdono diritti e posto

che, mentre i lavoratori «fissi» sono prevalentemente italiani e in maggioranza schierati a favore dell'accordo, gli stagionali sono in maggioranza migranti e donne: per loro non avere un contratto significa la clandestinità. La Fiom impugnerà l'accordo, fino alla Corte di giustizia europea se serve. «È una vera porcata - afferma Rinaldini - una deroga illegale al contratto che fa saltare il tetto previsto dalla legge e che, in tempi di crisi economica, alimenta una logica di contrapposizione tra i lavoratori, tra full time e precari». E tra italiani e migranti. ❖

il manifesto

MUSICA

TAGLI ALLA SONY

Annunciati pesanti tagli alla Sony Italia che prevedono il 97% dei dipendenti della sede di Roma - ridotti ad un'unità - e 21% in quella milanese. La rappresentanza sindacale unitaria Slc-Cgil di Roma, specifica in una nota: «che la mobilità riguarda 35 persone dall'amministrazione alla promozione, dal legale al commerciale: una lunga lista di «condannati», un numero sconcertante che non può lasciare indifferente il mondo della musica».

Il caso

Il segretario Apa: "Siete contrari? Rinunciate ai soldi in più"

Fincantieri, sindacati contro Uilm all'attacco della Fiom

CONTINUA senza esclusione di colpi la battaglia tra sigle sindacali alla Fincantieri dopo la firma dell'accordo integrativo separato, sottoscritto solo da Fim e Uilm, ma non dalla Fiom. Dopo la Fim, che ha accusato la Fiom di «pressioni e intimidazioni psicologiche nei confronti dei suoi iscritti», è passata all'attacco anche la Uilm, che ha distribuito in tutti i cantieri un modulo da compilare e consegnare alla direzione del personale per chiedere che «non mi vengano applicate le ricadute economiche e normative previste dell'accordo integrativo sottoscritto da Fim, Uilm e Fincantieri in data primo aprile 2009». Una provocazione? «No, semplicemente una sorta di referendum al contrario — risponde Antonio Apa, segretario Uilm — la Fiom sostiene che i lavoratori sono contrari all'accordo che abbiamo sottoscritto e che dopo quindici mesi di trattative porta comunque dei riconoscimenti economici. Se è vero così possono dimostrarlo».

La Uilm punta il dito anche contro la denuncia della Fiom, che ha segnalato il problema dei lavoratori trattati come schiavi nelle aziende di appalto e subappalto della Fincantieri. «E' quanto meno curioso che queste cose escano all'indomani della firma dell'accordo separato — dice Apa — la verità è che abbiamo stipulato dei patti ben precisi sull'utilizzo dell'appalto, che è indi-



Operai di Fincantieri

"Lavoratori trattati come schiavi? Gli appalti sono indispensabili. Se qualcuno conosce situazioni illegali ha il dovere di denunciarle"

spensabile in un'alogica di duttilità, se poi qualcuno ha notizia di trattamenti che sconfinano nell'illegalità, è suo dovere presentare denuncia».

Il dissidio di fondo resta comunque quello sull'accordo separato, che ha aperto una frattura profonda tra le sigle sindacali. «Siamo partiti già con tre piattaforme diverse — ricorda Apa — ed è anche per questo che è assurdo chiamare i lavoratori a un referendum. La verità è che con questa intesa nonostante la crisi siamo riusciti a portare dei riconoscimenti economici nelle tasche dei lavoratori e a stabilire delle tutele se in futuro si dovesse ricorrere alla cassa integrazione. Secondo noi non è poco».



La città e la crisi

A Campi suona l'ultimo allarme dilagano tagli e cassa integrazione

Isindacati: timide schiarite ma le banche stringono sul credito

NADIA CAMPINI

ERA uno dei fiori all'occhiello della prima grande riconversione industriale genovese, quella di Campi, oggi anche la società di software Microarea fa partire le procedure di mobilità per 9 lavoratori sui 63 addetti. Esigenze di riorganizzazioni degli uffici, ma anche crisi di fatturato e liquidità sono i motivi che hanno spinto l'azienda, nata nel 1984 a Genova e cresciuta in modo vertiginoso negli ultimi anni, tanto da lavorare soprattutto sul mercato internazionale, a convocare i sindacati per avviare le operazioni di riduzione del personale. Ieri c'è stato il primo incontro in Confindustria Liguria, con presidio dei lavoratori davanti agli uffici, ma per il momento non ci sono spiragli. «Non vogliono sentir parlare di contratti di solidarietà né tanto meno di cassa integrazione — spiega Mauro Sergio Rinotti, della Uilm — semplicemente c'è la volontà di ridurre i costi sulla pelle dei lavoratori». «Abbiamo un altro

incontro lunedì prossimo — aggiunge Ivano Mortola, della Fiom — per il momento le prospettive non sono buone».

Quella della Microarea è l'ultima, o almeno la più recente, notizia di una lunga serie di casi di crisi e cassa integrazione che coinvolge in modo sempre più diffuso l'industria genovese, e in particolare quella metalmeccanica; settore che nonostante le riduzioni degli ultimi anni costituisce ancora con i suoi 20.000 addetti una delle linee portanti del settore produttivo. Di questi oggi i lavoratori in cassa integrazione sono 2.472, più del 12%.

Il caso più eclatante resta quello della siderurgia, con i suoi 1.050 addetti in cassa tra ordinaria e straordinaria su un organico di poco più di 2000 unità, ma c'è anche un tessuto fatto di aziende piccole e medie che soffrono per la crisi e che devono ricorrere agli ammortizzatori sociali. «Ogni giorno siamo a firmare accordi sulla cassa — commenta Franco Grondona, segretario della Fiom — qualche segnale posi-

tivo magari si inizia anche a cogliere, ma la mia sensazione è che soffriremo almeno ancora fino alla fine del 2009». «Ci sono aziende che vedono tornare i carichi di lavoro — aggiunge Claudio Nicolini, segretario della Fim — la Lames di Chiavari ad esempio ha fatto rientrare tutti, lo stesso è successo alla Lincoln Electric, ma la crisi resta pesante e a peggiorare la situazione c'è il fatto che tante aziende piccole e medie in-

contrano molte difficoltà col credito. Le banche stringono i cordoni, nonostante non ci siamo trovati in Italia di fronte a problemi di mega-fallimenti come è accaduto negli Stati Uniti, così anche aziende che riuscirebbero a cavarsela con un po' di aiuto si trovano ad annaspire più di quel che sarebbe necessario».

Complessivamente l'utilizzo della cassa integrazione ha subito aumenti impressionanti, i picchi più forti si sono registrati a inizio anno, a febbraio del 2009 l'utilizzo della cassa è cresciuto del 1484% ri-

spetto allo stesso mese dell'anno precedente, mentre è aumentata del 265% rispetto a gennaio ma allo stesso tempo molte aziende hanno cercato di limitare i danni e non azzerare completamente la produzione. Così anche nei casi dove la cassa integrazione è a zero ore, il ricorso agli ammortizzatori sociali spesso è stato spalmato su più lavoratori con il sistema della rotazione o riducendo di un giorno la settimana il lavoro, come hanno fatto ad esempio alla Moog di Casel-

la. «Adesso come adesso siamo in una situazione in evoluzione — rileva Antonio Apa, segretario della Uilm — abbiamo sicuramente un forte ricorso alla cassa integrazione, ma ci sono anche settori che continuano a tirare, come quello dell'energia, e abbiamo comunque una crisi che nella maggior parte della aziende non ha un carattere strutturale, ma puramente congiunturale. Insomma, il fondamento del tessuto economico è sano, e ha la possibilità di riprendersi».

Mobilità per 9 su 63 alla Microarea. Nel siderurgico 1.500 addetti fermi su 2.000 complessivi

Grondona, Fiom "Soffriremo ancora almeno sino alla fine del 2009"

Metalmeccanici, tutta la cassa integrazione

NOME AZIENDA	N. LAVORATORI	ENTITÀ DELLA RIDUZIONE	DURATA PREVEDIBILE	PERIODO CIGO
RMIG S.P.A.	13	a zero ore	13 settimane	
ECOCAT	40	a zero ore ord.	13 settimane	
ILVA	500	ord.	13 settimane	
	540	cigs	x acc. di program.	
TAGLIAFICO	9	ord.		Dal 02/03/2009
ULTRAFLEX	60	a zero ore ord.	10 settimane	
R.G.R. S.P.A.	8	a 14 ore	13 settimane	
S D DIAMANTI S.r.l.	3	a zero ore	13 settimane	
M.MUZIO S.r.l.	4	a zero ore	13 settimane	Dal 19/01/2009
FIL PLASTIC S.r.l.	34	a zero ore	13 settimane	
T.I. GROUP	290	a 24 ore	13 settimane	
SO.RA.ME.	23	a zero ore	formalm. rinviata	
FABBRICA IT. LAMIERE	11	a zero ore	13 settimane	Dal 19/01/2009
INDUSTRIA DI LEIVI	43	a zero ore	13 settimane	
STEM-ISI IMPIANTI SRL	8	a zero ore	13 settimane	
MOOG ITALIANA SRL	123	a zero ore	13 settimane	Dal 26/01/2009 al 25/04/2009
LEIVI SRL	43	a zero ore	13 settimane	Dal 26/01/2009 al 25/04/2009
SIMEC 2000 SRL	4	a zero ore	13 settimane	
VERSARI & DELMONTE	10	a zero ore	13 settimane	
LAMETER SRL	24	a zero ore	13 settimane	Dal 02/02/2009
FLLI RAZETO & CASARETO	28	a zero ore	13 settimane	Dal 16/02/2009
S.D. DIAMANT SRL	10	a zero ore	13 settimane	
TAG CONTROL SRL	8	a zero ore	13 settimane	Dal 16/02/2009
PRADA SRL	10	a zero ore	13 settimane	Dal 16/02/2009 al 16/05/2009
ME.CU.T. SRL	5	a zero ore	13 settimane	Dal 23/02/2009
RGM	85	a zero ore	13 settimane	
SLIE	54	fallimento		Dal 23/02/2009 al 23/05/2009
ECOCAT	40	a zero ore	13 settimane	Dal 02/03/2009 al 30/05/2009
TEC.LA SRL	18	12 a zero ore	13 settimane	Dal 02/03/2009 al 30/05/2009
		4 a 20 ore		Dal 14/04/2009 al 11/07/2009
EAA SPA	28	a zero ore	13 settimane	Dal 09/03/2009 al 07/06/2009
ULTRAFLEX CONTROL S.	26	a zero ore	13 settimane	Dal 09/03/2009
SIRTI SPA	25	a 40 ore	13 settimane	
CEPI EUROPE	20	a zero ore	13 settimane	Dal 16/03/2009
R.P. LAVORAZIONI	14	a zero ore	13 settimane	Dal 09/03/2009 al 07/06/2009
HYPERTAC	30	a zero ore	13 settimane	Dal 14/04/2009 al 11/07/2009
PHE THERMAL	10	a 32 ore	13 settimane	
TECH VALUE	6	a zero ore	13 settimane	
TRANCERIA LIGURE SRL	11	a zero ore	13 settimane	Dal 30/03/2009 al 27/06/2009
OMMC ITALFLEX SRL	21	a 24 ore	13 settimane	Dal 06/04/2009
ESACONTROL	35	a zero ore	13 settimane	Dal 30/03/2009 al 11/04/2009 Dal 13/04/2009 al 18/04/2009 Dal 20/04/2009 al 04/07/2009
ARCED SRL	10			
A-ESSE SPA	20	a zero ore	13 settimane	
AG TECHNOLOGY SNC	20	a zero ore	13 settimane	Dal 06/04/2009 al 04/07/2009
TENOVA SPA	56	a zero ore	13 settimane	Dal 14/04/2009
ACME	12	a 10 ore	13 settimane	Dal 01/05/2009 al 31/07/2009
ALTRA SPA	27	a zero ore		18-24 Maggio / 22-26 Giugno / 20-26 Luglio
4M REFAI SPA	15	a zero ore	13 settimane	
WADO SRL	23	a zero ore	13 settimane	Dal 16/02/2009

CEPFINSTRI.it

In primo piano



ILVA

In seguito all'accordo di programma 540 sono in cassa straordinaria, per la crisi si sono aggiunti 500 in cassa ordinaria



MOOG

La cassa ordinaria coinvolge 123 lavoratori, ma è stata applicata un giorno alla settimana, si lavora da lunedì a giovedì



T.I. GROUP

A Busalla la cassa ordinaria è stata applicata a 24 ore per tutti i 290 dipendenti della società per tredici settimane



ULTRAFLEX

A Busalla hanno fatto la cassa a zero ore per 75 dipendenti a settimane alterne, oggi è finita e tutti sono rientrati al lavoro

La Cgil: «Giù le mani dal 25 aprile»

Polemica a Modena: i negozi resteranno chiusi, i commercianti insorgono

di **ROBERTO GRIMALDI**

— MODENA —

SEMBRAVA una discussione limitata ai commercianti e all'amministrazione comunale. Ma la guerra dei negozi a Modena è diventata nel giro di pochi giorni un caso politico.

Tutto è nato dall'annuncio del Comune: il 25 aprile i negozi dovranno restare chiusi. E' vero, è una legge regionale che lo stabilisce. Ma i comuni possono derogare se si dimostra che in quel giorno, la città è interessata da un particolare afflusso turistico.

«Così non è — ha detto l'assessore alle Attività economiche Stefano Prampolini — quindi le serrande restano abbassate». In prima

fila a sostenere l'amministrazione c'era la Cgil: «Il 25 aprile non si tocca». E l'assessore ha confermato: «Per i dipendenti dei negozi è una conquista: possono fare il ponte e riposarsi». E' bastato questo per scatenare le ire della Uil e del centrodestra, primo tra tutti il candidato del Pdl alla presidenza della Provincia, Luca Ghelfi: «Tutti si dicono impotenti, perché ormai l'accordo è preso. La Cgil dice no, e nessuna amministrazione amica vuole farsi nemi-

co il sindacato amico. La Uil è favorevole all'apertura — continua Ghelfi — ma nessuno vuole mettersi contro la Cgil e così i piccoli commercianti del centro di Modena, ma anche di Carpi, di Sassuolo, di Vignola, di Pavullo, non potranno godere di un'apertura straordinaria, in un giorno in cui i cittadini si riverseranno nelle strade delle città, soprattutto se il clima sarà favorevole». Ha rincarato la dose Enrico Aimi, presidente provinciale di An, ora coordinatore del Pdl modenese: «E' decisamen-

DIVISI **Il Comune dà retta a Epifani e non dà l'autorizzazione** **Protesta anche la Uil**

te ideologico, ma anche indisponente l'atteggiamento dell'amministrazione comunale modenese che, in ossequio agli imput della Cgil, non vuole concere la deroga

per l'apertura delle attività commerciali in occasione della festività del 25 aprile».

I COMMERCianti del centro si sono mobilitati, c'è chi ha raccolto firme. Ma qui è scattata la guerra dei numeri: «Ho raccolto circa 70 adesioni — ha detto Amos Adani, ex portiere di Modena e Bologna, ora titolare di un'elegante boutique del centro — Tutti colleghi che il 25 aprile vogliono tenere aper-

to. C'è crisi, le vendite sono in calo. A Bologna e a Ravenna i negozi tengono aperto. Perché dobbiamo essere noi a rimmetterci?». Diverse le cifre secondo l'assessore Stefano Prampolini: «Nel mio ufficio sono arrivate venti, massimo venticinque firme di negozianti che avrebbero voluto tenere aperto. E da quanto mi dicono le associazioni di categoria, forse nemmeno tutti sapevano cosa stavano firmando. I negozianti del centro hanno 355 giorni l'anno per tenere aperto. Non capisco le loro lamenti».

E intanto la Uil, come spesso capita di recente, si schiera contro la Cgil. In prima fila il segretario provinciale Luigi Tollari: «Per me i negozi il 25 aprile dovrebbero tenere aperto. E' un momento di crisi, c'è bisogno di incassare. Inutile parlare di favorire i dipendenti permettendo loro di fare il ponte. Lavoratori e negozianti sono sulla stessa barca, se si fa un incasso in più ci guadagnano entrambe le categorie. E vorrei ricordare che chi lavora in un giorno festivo ha diritto a un surplus in busta paga, che nessuno si permetterà mai di negare».



La Uil: Cassa nel trimestre per 256mila lavoratori

Lazio. Per salvaguardare l'occupazione Luigi Angeletti (Uil), propone un bonus previdenziale per le imprese che non licenziano, sotto forma di «un forte abbattimento dei contributi da versare».

G.Pog.

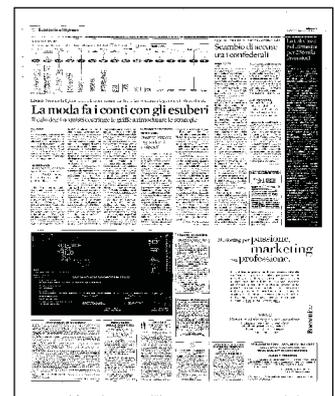
© RIPRODUZIONE RISERVATA

ROMA

Nel primo trimestre 256mila lavoratori sono in cassa integrazione. La gran parte (178mila) è in cassa integrazione ordinaria, per 78mila il trattamento è quello della Cig straordinaria.

La stima è della Uil, che ha elaborato i dati dell'Inps, evidenziando oltre 130,8 milioni di ore autorizzate di Cig, con un aumento del 184,1% su gennaio-marzo 2008. A marzo la situazione si è aggravata, dividendo le ore di Cig autorizzate per il numero di ore lavorative, la previsione è che oltre 346mila lavoratori siano stati messi in cassa integrazione; di questi 245mila in cassa ordinaria e 101mila in cassa straordinaria. L'aumento è del 38,2% rispetto a febbraio, che a sua volta aveva fatto registrare un +44,2% su gennaio. Sempre nel mese scorso sono state autorizzate 58,8 milioni di ore di cassa integrazione (+16,2 milioni di ore su febbraio). Con 41,6 milioni di ore, a marzo 2009 la Cig ordinaria cresce del 40,1% (11,9 milioni), mentre la straordinaria, con 17,2 milioni di ore, registra un incremento del 33,8% (4,3 milioni). In controtendenza le ore autorizzate diminuiscono in 8 Regioni e 33 province, anche se il peggioramento è generale.

Al Nord l'incremento è del 40,1% rispetto a febbraio per la cassa integrazione ordinaria (29,9 milioni di ore autorizzate) che interessa 176mila lavoratori. Al Centro la Cig aumenta del 18,9% (4,1 milioni di ore autorizzate) con 25 mila lavoratori interessati, mentre nel Mezzogiorno cresce del 35,5% (7,5 milioni di ore autorizzate) coinvolgendo 44mila lavoratori. La situazione peggiore si registra in Lombardia con il 28,9% del totale delle ore autorizzate di Cig, seguono con il 22,2% il Piemonte e con l'8,3 il



Quando il Pci vinse la battaglia e perse la guerra

Ventacinque anni fa l'ostruzionismo contro il decreto Craxi sulla scala mobile

MARIO LAVIA

«Il decreto è colato a picco, l'atto di prepotenza del governo è stato sconfitto. Alle 7,30 di sera, in una atmosfera tesa nella maggioranza, governo e pentapartito hanno finalmente gettato la spugna, consentendo al presidente della camera di annunciare che non esistono i tempi tecnici per giungere al voto finale. Un attimo di silenzio nell'aula di Montecitorio, dove si consumava la resa, e poi, tra gli sguardi smarriti dei deputati del pentapartito, deserti i banchi del governo, dalle file dell'opposizione è esploso un fragoroso, lungo applauso...». La vibrante prosa di Giorgio Frasca Polara, a lungo cronista parlamentare dell'*Unità*, è di martedì 17 aprile 1984. Il giorno prima il partito comunista aveva riportato un indubbio successo costringendo il governo, grazie ad un durissimo ostruzionismo, a ritirare il famoso decreto di San Valentino, il provvedimento voluto dall'allora presidente del consiglio Bettino Craxi che recepiva l'accordo governo-Cisl-Uil-Confindustria con cui si tagliava la scala mobile siglato il 14 febbraio.

Risale dunque ad un quarto di secolo una delle più dure battaglie parlamentari della repubblica: negli anni successivi i regolamenti avrebbero via via limitato le

possibilità per l'opposizione di ricorrere allo strumento del "filibustering" che invece annoverava precedenti clamorosi, dalla battaglia parlamentare contro il patto Atlantico a quella contro la cosiddetta legge-truffa fino alle aspre battaglie dei radicali (il record assoluto della durata degli interventi appartiene proprio ad un deputato radicale, Marco Boato, al quale gli uffici di Montecitorio "regalarono" il resoconto stenografico di quell'interminabile intervento consistente in svariati tomi...).

Alberto Provantini, che insieme ai suoi colleghi del gruppo comunista ebbe una parte in quel lungo ostruzionismo, rievoca quella pagina della recente storia politica italiana in uno scritto che appare nella bellissima raccolta di saggi in onore del filosofo Beppe Vacca (*Pensare la politica, scritti in onore di Giuseppe Vacca*, Carocci), il quale era anch'egli all'epoca dei fatti deputato comunista.

L'accordo di San Valentino che di fatto fu il primo colpo di scalpello al santuario della scala mobile, e che per questo scatenò le ire della Cgil e del Pci, segnò il punto più basso delle relazioni fra i due partiti della sinistra e determinò un aspro, seppure riservatissimo, dibattito alle Botteghe Oscure. Scrive Provantini che «a guidare quella battaglia in parlamento e nel paese fossero due riformisti, riconosciuti sin da allora, come Napolitano e Lama», vale a dire i leader della "destra" comunista (vanno ricordati anche Gerardo Chiaromonte, che in quel momento era capogruppo al senato, ed Emanuele Macaluso), la componente più sensibile al tema dell'alleanza col Psi di Craxi e su un piano più generale favorevole ad una compiuta socialdemocratizzazione del Pci.

Era la corrente degli "amendoliani", in seguito definita "migliorista": ma

nell'84 vigeva ancora la proverbiale disciplina dei comunisti, tanto che toccò al "destro" Napolitano, presidente dei deputati, guidare l'aspra battaglia a Montecitorio. Provantini evidenzia la compattezza del suo partito e del suo gruppo, cosa vera, del resto, e provata dall'impegno attivo da parte di tutti i deputati del Pci: «Non c'è traccia in nessun intervento di diversità di posizioni», scrive. E tuttavia - questo è meno noto - l'ala destra era quantomeno restia a mettere in atto una protesta così clamorosa che inevitabilmente avrebbe segnato un solco profondissimo (e infatti mai più colmato) con i socialisti oltre che acuire la frattura sindacale.

Le discussioni con Enrico Berlinguer, assolutamente convinto della necessità di portare la protesta fino in fondo furono dure. Fu in quel frangente che venne fuori tutta la carica antisocialista del leader del Pci, la sua ostilità perfino personale nei confronti di Craxi, il timore che quest'ultimo potesse dare un colpo mortale ai comunisti: un'impresa che non era riuscita, e in fondo nemmeno tentata, dalla destra democristiana.

Persino Nilde Iotti, all'epoca presidente della camera, non insensibile alle posizioni di Napolitano, affrontò riservatamente il segretario del Pci senza tanti giri di parole. La posizione del segretario ovviamente prevalse (con lui c'era la gran parte del gruppo dirigente) e disciplinatamente anche chi non era del tutto convinto della prova di forza si mise al lavoro. Seguendo la ricostruzione di Provantini si avverte an-

cora oggi la
 drammatici-
 tà di quel
 frangente:
 l'ostruzio-
 nismo du-
 rò dieci
 giorni,
 quanto
 bastava

per far decadere il decreto, «un fatto eccezionale – disse in aula Napolitano – nella condotta parlamentare del Pci» dovuto alla gravità della «rottura delle regole essenziali della Costituzione e

della prassi democratica». Parlarono poi Ingrao, Berlinguer, Natta, tutti insomma. C'erano in giro per il paese le manifestazioni della Cgil, c'era insomma il "clima", c'era la compattezza del gruppo comunista anche se non la totale condivisione, ci fu il successo parlamentare.

Il governo reiterò il decreto, divenne poi legge dello stato che il Pci si propose di abrogare col referendum: e lo perse, l'anno successivo, aprendo la strada ad uno dei periodi più difficili per la sinistra italiana, quello del Caf e del pentapartito. Persero, i comunisti, soprattutto nella

borghesia, persero perché la sensazione era quella di un nuova ventata di benessere, dell'avvento di una modernità sconosciuta, persero perché l'Italia non aveva voglia di battaglie vissute come fuori tempo. Enrico Berlinguer era morto nel giugno dell'84, ed era iniziato il tramonto del partito che si concluse con l'eutanasia della Bolognina. L'ostruzionismo dell'84 fu dunque come un ultimo bagliore. Come scrive Provantini, «si può vincere una battaglia, si può resistere, ma alla fine vincono le forze avversarie. Si può vincere una battaglia ma perdere la guerra».



Mercato del lavoro. Allo studio della multinazionale l'esternalizzazione del sito produttivo dove lavorano ingegneri ad alta specializzazione

Le eccellenze hi-tech lasciano l'Italia

L'Alcatel Lucent ridimensiona lo stabilimento di Battipaglia: 400 i lavoratori a rischio

Cristina Casadei

Sono passati quarant'anni dall'aprile del 1969 che a Battipaglia è stato segnato dai moti scoppiati alla notizia della chiusura del tabacchificio e dello zuccherificio della città. Ci lavoravano 800 persone che non volevano sentire parlare di chiusure e licenziamenti. Come del resto i quasi 400 lavoratori della Alcatel Lucent che ha annunciato di voler esternalizzare il sito di Battipaglia, aperto 25 anni fa e diviso tra un centro di ricerca e uno stabilimento produttivo. E così nell'aprile del 2009 in città c'è di nuovo un'aria tesa e nella tensione e nella rabbia molti rispolverano il ricordo dei moti del '69.

Questa volta però i protagonisti non sono operai, ma giovani altamente specializzati, con una scolarità alta e una specializzazione forte. Producono infatti la quarta generazione del prodotto di trasmissione optic, il Tssi850, per la banda larga. «Al centro di ricerca sono praticamente tutti ingegneri - dice Vincenzo Ferrara della Fim Cisl -, mentre nella produzione ci sono anche tecnici. Alcatel Lucent è stato lo sbocco per i laureati della Campania che a Battipaglia sono stati assunti e hanno poi trovato altre occupazioni nell'industria grazie all'esperienza maturata e all'alta qualificazione». Dall'azienda arriva la conferma che quello di Battipaglia «è uno stabilimento dove sono al lavoro professionisti molto qualificati».

La produttività questa volta non c'entra nulla insomma e lo dimostra il fatto che il centro di integrazione e collaudo ha come punti di forza proprio «la potenziale capacità produttiva, il costo del lavoro concorrenziale e l'elevata flessibilità dell'organizzazione che prevede tre turni, sette giorni su sette», so-

stiene Ferrara. E anche per questo che a Battipaglia sono integrati e collaudati sistemi ottici e sistemi radio di nuova generazione, punta di diamante del portafoglio dei prodotti di Alcatel, come lo stesso management ha detto annunciando i risultati dell'ultimo trimestre 2008 agli analisti finanziari riuniti a Parigi. In quell'occasione però la multinazionale ha anche fatto capire che l'orientamento era quello di mantenere in Europa due soli siti produttivi, a Trieste, in Italia e ad Eu in Francia. Per quello di Battipaglia la conclusione che nei mesi sarebbe stata avviata la dismissione è apparsa semplice ai sindacati e ai lavoratori. E con il passare dei mesi si è rivelata sempre più realistica.

Dello smantellamento di un centro d'eccellenza tecnologica, cresciuto anche grazie alla collaborazione con tutti gli atenei campani, per portare il know how in Romania, a Timisoara o in Polonia, qui però nessuno vuole proprio sentire parlare. E che Alcatel Lucent sia una multinazionale francese poco importa. «Qui siamo in Italia, in una regione di convergenza che, al pari della Romania, beneficia degli aiuti Ue che hanno agevolato l'azienda e hanno permesso di abbattere i costi di produzione - spiega Emilio Lonati della Fim Cisl -. Per i risultati raggiunti l'azienda ha beneficiato dei finanziamenti pubblici come quelli del fondo europeo di sviluppo regionale che dal 1994 al 2006 ha fornito aiuti per quasi 5 milioni di euro per ammodernare lo stabilimento di Battipaglia. O quelli del Miur che tra il 2000 e il 2006 ha finanziato due progetti di ricerca per le reti ottiche con più di 20 milioni di euro».

Nelle ultime settimane, nei corridoi girava voce che la multi-

nazionale francese avesse intenzione di esternalizzare la parte produttiva, salvaguardando però nel sito campano la ricerca e sviluppo. Dall'azienda spiegano che «da dieci anni è iniziato un percorso di progressivo abbandono della parte produttiva che si sta realizzando nel modo più indolore possibile, attraverso processi di outsourcing». E Battipaglia non sarà esente. La conferma è arrivata la settimana scorsa a Milano dove l'azienda ha incontrato i sindacati «per ufficializzare quella che fino a poco tempo prima sembrava una voce di corridoio e cioè l'esternalizzazione della produzione di Battipaglia. La preoccupazione è forte, soprattutto perché le precedenti esperienze hanno dimostrato che non è questa la via giusta per dare continuità alla produzione. Pensiamo ai processi degli stabilimenti Alcatel Lucent di Frosinone, Maddaloni, Rieti che non possono certo considerarsi esperienze di successo - spiega Ferrara -. Fatta eccezione per Concorezzo, quasi tutti i siti produttivi esternalizzati non sono sopravvissuti nelle loro dimensioni originali oltre i tre anni di garanzia concessi dall'azienda madre. Abbiamo l'impressione che quello proposto dalla Alcatel non sia altro che un licenziamento posticipato per i lavoratori».

In Campania il timore è che dopo aver indirizzato le attività di produzione verso altri siti produttivi a minor costo, un esempio su tutti è quello di Timisoara, in Romania, come è già accaduto dall'inizio del 2008 per le schede elettroniche, via via verrà ridimensionata anche la parte di R&D «perché non avrà più senso mantenere un centro di ricerca e sviluppo così lontano dalla produzione», osserva Lonati. Il centro che tra le altre attività svolge anche sviluppi SW

per i prodotti integrati e collaudati in loco, rimarrebbe isolato e non sembra poi così peregrina l'ipotesi che possa scomparire in poco tempo con la conseguente perdita del patrimonio intellettuale e delle conoscenze tecnologiche che qui sono state maturate in oltre 25 anni di attività.

A Battipaglia nella parte produttiva, secondo i dati forniti dal sindacato, lavorano circa 200 persone. Altrettanti sarebbero impiegati nel centro di ricerca. A questi vanno aggiunti lavoratori dell'indotto formato da diverse aziende da Meditel a Ceva Logistics, Faceo, Ocè, Adp, Comas, T-Systems, Compass group. Di questi la metà sono assunti a tempo indeterminato, mentre tutti gli altri sono interinali che sono stati scelti a rotazione tra 500 giovani. L'azienda ha messo i lavoratori di fronte a due possibili scelte, senza però aver ancora preso la decisione finale: o la chiusura della parte produttiva o l'esternalizzazione entro il 2009. La risposta dei lavoratori è stata il blocco delle merci che però per l'azienda «data la fase molto delicata in cui sono le discussioni potrebbe pregiudicare la prosecuzione produttiva nello stabilimento». Ieri sera il blocco è stato tolto, ma i sindacati hanno espresso netta contrarietà a qualsiasi ipotesi di vendita o esternalizzazione o chiusura del sito produttivo perché come sostiene Lonati «in ogni caso non verrebbero salvaguardati i lavoratori di Battipaglia. Non solo coloro che si occupano della parte produttiva, ma anche gli altri ricercatori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

RADIO 24
LA PRIMA 24 ORE
SENTI

JOB 24 SU RADIO 24

Ogni giorno alle 13.55 l'appuntamento quotidiano con il mondo del lavoro

www.ilsolo24ore.com

La storia

Vincenzo, super tecnico ma interinale da sempre

«Non me l'aspettavo che sarebbe andata a finire così». Alla fine dell'assemblea dei lavoratori della Alcatel Lucent di Battipaglia, ieri sera Vincenzo P., un ingegnere elettronico che ha 40 anni e un contratto di lavoro interinale che gli viene rinnovato ogni sei mesi da ben 6 anni, si è fermato a parlare o forse a sfogare una tensione a cui è difficile mettere un argine.

Ha paura di esporsi e di dire il suo nome perché tra poche settimane gli scade l'ennesimo contratto interinale. Ha paura di rimanere senza lavoro a quarant'anni, con il mutuo da pagare e una moglie e una figlia da mantenere. «Se perdo il lavoro poi chi lo spiega a mia moglie?» Nemmeno l'attività di cui si occupa vuole raccontare perché lo renderebbe identificabile visto che «le mansioni sono talmente specializzate che ognuna può essere rimandata a una sola persona - spiega -. Io non sono intercambiabile e se manco, non c'è un altro che può svolgere il mio lavoro». Eppure sono sei anni che va avanti con contratti di sei mesi, intervallati di tanto in tanto con "sospensioni tecniche" di 20 giorni. Quando prova a guardarsi intorno, a Vincenzo viene una gran rabbia perché dopo sei anni a fare lo stesso lavoro «ormai sono talmente specializzato che so fare soltanto quello che faccio quotidianamente. Per ricollocarmi dovrei andare all'estero forse, visto che il nostro è l'unico sito italiano a fare prodotti di trasmissione optic di quarta generazione».

Sono bastati sei anni a sgretolare il sogno di questo quarantenne che sei anni fa quando ha avuto il primo contratto interinale alla Alcatel Lu-

cent non ci ha pensato due volte a lasciare la piccola azienda in cui lavorava. Dall'altra parte c'era una multinazionale «che ci aveva prospettato un futuro diverso dalla realtà in cui ci troviamo». Stipendio migliore, in media 1.500 euro al mese, grande società alle spalle, progetti, impianti altamente tecnologici. Alla fine però, dice «era solo un miraggio».

C. Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DISEGNO DI DOMENICO ROSA



Costretti alla chiusura i centri più innovativi ceduti dai grandi gruppi stranieri

In otto anni persi 10mila posti

È stato con l'Ibm di Santa Palomba, vicino Roma, che in Italia è iniziata l'era delle esternalizzazioni. Da allora il copione si è ripetuta uguale a se stessa, sia per i protagonisti che per lo sviluppo e per il finale, quasi sempre fallimentare. Un grande player internazionale decide che il mantenimento di un sito produttivo in Italia non è più strategico. Anziché chiuderlo, andando allo scontro con il sindacato, trova una cordata di imprenditori disposti a rilevarlo. In cambio lascia una dote produttiva e la garanzia che chi subentra farà senz'altro meglio di chi se ne va. Finita la dote però il lavoro comincia a rallentare e i siti vengono fortemente ridimensionati. Una parabola che si è tradotta in 10mila posti persi dal 2000 ad oggi.

Alla Ibm di Santa Palomba dopo anni di successive riduzioni del personale ed outsourcing, nel 2000 la società annuncia di aver

stipulato un accordo con la controllata Celestica. L'avvio è brillante ma, tempo qualche anno, e anche Celestica decide di non proseguire l'attività nello stabilimento di Santa Palomba. Comincia così la storia della perdita dei centri di eccellenza. Passa poco tempo e a capitolare è ancora una volta un sito romano. Alla Ericsson-Marconi di Roma, la multinazionale svedese decide che il laboratorio di Ricerca e sviluppo prenderà altre destinazioni. I quasi 300 lavoratori, tra ricercatori, ingegneri, tecnici specializzati del polo sono sostenuti nella loro protesta dai tre atenei romani che hanno sempre mantenuto un rapporto produttivo con il centro d'eccellenza dell'Anagnina al punto che è proprio da questa collaborazione che è nato il Coritel, il consorzio di ricerca sulle telecomunicazioni.

Sullo sfondo ci sono poi tutte le precedenti esternalizzazioni del-

la Alcatel. Negli ultimi anni la società ha intrapreso una serie di ristrutturazioni che hanno determinato l'esternalizzazione degli stabilimenti di Concorezzo, Maddaloni, Frosinone e Rieti. Per i sindacati, fatta eccezione per la prima, tutte le altre sono state esperienze non proprio riuscite perché non hanno consentito di mantenere i livelli occupazionali originari. E così se nel 2003 il gruppo Alcatel Italia contava circa 4.100 dipendenti, per la maggior parte distribuiti in alcuni insediamenti industriali e manteneva ancora una significativa presenza industriale in Italia, adesso le cose sono molto cambiate. Fonti sindacali dicono che negli ultimi 5 anni l'azienda ha concluso l'esternalizzazione di 4 stabilimenti e ha estromesso circa 2mila lavoratori. Passano gli anni e delle esternalizzazioni continuano ad essere protagoniste le multinazionali. In Italia hanno creato grandi centri di eccel-

lenza ma al momento di riorganizzare la produzione, cedendo alcuni siti, non hanno risparmiato i centri italiani. Pochi mesi fa un'altra vittima illustre della crisi dell'hi-tech è stata la Motorola di Torino. La società ha infatti deciso di chiudere il centro di ricerca hi-tech piemontese dove lavoravano oltre 400 ricercatori. Un piano che si inserisce nel ridimensionamento dell'organico che il gruppo americano ha annunciato a livello mondiale dopo la decisione di scorporare la divisione di telefonia mobile. Alla fine di gennaio a rilevare le attività è arrivata Reply che ha ricevuto dalla società americana i fondi previsti per le buonuscite destinate ai lavoratori che dovrebbero aggirarsi intorno ai 20 milioni di euro, da aggiungere ai 15 del ministero dello Sviluppo economico che si è impegnato a sostenere il centro.

C. Cas

© RIPRODUZIONE RISERVATA

QUATTRO BIG

Ibm

☛ Nel 2000 cede il sito di Santa Palomba alla controllata Celestica che decide di non proseguire l'attività

Ericsson-Marconi

☛ A Roma riorganizza il laboratorio di R&D e cede 300 lavoratori, tra ricercatori, ingegneri, tecnici specializzati

Alcatel

☛ Ha già esternalizzato i siti di Concorezzo, Maddaloni, Rieti, Frosinone: in totale, secondo il sindacato, sono 2mila lavoratori coinvolti

Motorola

☛ Decide di chiudere il centro di Torino, dove lavoravano 400 addetti. Lo stabilimento è stato poi rilevato da società Reply



Occupazione. Secondo un'indagine dell'Aidp la metà delle imprese si sente aiutata solo dai dipendenti e dai clienti

Il personale ritorna strategico

Dopo i tagli le aziende adesso fanno leva sulle risorse umane per la crescita

Giovanna Faggionato

Di fronte alla crisi, proprio nel momento in cui si mette in pratica il blocco delle assunzioni o si ricorre alla cassa integrazione, le aziende riscoprono il valore del capitale umano. È il dato, a prima vista contraddittorio, che emerge dalla ricerca "Anticipare la ripresa", effettuata dalla società di consulenza Mading in collaborazione con l'Aidp (Associazione direttori del personale) Lombardia, che ha coinvolto

L'ANALISI

Cazzulani, presidente dei responsabili Hr lombardi: «Le società fanno quadrato per difendere i talenti e per svilupparne di nuovi»

un panel rappresentativo di 40 imprese di tutti i settori - per un totale di 380mila dipendenti impiegati in Italia e all'estero - nel tentativo di inquadrare l'impatto della recessione e le strategie adottate per uscirne il prima possibile.

Più del 25 per cento delle aziende che percepiscono la crisi (pari al 72,5 per cento del campione) alla domanda secca "chi vi aiuta?" risponde "il personale". Al primo posto del podio salgono gli ammortizzatori sociali, considerati dal 30 per cento delle imprese l'argine fondamentale di fronte alle scosse del mercato, quindi vengono le risorse umane e infine - e tristemente - più di un quinto degli intervistati dichiara di non sentirsi aiutato da nessuno. Con le azioni della politica locale, nazionale e i decreti anti-crisi del Governo che raccolgono percentuali tra lo zero e il 3 per cento. Le imprese si sentono sole e fan-

no muro. E anche tra chi la crisi non la percepisce, il personale è giudicato, con la clientela, la risorsa principale su cui scommettere in periodi negativi. Allo stesso tempo la metà delle imprese in difficoltà - il 50% ha registrato cali del fatturato tra il 15 e il 20% e oltre il 20% - attuerebbe o ha attuato il blocco delle assunzioni, il 30 per cento la cassa integrazione. Mentre il 15% ha avviato campagne di rassicurazione e motivazione dei dipendenti, affidate nella maggioranza dei casi direttamente al top management. Anche nella gestione delle risorse umane la crisi mostra la sua doppia faccia.

«C'è un abbassamento degli occupati, certo - spiega Enrico Cazzulani, presidente del gruppo lombardo dell'Aidp -, ma non un taglio indiscriminato. In questa fase le aziende fanno quadrato, cercano di individuare le risorse "critiche", di mantenere continuità nelle campagne di formazione e di sviluppo del mercato estero, sostenendo le aree dell'innovazione e del marketing del prodotto. Spesso nelle fasi di riorganizzazione possono emergere dinamiche sane e collaborative». Nell'ambito dello sviluppo di fasce protette di dipendenti, più del 70% delle imprese, che stiano soffrendo o meno, sceglie di puntare su gruppi ristretti di "talenti".

Tra le aziende in crisi più di un quarto scommette sui giovani e quasi il 20% sul potenziamento dell'area commerciale. Non a caso tra le strategie di rilancio più gettonate, dopo la contrazione dei costi (50%) e lo snellimento e la semplificazione dei processi produttivi (45%), c'è il lancio di nuovi prodotti (40 per cento delle risposte). «In questo momento è prevedibile che

gli investimenti si concentrino nel settore commerciale, nella ricerca e sviluppo e nell'assunzione mirata di fasce di tecnici altamente specializzati», osserva l'amministratore di Mading Umberto Frigelli. «È una fase ostacolata, sì, ma non siamo in apnea, non si è bloccato il mondo - ribadisce Cazzulani -, qualche boccata d'ossigeno arriva».

Può già succedere che proprio a un tecnico specializzato vengano chieste ore di straor-

dinari, mentre altri dipendenti sono in cassa integrazione. Per chi ha le competenze chiave ed è già inserito all'interno dell'organizzazione aziendale si aprono nuovi spazi, mentre si alza il livello della competizione tra chi è ancora fuori dal mercato del lavoro.

A voler pensare positivo il mantra che riecheggia è sempre lo stesso: «la crisi farà pulizia». Il 10% delle aziende che finora non hanno risentito del terremoto prevede di iniziare a soffrire nel corso del 2009, ma il 35% di quelle che lo stanno affrontando, giorno dopo giorno, prevede la ripresa entro il giugno del 2010.

E allora si cerca di immaginare gli scenari futuri. Stefano De Marchi, direttore del personale del gruppo Fres. Co. è ottimista: «Ora tutti riprendono i remi in barca, focalizzandosi su due punti fondamentali: la qualità del prodotto e il cliente. Per i giovani che sono in azienda, che non hanno visto le crisi della fine degli anni Ottanta e inizio anni Novanta, questo è un momento formativo molto importante. Ne nasceranno paradigmi e approcci completamente diversi. Per chi è fuori mercato ci sarà un processo selettivo molto più duro. Ma proprio ora, se i selezionatori fanno bene il loro mestiere, le aziende possono offrire ai giovani di talento buone opportunità, perché l'attenzione per l'inserimento è molto alta. È il momento di investimenti centellinati, soprattutto per le piccole aziende. Ma sicuramente quest'anno la formazione è il capitolo di spesa che non può essere tagliato. Bisogna spendere bene e dire addio ai "corsifici", ma le politiche efficaci verranno rafforzate».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LO STUDIO

40

Il campione

Le aziende coinvolte dalla ricerca "Anticipare la crisi", promossa da Mading e Aidp Lombardia. In totale, tra Italia ed estero, impiegano 380mila addetti.

59%

La dimensione

Più della metà delle imprese coinvolte, ha meno di 5mila addetti. Il 29% è invece la quota di aziende che superano i 30mila dipendenti nel mondo.

50 milioni

Il giro d'affari

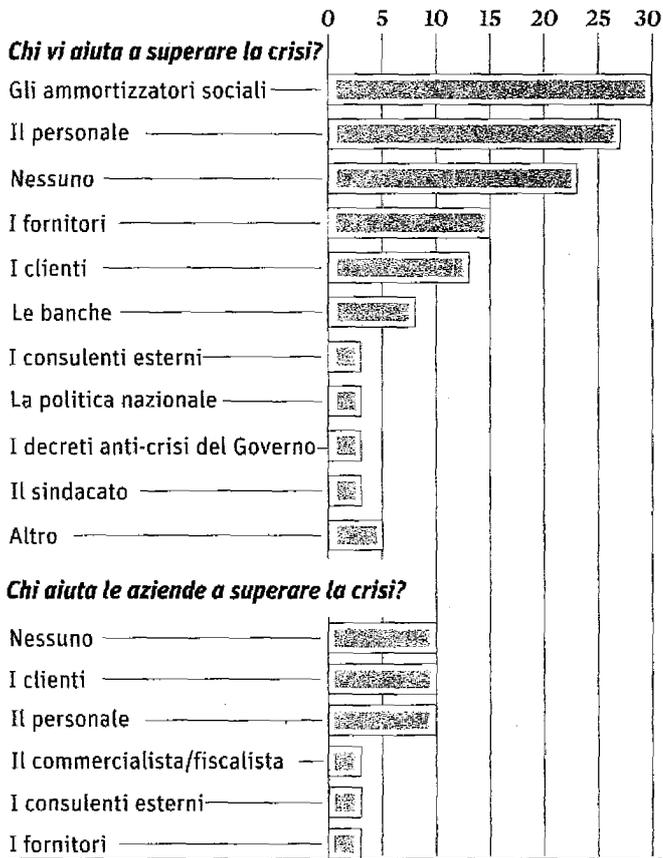
Il 26% delle imprese ha un fatturato al di sotto dei 50 milioni di euro. Il 18% tra i 50 e i 150 milioni di euro, solo il 5% si posiziona nella fascia che supera i mille milioni.

55%

I settori

Più della metà delle aziende opera nel settore industriale, solo il 15% nei servizi.

Gli impegni per lo sviluppo



Pubblica amministrazione. Il censimento del ministro Brunetta in vista della regolarizzazione

In Sicilia tre precari per posto

Nell'isola in attesa di stabilizzazione 18mila persone su 33mila

Eugenio Bruno
 ROMA

Al Nord la stabilizzazione dei precari non sarà un problema. Né di vuoti in organico né di copertura finanziaria. Stesso discorso al Centro. Laddove si presenta più variegato è il quadro offerto dal Mezzogiorno. Specie in Sicilia dove i dipendenti pubblici, attualmente a tempo determinato ma in attesa di regolarizzazione, superano di oltre tre volte i posti disponibili. Lo conferma la relazione al Parlamento sul lavoro flessibile del ministero della Pubblica amministrazione, i cui risultati sono stati inviati nei giorni scorsi al Quirinale, ai vertici delle due Camere, al sottosegretario alla presidenza del Consiglio Gianni Letta e ai ministri competenti (si veda «Il Sole 24 Ore» del 10 aprile).

In base al monitoraggio condotto da Palazzo Vidoni, attra-

verso la somministrazione di questionari a cui hanno risposto 3.892 amministrazioni (1.241 delle quali hanno dichiarato di avere personale "stabilizzabile", ndr), in tutta Italia risulterebbero 31.727 lavoratori della Pa che già hanno (o avranno entro fine anno) i requisiti per la "sanatoria", fissati dal precedente Esecutivo di centro-sinistra: contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e un'anzianità di servizio di tre anni nell'ultimo quinquennio. Ribaltando il punto di vista, però, di "buchi" nelle piante organiche ne risultano invece 24.775.

Sebbene parziali, visto che non tutte le Pa hanno risposto alle sollecitazioni del ministro Renato Brunetta, questi numeri sono i più aggiornati sullo stato dell'arte del personale flessibile all'interno degli uffici centrali e locali, visto che il Conto annuale

della ragioneria si ferma al 2007. Certo è che il dato aggregato da solo dice poco. Ripercorrendo lo Stivale emergono situazioni ben distinte. Nelle regioni settentrionali, infatti, il rapporto tra posti vacanti (5.623) e personale stabilizzabile (2.120) è quasi di tre a uno. Per poi diventare di 7.476 a 5.560 in quelle centrali e sfiorare il pareggio al Sud con 6.530 vuoti in pianta organica e 6.061 dipendenti "regolarizzabili".

Tuttavia, se si prende in considerazione la Sicilia (dove però alcune stabilizzazioni, ad esempio degli ex Lsu, sono regolate da una legge regionale del 2004), il quadro muta completamente. A fronte di circa 6.500 disponibilità, il plotone dei lavoratori flessibili, che aspettano la conversione in un rapporto a tempo indeterminato, risulta composto da quasi 18 mila unità.

Una discrepanza dal resto del

Paese che si riflette anche sul piano delle risorse. Dalla relazione di sintesi che accompagna i risultati emerge che, Sicilia a parte, la copertura finanziaria non sarà un problema per oltre il 60% dei dipendenti da stabilizzare. Più nel dettaglio, i fondi a disposizione delle amministrazioni dovrebbero consentire la "sanatoria" di circa 13 mila unità in tutta Italia mentre sull'Isola i beneficiari di tale misura sarebbero poco più di 2.500.

Nel trarre le conclusioni dell'intera vicenda il ministero della Pubblica amministrazione giudica il problema stabilizzazioni «assolutamente nei limiti fisiologici» fatta eccezione per i comuni siciliani. Sottolineando, infine, che il personale "regolarizzabile" rappresenta, nel 95% dei casi, meno del 2% dell'intero personale e comunque inferiore al 5% degli organici.

È RIPRODUZIONE RISERVATA

Verso l'organico

31.727

Personale regolarizzabile
 Tanti sono, secondo il ministero della Pa, i dipendenti pubblici in possesso dei requisiti per la stabilizzazione a fronte di 24.775 posti in pianta organica

17.986

Beneficiari in Sicilia
 Oltre metà del personale "sanabile" risiede sull'Isola. Laddove i vuoti in organico sono poco più di 5 mila

2.120

Gli aspiranti al Nord
 Opposto il quadro delle regioni settentrionali dove i posti da riempire sono quasi il triplo dei lavoratori dotati dei requisiti

DISALLINEAMENTO

I requisiti per la sanatoria sono un contratto a tempo determinato e un'anzianità di servizio di tre anni nell'ultimo quinquennio



FRONTIERE DEL LAVORO

Dirigenti, stipendi a prova di esuberi



di **Massimo Mascini**

La crisi non guarda in faccia nessuno, colpisce anche i gradi alti dell'occupazione. I dirigenti sono in condizioni migliori, potendo contare su una retribuzione più elevata, ma anche loro sono in difficoltà. Un po' perché non esiste cassa integrazione per i dirigenti, che possono cioè perdere il posto di lavoro senza contare su un paracadute. Ma anche perché tante aziende stanno utilizzando questa fase per una revisione del numero e del trattamento delle risorse umane. Accade con operai e impiegati, accade anche con i dirigenti.

Non è ovunque così, per fortuna. La Wurth, una grande azienda distributrice di minuterie e utensilerie, ha firmato il 1° aprile un accordo con Manageritalia, il sindacato dei dirigenti del commercio proprio sul trattamento dei dirigenti in questo periodo di crisi. Firmato con operai e impiegati un contratto di solidarietà, l'azienda ha chiesto un contributo di solidarietà anche ai dirigenti, la cui retribuzione, in virtù di questo accordo, sarà ridotta del 7% per un anno. Boccone amaro da mandare giù, ma temperato dal fatto che questa riduzione avrà valore solo per dodici mesi, non avrà effetto sul Tfr, né sulla contribuzione, che continuerà invariata, e salverà comunque chi in questo anno sarà comunque licenziato. Sempre che la situazione non migliori, perché allora i termini dell'accordo potrebbero essere rivisti. Insomma, il calo retributivo ci sarà e nemmeno indifferente, sempre considerando che gli stipendi del dirigente medio non

sono certo quelli che appaiono sulle classifiche miliardarie. Ma almeno i dirigenti della Wurth in parte sono garantiti. Cosa che non accade in tante altre aziende, dove il taglio delle retribuzioni avviene fuori di qualsiasi accordo, spesso per autodecisione "forzata" di dirigenti messi con le spalle al muro. Claudio Pasini, il presidente di Manageritalia, parla di numerosi casi del genere, dove al dirigente viene chiesto di autoridursi la retribuzione, lasciandogli ben poche possibilità di esimersi. Soprattutto

Pasini (Manageritalia):
«Meglio contrattare una riduzione piuttosto che rischiare di subirla»

tutto nelle grandi aziende multinazionali il fenomeno sembra essere molto diffuso. «Noi - afferma Pasini - veniamo a sapere del fatto dopo che è avvenuto, quando pure ci informano». Spesso accade che viene inviato un questionario a tutti i dirigenti chiedendo un'autoriduzione e nessuno se la sente di dire di no, senza sapere quanto gli costerà questo consenso strappato a forza, per quanto tempo varrà e soprattutto se all'azienda poi serve davvero.

Lo stesso avviene tra i dirigenti di aziende industriali. Alla Federdirigenti di Milano sono certi che il fenomeno sia da tempo in crescita, ma soprattutto affermano che non sono rari i casi in cui si profitta della situazione di crisi per una revisione del numero e dei trattamenti dei dirigenti. Le aziende che preferiscono trattare con il sindacato sono poche, perché la situazione del singolo dirigente è spesso fragile e un rifiuto, tanto più in una situazione di crisi generalizzata, è difficile da giustificare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il personale ritorna strategico
 Scopri il nuovo modo di lavorare e aumentare la produttività.
 12 mesi in aula, 5 in azienda. È tutta la vita per goderti il tuo successo.