

Zefiro

Giornale della Filctem Cgil Lombardia



Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture

n. 17 Marzo 2012

L'Italia, il governo, il lavoro e i diritti



L'Italia sta vivendo una stagione cruciale, segnata da contraddizioni e da paradossi. Da una parte il governo Monti, a livello internazionale, riceve attestazioni di stima e di apprezzamento per i risultati ottenuti, dall'altra cresce nel Paese il malessere per i provvedimenti assunti allo scopo di risanare i conti pubblici e ora, si dice, per dare impulso alla crescita. Ma facciamo un po' di ordine nelle idee. E' indubbio che grazie a questo esecutivo di tecnici che comunque, lo ricordiamo, si poggia su di una larga ed inedita maggioranza parlamentare, l'Italia ha riacquisito nuova

credibilità, ma occorre dire che, da questo punto di vista, il compito era facilissimo, visto il discredito al quale ci aveva condotto Berlusconi: ci voleva poco per ridare dignità al nostro Paese! Al di là dell'immagine, sul piano dei provvedimenti concreti, Monti ha scelto non di intervenire sulla crescita, sugli investimenti, ma la strada più semplice: quella di aumentare le entrate, cioè di imporre nuove tasse. In questo modo a fare le spese sono stati soprattutto i soggetti con basso reddito: i più poveri! D'altra parte questo è un Governo di ricchi (basta andare a vedere i patrimoni dei ministri per capirlo), di persone che magari si commuovono pensando ai sacrifici cui sottopongono milioni di italiani, ma alla fine probabilmente non capiscono che cosa significa vivere con mille euro al mese, o anche meno. **Continua a pag. 2**

Rosalba Cicero

In questo numero

L'Italia, il lavoro e i diritti	1-2
Elezioni Pegaso - Sciopero 16 ore	3
Osservatorio Crisi in Categoria	4-5
Non c'è sicurezza senza italiano	6
Politiche attive della Filctem	6
Gruppo Bayer - Accordo Sanofi	7
Pianeta Donna - Stress lavoro	8
Artigianato - Accordo regionale	9
Artigianato - Varie	10

Roma - Venerdì 13 aprile

Cgil-Cisl-Uil si mobilitano, contro la riforma delle Pensioni. Per risolvere la drammatica situazione delle migliaia di persone senza più stipendio e senza pensione, e per chiedere una soluzione allo scandalo delle ricongiunzioni onerose. Il capitolo delle pensioni non è chiuso e per questo **la Filctem scenderà in piazza insieme a Cgil-Cisl-Uil, per contrastare i provvedimenti del governo**, profondamente iniqui, privi di qualsiasi gradualità, fatti esclusivamente per fare cassa. Per saperne di più:

www.cgil.it

www.filctemcgil.it

Riforma del lavoro: 16 ore di sciopero

L'obiettivo principale del governo sembra essere proprio quello di introdurre la libertà di licenziamento. La riforma è squilibrata anche per quanto riguarda il superamento del dualismo del mercato del lavoro. Con la proposta governativa viene meno l'effetto "deterrente" dell'articolo 18. E' anche molto significativo il fatto che la parte relativa all'articolo 18 non sia mai stata davvero messa in discussione e che il problema della lunghezza dei processi sia stato dirottato verso la riforma della giustizia. Come per le pensioni, ancora una volta i prezzi più alti si chiedono ai lavoratori. I provvedimenti del governo sul mercato del lavoro, uniti alle precedenti scelte contengono un evidente tratto di ingiustizia verso lavoratori e pensionati e ripercorrono le strade di altri paesi sul superamento del modello sociale europeo. Il governo punta a imporre un ruolo

residuale del sindacato confederale italiano e delle forze sociali e a introdurre un modello assicurativo individuale al posto del patto sociale storico. Per opporsi a questo disegno, ancora una volta, la Cgil ha deciso di proclamare 16 ore di sciopero a livello territoriale e sono moltissime le RSU che hanno dichiarato scioperi spontanei nei giorni scorsi contro l'iniziativa del governo e per il mantenimento dell'art. 18 cioè del reintegro per giusta causa. E' giunto il momento di passare ad una fase diversa, per ottenere risultati tangibili e mirare ad un disegno sociale e culturale alternativo. Il primo obiettivo della Cgil è la modifica in parlamento delle norme proposte dal governo a partire da quelle sull'articolo 18. Le stesse proposte del governo per la riforma più complessiva del mercato del lavoro, sono in gran parte discutibili e deludenti, in particolare sui giovani e gli ammortizzatori sociali. Molti sono i punti ancora non risolti, soprattutto per quanto riguarda l'accesso al lavoro dei giovani e per quanto riguarda l'universalità degli ammortizzatori sociali.

Continua a pag. 3



**Giornale della Filctem Cgil
Regionale Lombardia**

Direttore Responsabile *Cristina Pecchioli*
Supplemento al Notiziario "@cgil.lombardia.it"
Aut. Trib. Milano n. 480 del 06.09.2007

Natale Carapellese



Segue da pag. 1

Da più parti si auspicava che bisognasse imporre tasse molto alte sui guadagni di capitale perché oggi è più vantaggioso speculare che lavorare per vivere. Invece su questo fronte il nostro Governo è stato molto tiepido, tenendo l'ago della bussola orientato esclusivamente sull'andamento dei mercati. E' vero che lo spread tra i nostri titoli di Stato e i Bund tedeschi si è ridotto, ma anche i salari e le pensioni hanno subito tagli importanti.

Ora un nuovo strappo: i provvedimenti sul mercato del lavoro ed in particolare sull'articolo 18 rappresentano la conferma della scarsa sensibilità sociale che segna questo esecutivo. L'OCSE dice che siamo bravi, Obama si congratula con Monti (ma per che cosa? Perché non racconta barzellette imbecilli? Perché non fa battute sul colore della sua pelle? Il presidente cinese Hu Jintao ha promesso investimenti in Italia. Intanto però le tasse aumentano, mentre i salari sono tra i più bassi d'Europa. Lo stesso per la disoccupazione che non accenna a diminuire mentre cresce anche il debito pubblico, tanto che tutti i commentatori economici concordano che il 2012 sarà ancora un anno di recessione, il 2013 abbastanza piatto, per poi iniziare a salire solo dello 0,9 nel 2014. Tutto questo si traduce in un tempo ancora lungo di sofferenza per migliaia di famiglie.

Noi ci saremmo aspettati maggiore impegno per quelli che sono gli interventi più incisivi che possono aiutare a rilanciare i consumi, ad attirare gli investimenti, a far ripartire l'economia e l'industria. Lo stesso Presidente designato di Confindustria, Giorgio Napolitano, ha dovuto ammettere che c'è bisogno di ben altro per rilanciare la crescita e far ripartire il paese. Servono infrastrutture, credito, meno burocrazia, internazionalizzazione, investimenti, green economy.

Se la crescita è sempre in coda, se si continua a lavorare sull'offerta di lavoro e mai sulla domanda, il Paese non può che arretrare e la prospettiva di uscita sarà sempre più lontana. Ma allora?

Perché tanto accanimento sull'articolo 18? Su un articolo che come più volte abbiamo ricordato è principalmente un deterrente contro gli abusi, le scorrettezze, in un rapporto di lavoro dove il lavoratore non è senz'altro la parte più forte. Ma davvero si pensa che basta lasciare mano libera di licenziare per far sì che gli investitori stranieri decidano di venire da noi? Noi continuiamo a credere che chi investe vuole che si intervenga sui fattori sopra elencati. Ad esempio, secondo Giuliano Noci - prorettore del polo territoriale cinese del Politecnico di Milano - la questione del mercato del lavoro è marginale: «I cinesi sono estremamente interessati al nostro know-how. Vogliono investire sul valore aggiunto dei nostri prodotti e la riforma del lavoro è un aspetto secondario. Sono in realtà scoraggiati per la qualità delle nostre infrastrutture, per il gap con gli altri paesi europei del nostro sistema logistico, per la lentezza della macchina della giustizia che li penalizza in caso di contenziosi».

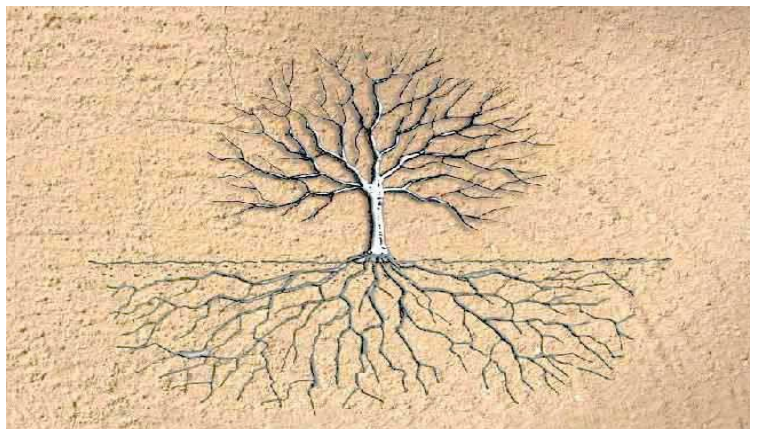
Considerazioni analoghe arrivano anche dalla fondazione Italia-Cina, voluta da Cesare Romiti e nel cui consiglio di amministrazione figurano importanti gruppi assicurativi, bancari, industriali. Anche sul tema della flessibilità in uscita si raccontano molte bugie. In questi anni chi ha dovuto o voluto licenziare lo ha fatto. Gli abusi, quando ci sono stati e siamo riusciti a smascherarli, raramente si sono risolti con il reintegro del lavoratore. Dire oggi, come fa il Governo, che non si ha diritto al reintegro, vuol dire che con i soldi si pensa di comprare tutto, anche la dignità. E vuol dire anche condizionare fortemente il rapporto di lavoro con un maggiore assoggettamento del lavoratore rispetto ai preposti. Occorre quindi guardare a questi provvedimenti con uno sguardo più ampio, domandandoci qual è il futuro del Paese. Quello che appare è che

attraverso queste riforme si sta di fatto cambiando il Paese, le sue relazioni, un modello, che va oltre la stagione transitoria di questo Governo. Un modello che non ha al centro il lavoro, che pensa di sostituire un sistema di

protezione sociale che ha caratterizzato un modello sociale non solo in Italia, ma in tutta Europa, con un modello individuale assicurativo, iniziato già con la riforma pensionistica. Ci rincresce doverlo ammettere, ma il liberismo non è finito. Non che ci illudessimo, ma ci piaceva pensare che si fosse imparato di più da questa crisi che ha ragioni profonde nelle distorsioni del mercato senza regole.

Con questo non vogliamo dire che la trattativa sul mercato del lavoro non abbia dato anche qualche frutto positivo. Una riforma che anche noi ritenevamo necessaria in riferimento all'obiettivo di estendere alle fasce oggi escluse gli ammortizzatori sociali, così come di ridurre forme e tempi delle tipologie di lavoro, per abbattere il precariato. Dopo tanti anni di governo Berlusconi con cui non siamo riusciti a modificare nulla e rispetto alla continua deregolamentazione che ha portato al precariato molti giovani, oggi qualche freno siamo riusciti a introdurlo. E ciò è frutto anche della mobilitazione con cui la Cgil è stata in campo in tutto questo tempo. Ma ancora molto c'è da fare. Per questo, dopo che il governo si è assunto la responsabilità di ritenere chiuse le trattative, la parola passa al Parlamento. C'è in discussione il disegno di legge e per fortuna non il decreto. La Cgil ha deciso di presentare una proposta che riconquisti la possibilità di reintegro contenuto nell'attuale formulazione dell'articolo 18 come deterrente contro la libertà di licenziamento. Una proposta che deve essere sostenuta dalla più ampia mobilitazione, a partire dalla buona riuscita delle 16 ore di sciopero da gestire a livello decentrato, che innanzitutto deve servire per fare assemblee in tutti i luoghi di lavoro, auspicando che ciò avvenga unitariamente. Occorre fare chiarezza sulla reale portata di questi interventi sul mercato del lavoro, per dire che i provvedimenti del Governo non vanno a favore dei giovani e dei precari. Rimettiamo al centro del dibattito le questioni vere, quelle che riguardano il lavoro, le persone, i loro diritti, la loro dignità.

Rosalba Cicero





Osservatorio Previdenza

A cura di Roberto Arioli e Natale Carapellese



Dopo Faschim e Fonchim ora:

Pegaso e Fopen - Elezione dei rappresentanti dei lavoratori

Si sono appena concluse le elezioni per il rinnovo delle Assemblee di **Faschim** e **Fonchim**, rispettivamente: Fondo di assistenza sanitaria integrativa e di previdenza complementare dei settori Chimico-Farmaceutico, Gpl, Coibenti, Minerario e limitatamente a Fonchim del settore Vetro e Lampade.

La Filctem Cgil ottiene la maggioranza assoluta dei voti in entrambi i fondi e dei delegati in Fonchim; i sindacati confederali aumentano i consensi, l'Ugl subisce una pesante flessione e gli autonomi confermano sostanzialmente la loro presenza.

Ora il rinnovo delle assemblee dei Fondi prosegue con **Pegaso** e **Fopen**. Le elezioni si svolgeranno su liste presentate disgiuntamente da Filctem Cgil, Femca e Flaei Cisl, Uilcem Uil, Ugl e autonomi. E' molto importante sapere che il prossimo appuntamento prevede che

Si vota il 14-15 maggio per Pegaso e entro la prima decade di giugno per **Fopen**.

Queste elezioni hanno una doppia valenza politica: esse determineranno la rappresentanza, su base proporzionale, di ciascuna organizzazione sindacale nelle assemblee dei rispettivi fondi, ma soprattutto certificheranno il peso politico di ogni sindacato nella singola impresa, nel territorio e a livello di settore nazionale. E' necessario, dunque il massimo impegno e la mobilitazione dei dirigenti e delegati sindacali della nostra organizzazione per ottenere il massimo di consenso alla nostra lista. La strategia rivendicativa della Filctem punta a consolidare e sviluppare il siste-

ma di welfare (fondi previdenziali, sanitari e formazione) costruito con i rinnovi dei contratti nazionali di lavoro.

Ridurre ulteriormente la tassazione sui fondi in modo da incentivare le adesioni, accrescere l'informazione ai lavoratori, personalizzare l'assistenza sulle prestazioni (pratiche di riscatto, anticipo, trasferimento etc.) favorire una maggiore adesione anche da parte dei familiari dei dipendenti sono obiettivi che vogliamo perseguire per il futuro. Ai lavoratori iscritti chiediamo di darci più forza, sostenendo la lista Filctem Cgil, per aiutarci a realizzare questi traguardi. Con il sostegno alla lista Filctem Cgil si contribuisce ad eleggere i rappresentanti della propria Azienda, Gruppo, Provincia, Regione.



16 ore di sciopero

Segue da pag. 1

Molti sono i punti ancora non risolti, soprattutto per quanto riguarda l'accesso al lavoro dei giovani e per quanto riguarda l'universalità degli ammortizzatori sociali. Con le nuove norme proposte, è facile prevedere che nei prossimi anni, si realizzi un vero e proprio processo di espulsione di massa di lavoratori ultracinquantenni che si troveranno senza lavoro e senza aver raggiunto i requisiti per la pensione.

La prospettata fine della mobilità, sarà un incentivo oggettivo ad espellere il maggior numero di lavoratori dalle aziende e le norme sul lavoro si mescoleranno a quelle sulla pensione, con un doppio effetto letale per migliaia di persone che potrebbero così restare senza lavoro e senza pensione.

Sono poco chiari meccanismi di accesso alla nuova ASPi e la necessità di fare di più per la cancellazione delle variegate forme di contratto falso autonomo, che nascondono lavoro

subordinato a tutti gli effetti.

A fianco alle critiche occorre valorizzare anche i risultati ottenuti, nel corso della trattativa, grazie al sindacato sul tema della crisi e dell'emergenza occupazione, ha contribuito a spostare la fine degli ammortizzatori in deroga oltre il 2012.

La Cassa integrazione straordinaria sarà mantenuta, mentre l'ipotesi iniziale era la sua cancellazione con una transizione di 5 anni. Altri risultati sono in tema di stage, tirocini con la cancellazione di una delle forme più precarizzanti come gli associati in partecipazione ma le proposte del governo sui licenziamenti facili e sulla cancellazione dell'istituto della mobilità non vanno bene, così come occorre un vero sistema universale di ammortizzatori sociali.

Per questo la CGIL presenterà una sua proposta alle forze politiche presenti in Parlamento con l'obiettivo di cambiare quella del governo.

In ogni caso la CGIL darà battaglia contro le norme proposte dal governo per la riforma del mercato del lavoro e in particolare per l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Una mobilitazione che sarà dura e articolata e che punta a ottenere risultati concreti durante il dibattito parlamentare della riforma.

Le iniziative che la Cgil intende mettere in campo nelle prossime settimane sono:

- 1) Petizione popolare per raccogliere milioni di firme;
- 2) Iniziative specifiche con i giovani per contrastare le norme sbagliate sul precariato;
- 3) Mobilitazioni nei posti di lavoro e nei territori con assemblee in tutti i luoghi di lavoro;
- 4) Avvio del lavoro con la Consulta giuridica per i percorsi legali (ricorsi, ecc);
- 5) **16 ore di sciopero**: 8 per le assemblee e iniziative specifiche e 8 ore in un'unica giornata con manifestazioni territoriali e assemblee nei posti di lavoro. La data sarà definita sulla base del calendario della discussione in Parlamento.





Osservatorio Economico

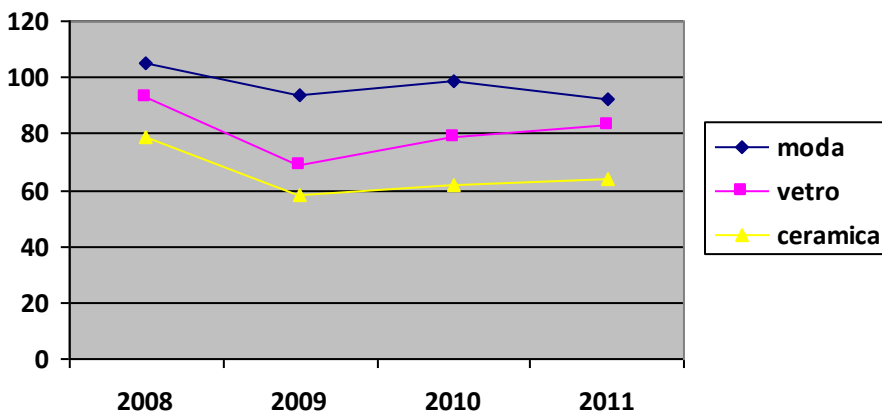
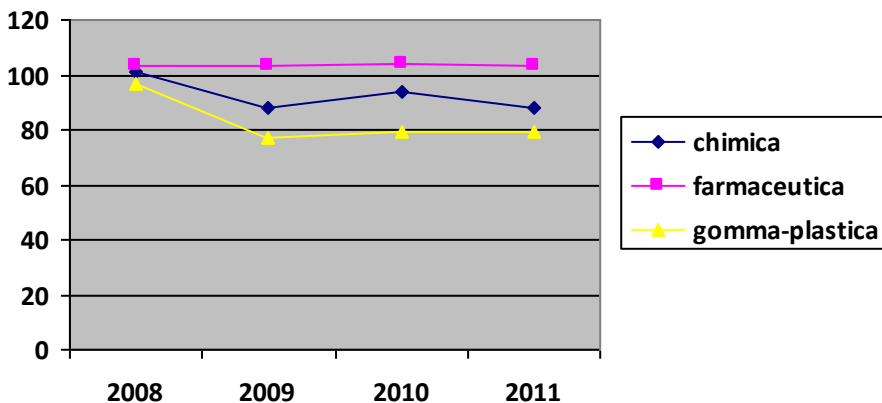
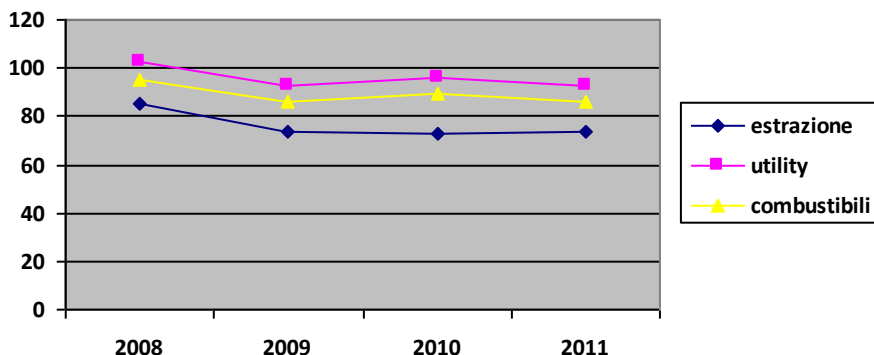
A cura di Giuseppe Augurusa

Congiuntura Filetem Lombardia



Nota congiunturale Filetem Cgil Lombardia elaborata a febbraio 2012 - su dati osservatorio CGIL Lombardia ed Ares 2.0 elaborazione di dati Istat.

Il 2011 si è chiuso in modo inequivocabile rispetto alle dinamiche che la crisi oramai perdurante dal 2008, aveva ampiamente annunciato: in Lombardia con oltre 199 milioni di ore i cassa integrazione (incremento della straordinaria e della deroga, sensibile diminuzione dell'ordinaria), pur con un significativo decremento del valore complessivo pari al -33% sul 2010 (punta massima con oltre 314 milioni di ore autorizzate), ci autorizza a dare una corretta lettura della fase appena conclusa e che abbiamo definito "ripresa senza occupazione", dove il termine ripresa, forse un po' audace nella fase, va collocato nell'andamento del trimestre 2009-2011 (segnato comunque da 170.000 licenziamenti nella nostra regione). Valutando quindi i seguenti fattori si può giungere al giudizio della fase di cui sopra: riduzione della cassa ordinaria in virtù del passaggio a strumenti di gestione della crisi strutturale per il superamento di quella congiunturale, significativa prevalenza della CIGS per liquidazione e procedure concorsuali (fallimenti e concordati preventivi), crollo della produzione industriale dal +8,2% di gennaio 2011 al +0,1% di fine anno, riduzione degli ordinativi interni del -1,7% e di quelli esterni del -3,4%, assestamento del tasso di disoccupazione intorno al 6% ben lontano da quel tasso fisiologico del 3% che molte nostre province hanno pur avuto soprattutto nella fascia sub alpina negli anni passati. L'inizio del 2012, con i dati del primo bimestre gennaio-febbraio, non sembra tuttavia volgere al bello: con 34.348.086 (+14%), di ore richieste all'INPS per CIG: torna a crescere l'ordinaria (+39%), stabile la straordinaria (-5%), cresce la deroga (+11%). Non si ferma lo stillicidio dei licenziamenti nella nostra regione: 4852 collocati in mobilità (+8,26%), 9912 (+30%) richieste di disoccupazione nelle imprese con meno di 15 dipendenti (liste L.236/93). Il dato dei licenziamenti è costante con c.ca 7000 disoccupati in più/mese. Nel dato delle variazioni dei licenziamenti sull'anno precedente le province lombarde non modificano sostanzialmente la graduatoria delle "sofferenze" di sistema: Mantova (+52%), Lecco (+50%), Brescia (+39%), Sondrio (+36%), Bergamo (+24%), Monza-Brianza e Milano (+23%), Varese (+13%), Cremona (+5%), Pavia (-0,2%), Como (-9%), Lodi (-10%). Ovviamente tale "classifica" è da considerarsi a titolo esemplificativo ma non certamente esaustivo se non viene affiancata da ulteriori valutazioni



sulle densità occupazionali e sui tassi di occupazione delle singole aree geografiche considerate. Tuttavia i dati sul coinvolgimento dei lavoratori attivi (dipendenti ed autonomi), nei processi di crisi, rende meglio i termini gravi del problema indicando, ad esempio, nel 2,77% il numero di coinvolti in cassa integrazione a zero ore in rapporto alla popolazione residente attiva in Lombardia, per complessi-

ve 87.000 persone coinvolte. In altri termini, come chiaramente indicato dal Dipartimento Politiche Contrattuali della CGIL della Lombardia, anche l'incipit del 2012 lascia pochi spazi d'interpretazione alla nuova fase: "tutti gli istituti internazionali ed europei, e l'Unioncamere Lombardia prevedono una crescita negativa tra il -1,5/-2,5% del Pil. Solo per dare uno spaccato dell'impatto recessivo,



Osservatorio Economico

A cura di Giuseppe Augurusa



Congiuntura Filetem Lombardia

per la produzione industriale lombarda, per il 1° trimestre 2012, è prevista in forte riduzione, di almeno il 2%. Per il 2012 è lecito attendersi una contrazione della produzione industriale e della corrispondente attività produttiva, del -7/-8%. Per ciò che riguarda i nostri settori tuttavia un approfondimento sull'andamento dei principali fattori può aiutare nella comprensione della fase, in particolare modo in ordine agli andamenti dei principali indicatori di competitività del processo dalla produzione al consumo: produzione industriale, fatturato, bilancia commerciale, nel periodo 2008 - 2011 dell'intero territorio nazionale, fatto 100 il valore dell'indice di riferimento al 2007 per produzione e fatturato, considerando invece il delta tra export ed import in migliaia di euro per il valore della bilancia commerciale. Evidente come il passaggio dal 2008 al 2009 sia da considerarsi *l'annus horribilis* per l'intero sistema produttivo, tutti i settori (farmaceutica esclusa), perdono quote di produzione significativa. L'intero sistema sembra stabilizzarsi su un valore medio inferiore del 12% rispetto al riferimento del 2008 (farmaceutica esclusa). Dopo il 2009 tutti i fatturati crescono rendendo emblematico del riposizionamento del sistema l'allargamento della forbice tra riduzione della produzione industriale e crescita, sia pur contenuta, dei ricavi. Tutti i settori, tanto quelli a tradizionale saldo positivo quanto quelli a tradizionale saldo negativo della bilancia commerciale, perdono quote rispetto al 2008. Mentre i saldi negativi su utility ed estrazioni sembrano rappresentare un limite strutturale di sistema, qualche riflessione in più meriterebbero la perdita di punti di competitività (riduzione del delta export - import), anche per quei settori a tradizionale saldo positivo della bilancia commerciale.

Placido Rizzotto, una vita per il lavoro e la legalità



La CGIL si mobilita per chiedere che vengano riaperte le indagini giudiziarie per fare piena luce sulla morte di Placido Rizzotto, il sindacalista CGIL, Segretario della Camera del lavoro di Corleone, rapito e ucciso il 10 marzo 1948 da Luciano Liggio per conto della mafia.

Il governo, con la riunione del Consiglio dei ministri del 16 marzo ha deciso i Funerali di Stato. Ora serve la verità e per questo la CGIL ritiene necessario riaprire l'inchiesta e lo ha fatto con una lettera del Segretario Generale, Susanna Camusso al presidente Napolitano e al presidente Monti.

Le indagini sull'omicidio furono condotte dall'allora capitano dei Carabinieri Carlo Alberto Dalla Chiesa: vennero arrestati Vincenzo Collura e Pasquale Criscione che ammisero di aver preso parte al rapimento di Rizzotto in concorso con Luciano Liggio. Ora, dopo 64 anni, l'esame del Dna, ha confermato che i resti trovati il 7 settembre 2009 presso le foibe di Rocca Busambra a Corleone appartengono a Placido Rizzotto.

attivo bilancia commerciale

	2008	2009	2010	2011
export	1707	1024	1165	1249
import	68882	44951	59005	69235
Estrazione	-67175	-43927	-57840	-67986
export	366	433	277	278
import	2284	2876	2659	2980
Utility	-1918	-2443	-2382	-2702
export	15440	9301	14794	16770
import	8442	5841	8550	10056
Combustibili	6998	3460	6244	6714

	2008	2009	2010	2011
export	22217	17856	22575	24911
import	32196	25807	32122	36251
Chimica	-9979	-7951	-9547	-11340
export	11938	12151	13973	15262
import	14666	16185	17344	19145
Farmaceutica	-2728	-4034	-3371	-3883
export	22435	18208	20854	22504
import	10999	9367	11312	12370
Gomma plastica	11436	8841	9542	10134

	2008	2009	2010	2011
export	40912	33093	37339	41892
import	24718	21842	25960	28779
Moda	16194	11251	11379	13113
export	2210	1800	2062	2198
import	1560	1253	1513	1574
Vetro	650	547	549	624
export	575	424	459	482
import	511	432	499	525
Ceramica	64	-8	-40	-43

Non c'è sicurezza senza italiano

Negli ultimi anni la presenza di lavoratori stranieri nelle nostre aziende ha assunto le dimensioni di un fenomeno sempre più importante, è sufficiente fare delle assemblee e ci si rende conto della situazione, come alla Helvet. Da questa semplice osservazione ci si rende conto di quanto lavoro c'è da fare, e raccontare il progetto realizzato in quest' Azienda, dove una parte dei lavoratori occupati è per lo più straniera, di origine asiatica (India, Pakistan, Bangladesh), parlavano a mala pena l'italiano e non erano in grado né di leggerlo né di scriverlo correttamente.

La domanda sorge spontanea: ma se un lavoratore non capisce il linguaggio usato nel luogo di lavoro come può lavorare in sicurezza per sé e per i colleghi al suo fianco? Come sindacalista ho pensato che questa situazione doveva in qualche modo essere sanata. Come? Convincendo la direzione aziendale a contrattare quest'ambito, non trascurabile della vita lavorativa delle persone.

Un'azienda che non si preoccupa di quest'aspetto rischia sul piano della sicurezza, della produttività e della qualità del prodotto, perché coloro che lavorano, se non conoscono la lingua, possono creare problemi non da poco, per sé e per l'impresa medesima. Ci sono voluti mesi di dialogo, ma alla fine abbiamo costruito un progetto che avesse come obiettivo dichiarato insegnare l'italiano ai lavoratori stranieri nel luogo di lavoro.

Gli strumenti utilizzati per raggiungere lo scopo sono quelli noti a tutti noi: la contrattazione di 2° livello e la formazione finanziata. Abbiamo quindi firmato un accordo e previsto di utilizzare i fondi accantonati dall'azienda presso Fondimpresa. Il quadro normativo che determina il percorso di utilizzo dei fondi a disposizione delle aziende che versano lo 0,3% per la formazione dei lavoratori a Fondimpresa, prevede che sia la parte sindacale che quella imprenditoriale abbiano lo stesso potere decisionale. Ecco allora che contrattare la formazione finanziata, evitando di fare i notai, apponendo solo la nostra firma perché obbligatoria, ci permette di far suonare a questo strumento note nuove, in armonia con una maggior consapevolezza dei soggetti a cui ci rivolgiamo, capace di considerare il lavoratore come individuo e non come mera persona da addestrare. Entriamo un po' più nel dettaglio dell'esperienza didattica che vuole essere di supporto, di stimolo per tutti coloro che intendono procedere sullo stesso sentiero, in questo caso, quello dell'insegnamento della lingua italiana a stranieri presso le aziende. In questa circostanza l'azienda in questione si trova a Pregnana Milanese ed occupa più di

200 addetti, contratto di riferimento gomma plastica industria. La progettazione del corso si è potuta sviluppare grazie al supporto dell'ente accreditato "Ambiente e Lavoro" e alla docente Anna Goletti, che ha svolto tutto il lavoro di insegnamento e gestione dell'aula. Con la Direzione Aziendale e la RSU, abbiamo individuato le persone, stabilito tempi e modi (4 ore al sabato pomeriggio retribuite come se lavorate ed integrate di un gettone presenza per un totale di 32 ore di corso). Le prime 8 ore di lezione hanno visto gli studenti impegnati in un test di valutazione della



conoscenza della lingua italiana per selezionare i candidati che presentassero una certa urgenza formativa. Si sono poi svolte le giornate di studio presso la sala mensa aziendale utilizzando diversi temi, tra cui il vocabolario legato alla loro realtà lavorativa, con particolare riferimento al tema della sicurezza e della salute nel luogo di lavoro, non disdegnando le esperienze di vita quotidiana e del tempo libero. Alla fine del corso gli studenti sono di nuovo stati sottoposti ad un test redatto ad hoc dall'insegnante, i risultati hanno dimostrato i miglioramenti che gli studenti hanno compiuto durante il corso. Possiamo affermare che il progetto ha ottenuto i risultati desiderati, cioè una base solida di lingua italiana capace di aiutare le persone nella vita lavorativa e in quella quotidiana. Ritengo che si siano ottenuti risultati importanti, ma allo stesso tempo c'è bisogno di continuità per non vanificare gli sforzi compiuti. L'anno 2012 dovrà prevedere un seguito, un nuovo accordo tra le parti per continuare sulla strada della vera informazione/formazione dei lavoratori.

Così facendo mettiamo in pratica quelle parole di Di Vittorio, secondo il quale: "l'istruzione era la base per far fare passi avanti e indirizzare il coraggio con l'intelligenza"

Ambra Tessera

Politiche attive per gestire la crisi e scegliere l'innovazione

Si è tenuto il 23 marzo scorso in collaborazione con la CGIL Lombardia il seminario "Politiche attive per gestire la crisi e scegliere l'innovazione". Abbiamo ritenuto opportuno come Filctem Lombardia, insieme alla Cgil Lombardia, di avere un momento di confronto insieme a tutte le strutture territoriali della categoria e ad alcuni delegati di grandi imprese, per rilanciare le politiche attive, riconfermando la formazione come scelta strategica di riposizionamento del sistema produttivo, della valorizzazione professionale e delle opportunità da offrire al sistema e ai lavoratori, per reggere l'impatto con la crisi e favorire l'occupazione e la rioccupabilità.

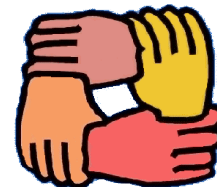
L'introduzione politica di **Laura Ferrante**, segretaria Filctem Lombardia, ha offerto diversi spunti di ragionamento sul nostro ruolo come sindacato e diversi esponenti del sindacato hanno dato un contributo all'iniziativa. **Katiuscia Calabretta**, del dipartimento del mercato del lavoro della CGIL, ci ha offerto una panoramica sull'utilizzo delle politiche attive in Lombardia, sugli strumenti derivati dal patto con la regione Lombardia, su criticità, ruoli e opportunità nella contrattazione delle politiche attive, tenendo conto degli obiettivi Europa 2020 e delle strategie europee per uscire dalla crisi.

Aldo Zago, segretario Filctem Lombardia ha affrontato i punti essenziali del rapporto tra politiche attive e formazione dentro l'esperienza della categoria e sulle nostre pratiche della contrattazione sulla formazione continua, guardando dentro anche ai nostri contratti nazionali, limiti e opportunità. **Maria Grazia Ghezzi**, rappresentante CGIL nel CdA OBR Fondimpresa Lombardia, è entrata nel dettaglio del funzionamento del fondo più importante, come è strutturato e su come può essere utilizzato al meglio dalle RSU e dall'organizzazione per la formazione e i voucher formativi. **Domenico Marcucci**, Dipartimento Nazionale Salute, Sicurezza Filctem CGIL, ha evidenziato i principali punti di formazione continua sulla sicurezza, facendo un focus sulle esperienze della categoria e offrendo un aggiornamento sulle opportunità che possiamo cogliere.

Laura Ferrante

Notizie dai Territori

Confronto al gruppo Bayer



Nelle settimane scorse, le strutture sindacali della FILCTEM di Milano e di Bergamo, coordinate dalla segreteria Regionale della Lombardia, sono state impegnate in una serie di incontri per verificare con la multinazionale Tedesca Bayer i risultati realizzati dalla società nel corso del 2011. Gli obiettivi erano stati condivisi dalle parti nella fase previsionale ed al loro raggiungimento è collegata l'erogazione del Premio di Partecipazione. Il confronto che si è sviluppato, è stata l'occasione per analizzare e approfondire le problematiche presenti nei diversi settori merceologici nei quali l'azienda opera. Sono stati evidenziati andamenti molto positivi per Bayer Materialscience poiché i mercati di sbocco dei prodotti BMS (industria automobilistica e edile) sono stati interessati da una ripresa rispetto ai livelli registrati negli anni precedenti. Nel comparto agroalimentare si è riscontrata una flessione dei fatturati di Bayer Cropscience determinata dalle condizioni generali di mercato caratterizzato da una diminuzione della domanda e dalla crescente pressione dei prodotti generici, il risultato di fine anno è stato pertanto notevolmente inferiore alle attese. Le diverse divisioni che operano nel mercato della salute hanno fatto registrare risultati contrastanti, ai positivi gli andamenti delle divisioni Diabete Care e Animal health si contrappongono i risultati leggermente inferiori alle previsioni di Bayer Schering Pharma e della divisione Consumer Care. Alla luce di questi avvenimenti si è sviluppata una discussione fra le parti che ha permesso al sindacato di intervenire proponendo i correttivi necessari per un miglioramento dei valori del Premio di Partecipazione per i lavoratori occupati nelle aree con maggiori difficoltà (vedi BCS). L'indice di redditività di gruppo, dato dal rapporto fra fatturato netto e valore delle scorte e dei crediti, è stato molto positivo ed ha consentito di incrementare sensibilmente le quantità economi-



che erogate. La pratica contrattuale che si è sviluppata, conferma la validità di un modello di relazioni industriali, di regole condivise, di riconoscimento e di rispetto reciproco quali fattori determinanti per l'individuazione di soluzioni condivise. Il Gruppo Bayer negli ultimi anni è stato investito da importanti processi di riassetto che hanno cambiato in profondità la struttura dell'azienda, le scelte strategiche compiute hanno prodotto, dal punto di vista occupazionale, movimenti che hanno coinvolto centinaia di lavoratori, le cessioni di attività così come le acquisizioni di importanti società hanno imposto al sindacato e all'azienda un confronto costante. La presenza di un solido e riconosciuto sistema di relazioni sindacali ha permesso il dispiegarsi di un costruttivo confronto che ha saputo offrire alle parti soluzioni ampiamente condivise in grado di governare i cambiamenti intervenuti. Nei mesi scorsi i vertici internazionali di Bayer hanno annunciato la strategia globale dell'azienda che prevede lo sviluppo delle attività nei paesi emergenti. Al potenziamento del business e degli organici in quelle aree, che rappresentano un'opportunità futura per molte multinazionali, si "contrappone" il ridimensionamento dei livelli di attività nei paesi occidentali. Su queste grandi questioni saremo chiamati a confrontarci. La necessità di tutelare l'occupazione nel nostro paese (anche se ad oggi ancora non sappiamo quali potranno essere gli effetti) è un compito fondamentale per il sindacato italiano ma più in generale per tutto il sindacato Europeo. Il negoziato in una azienda complessa come Bayer è forse più impegnativo rispetto ad altre realtà, ma le basi per un confronto trasparente e costruttivo sono state gettate da tempo. La difesa del lavoro e dell'occupazione è sempre stata per la CGIL la priorità strategica, saremo sempre in campo con le nostre idee, con le nostre proposte, con la passione e la determinazione che da sempre ci contraddistinguono.

Giancarlo Lombardo

Accordo Sanofi

Il 22 marzo u.s. è stato raggiunto un accordo in Sanofi-Aventis presso la sede di Origgio. L'accordo è importante, perché consente di gestire al meglio una crisi che si era aperta alla fine del 2011 con l'annuncio da parte della Direzione di 130 esuberanti su 220 occupati complessivi insieme alla volontà di delocalizzare la produzione del prodotto "Maalox" a Scoppito in provincia de L'Aquila. L'intesa avvia un percorso flessibile dei possibili trasferimenti presso la nuova sede di produzione con incentivi congrui e differenziati in caso di singolo trasferimento o del nucleo familiare, con diverse modalità di accompagnamento in caso di trasferimento definitivo. Inoltre si prevedono diverse forme di incentivazione all'esodo volontario con cifre economiche rilevanti e forme di accompagnamento alla pensione in 36 mesi (Mobilità) fino a un massimo di 60 mesi con coperture economiche contributive a carico dell'azienda. La positività dell'accordo consiste anche nel fatto che mentre da un lato si prevedono uscite e trasferimenti di sede contestualmente sono previste assunzioni temporanee fino al 2014, anno in cui è previsto il probabile trasferimento della produzione in Abruzzo. Daremo maggiore dettaglio nel prossimo numero di Zefiro, anche a fronte del primo impatto di gestione dell'accordo, tuttavia un primo dato emerge con evidenza: la ricerca di soluzioni innovative e percorribili con la condivisione del sindacato. Non sempre le crisi si subiscono con sconfitte, ma è possibile uscire dalla crisi con idee e progetti che coinvolgono nelle scelte i lavoratori e le RSU.

Natale Carapellese

Bayer e Novartis interessate a Pfizer Animal health

Bayer, la più grande casa farmaceutica tedesca, sta valutando un'offerta per l'acquisizione del ramo veterinario della Pfizer. L'offerta per l'unità veterinaria di Pfizer sarebbe il secondo tentativo importante di Bayer in tre anni: nel 2009 aveva offerto \$ 9,2 miliardi per l'unità di veterinaria.

Novartis ha recentemente contattato Pfizer per l'acquisto dell'unità animal health. L'offerta preliminare di \$ 16 miliardi sarebbe stata respinta, e non è chiaro se Novartis farà una nuova offerta.

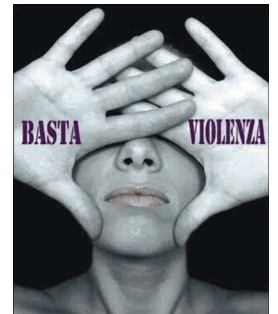
La Redazione





Pianeta Donna

Stress lavoro correlato e genere femminile



Pubblichiamo questo interessante contributo di merito di Valeria Perrucci psicologa. Valeria partecipa a progetti di formazione continua, anche a livello sindacale e questo articolo vuole essere un segno di attenzione che la categoria sta diffondendo rispetto alle iniziative su salute e sicurezza delle donne nei luoghi di lavoro. La categoria si ripropone attraverso iniziative formative e progetti legati alla contrattazione di promuovere questi temi.

Natura intrinseca di ogni lavoro è l'essere un ambito fisiologicamente e psicologicamente stressogeno. I fattori di stress lavorativo possono essere diversi e multifattoriali: alcuni possono generare stress positivo, che motiva e porta l'individuo ad assumere atteggiamenti proattivi (es. l'assegnazione di una nuova responsabilità attesa da tempo e desiderata); altri possono invece condurre a disagio e a vissuti negativi, con conseguenze diverse, quali demotivazione, perdita di interesse, difficoltà attentive, mnemoniche, cognitive o malessere fisico, psicoemotivo, relazionale, comportamentale. Tutti gli stress lavoro correlati, in sintesi, sono comunque strettamente connessi alle aree dell'organizzazione, del contenuto e del contesto lavorativo, delle strutture e delle modalità relazionali-comunicative presenti.

Dati recenti ricordano quanto lo stress lavoro correlato sia un fenomeno tutt'altro da sottovalutare: circa 40 milioni di lavoratori ne soffre e tra il 50% - 60% delle giornate lavorative perse ogni anno è correlata a questo fenomeno. Come dato generale dell'UE, il costo economico per l'anno 2002 è di ca. 20 miliardi di €, oltre la perdita in produttività. Ai dati generali si aggiunge una riflessione specifica sull'universo femminile: già nel 2001 il NIOSH ha rilevato come il 60% delle donne percepisca lo stress lavoro correlato come principale fonte di disagio, legato principalmente a sollecitazioni psicoemotive eccessive o inadeguate, ritmi e carichi di lavoro pesanti, difficoltà o conflitti relazionali sul lavoro, ruoli ambigui o non definiti, discriminazioni di genere, scarsa autonomia lavorativa, molestie sessuali.

Il Testo Unico, nello specifico dell'art. 28, ha aperto alla promozione di politiche preventive in un'ottica di genere, tesa a riconoscere e valorizzare le differenze e le necessità peculiari dei due universi di popolazione. Il genere, tutt'altro che ininfluenza, fa sì che uomini e donne differiscano per fisiologia, biologia, aspetti psicologici e cognitivi; conseguentemente, diverse possono essere le potenziali risposte agli stressor e le ricadute degli effetti dello stress sulla salute. Un'esposizione alle fonti di stress costante e prolungata nel tempo aumenta infatti progressivamente il rischio di sviluppare possibili patologie. In termini di conseguenze legate allo stress lavorativo, possiamo ricordare alcuni dati significativi peculiari per l'universo femminile: in caso di stress lavorativo cronico, le donne hanno maggior probabilità di sviluppare un diabete di tipo II; sono colpite per un 500% in più da patologie della tiroide, 123% in più da cefalee, 300% in più da artrite reumatoide, 138% da depressione; sono più soggette a disturbi dell'umore, disturbi d'ansia, disturbi del comportamento alimentare; lo stress lavoro correlato può portare a problemi riproduttivi, abortività, nascite pre-termine; il tumore alla mammella è strettamente correlato al lavoro notturno, come conseguenza di variazioni ormonali legate ad alterazioni nel ritmo circadiano. La letteratura di riferimento rileva altresì interessanti differenze anche rispetto alle strategie adottate per far fronte a situazioni di stress (*stili di coping*).

Se gli uomini, generalmente, tendono a mettere in atto strategie attive, centrate sul contesto e sul problema, le donne, invece, pare tendano maggiormente ad attivare strategie volte a gestire in primo luogo il vissuto emotivo ansiogeno, ricercando conforto e supporto sociale. Contenuta e controllata l'ansia, andrebbero poi a focalizzarsi attivamente sulla risoluzione del problema. Cambiano in base al genere anche le risposte poco efficaci o disadattive messe in atto di fronte a condizioni di difficoltà significative cui non si riesce a far fronte: gli uomini tenderebbero maggiormente all'evitamento del problema, dedicandosi ad attività terze lontane dalla fonte del disagio; le donne, invece, si "dedicherebbero" di più all'autocolpevolizzazione, all'autocritica, alla ricerca di supporto sociale. Come ulteriore dato, è necessario prendere in considerazione anche l'impatto sociale degli stereotipi di genere e, nello specifico femminile, la concezione di prevenzione sul

luogo di lavoro (ancora oggi presente in alcuni contesti) restrittivamente legata alla sicurezza riproduttiva e in maternità. Donna, quindi, considerata non semplicemente come gestante e futura madre, ma come lavoratrice, soggetto fisiologicamente e biologicamente diverso, avente bisogno, così come l'uomo, di ulteriori attenzioni specifiche, durante tutto l'arco della vita lavorativa. L'INAIL ricorda che in Italia le donne (a parità di esperienza, competenza e ruolo) rispetto ai colleghi maschi "godono" di una sottoretribuzione intorno al 20%; spesso ricoprono ruoli con minore responsabilità ed autonomia, hanno ridotte possibilità realistiche di far carriera, sono più facilmente soggette a discriminazioni, molestie, violenze, mobbing, precarietà sul lavoro.

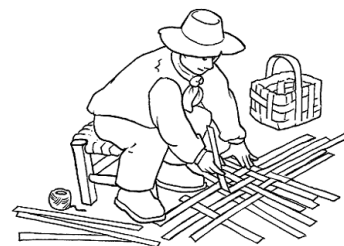
Ulteriori variabili significative: il timore della donna di penalizzare la carriera in caso di gravidanza o matrimonio, le tensioni per le richieste di permessi, aspettative, turni agevolati per far fronte alle urgenze familiari. Il lavoro domestico costituisce spesso un "doppio carico di lavoro", costituendosi potenzialmente come una doppia esposizione a fattori di rischio. Da fonti Istat si rileva infatti che i lavoratori uomini dedicano in media 2 ore al giorno per l'assistenza ai familiari, le donne 5 e mezza. Un'altra dimensione caratterizza l'occupazione femminile: in Italia il 60% delle professioni di cura e assistenza (per bambini, anziani, malati, etc.) è occupato da donne. Nel contesto economico e sociale, la normativa ci porta all'agire verso una prospettiva di qualità dell'organizzazione del lavoro. In un'ottica non di eliminazione utopica dello stress lavoro correlato, ma di corretta gestione e prevenzione del fenomeno che miri non solo alla promozione della salute e del benessere individuale e organizzativo, ma anche allo sviluppo aziendale e alla qualità produttiva (un lavoratore inserito all'interno di un contesto di adeguato benessere organizzativo è più motivato, attento, propositivo, proattivo, e, in sintesi, produttivo), interessante e utile sarebbe quindi l'arrivare a considerare la dinamicità psicologica, comportamentale ed emotiva che caratterizza e differenzia uomini e donne: le peculiarità maschili e femminili inerenti alla vulnerabilità allo stress e all'impatto sulla salute; l'influenza di comportamenti e atteggiamenti tendenzialmente "di genere" in merito alla tematica della prevenzione (es. machismo sul lavoro); le caratteristiche dell'organizzazione del lavoro e del contesto lavorativo, le pressioni psico-sociali e le reazioni psico-emotive. In sintesi, valutazione, prevenzione e gestione dello stress lavoro correlato anche attraverso l'analisi di alcune costrittività organizzative significative coniugandole, nei singoli parametri, in un'ottica di genere.

Valeria Perrucci



Artigianato

Accordo in Lombardia



Linee guida per la contrattazione regionale nell'artigianato

E' stata sottoscritta, mercoledì 15 febbraio dalla CGIL, dalle altre confederazioni sindacali e dalle associazioni artigiane, l'ipotesi di accordo sulle "linee guida per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale di lavoro" (CCRL) per il settore artigiano della nostra ipotesi regione. Il comparto Artigiano, con le sue 260.000 aziende, è parte importante, integrata e funzionale, del mondo del lavoro più generale della nostra regione. Gli addetti complessivi sono 600.000, di cui oltre la metà sono dipendenti, dei quali 160.000 - esclusi gli edili- usufruiscono delle provvidenze del sistema bilaterale, in quanto l'adesione è in capo all'impresa. Al rinnovo del CCRL sono interessati oltre 300.000 lavoratori dipendenti, con differenze anche significative di condizioni professionali, diritti e retribuzioni. Da un mondo difficile nel quale occorre misurarsi su tutto, come sa chi è stato o è coinvolto direttamente. Parliamo di imprese in molti casi di eccellenza, con capacità innovative autonome in molti campi, capaci di competere sul mercato locale e globale; in altri casi con produzioni legate a grandi aziende, con prodotti di nicchia e di bassa professionalità, e il loro destino, nella crisi, è di chiudere o di rimanere stritolate, se non fanno rete o filiera. Alcune aziende artigiane hanno profitti alti, mentre altre sono alle prese con la stretta creditizia e un calo di ordini e di fatturato. Gli addetti dell'Artigianato sono lavoratori dipendenti con salari mediamente inferiori del 30% alla media della categoria di riferimento, disponibili alla flessibilità, con rapporti di lavoro improntati sulle relazioni individuali, spesso simbiotiche con il datore di lavoro, con orari di lavoro indefiniti e buste paga non corrispondenti all'attività svolta, alcuni valorizzati e portatori di diritti e altri soggetti a rapporti padronali, sfruttati, poco tutelati e con condizioni di lavoro pessime. In Lombardia la titolarità contrattuale di secondo livello non si esercita da ben 12 anni, e proprio questo è il principale motivo dell'intervento confederale: non certo togliere, ma riconsegnare titolarità alle categorie.

Il protrarsi del mancato rinnovo oltre i 12 anni del CCRL, porterebbe all'affossamento del secondo livello di contrattazione; ci sentiamo tutti impegnati ad affermare il valore associativo, la forza della rappresentanza, il diritto alla contrattazione e ai rinnovi dei contratti collettivi. Le linee guida non sono esaustive; forniscono uno "schema condiviso, esemplificativo, che può essere adottato, riadattato e/o declinato, secondo specifiche esigenze delle categorie" e "non escludono nella contrattazione regionale l'inserimento di altre materie non di esclusiva competenza dei CCNL e di accordi interconfederali." Certo, nelle linee guida, come inevitabilmente avviene in ogni contrattazione, abbiamo fatto scambi, mediato richieste, e siamo intervenuti su materie sensibili come gli orari di lavoro e le flessibilità; certe formulazioni vanno interpretate, e alcune soluzioni lasciano aperti spazi rispetto ai quali le categorie, nei loro tavoli contrattuali, saranno chiamate ad intervenire. Questa soluzione è quella possibile oggi, in questo settore e in questa situazione di pesante crisi. Nel procedere abbiamo sempre avuto come riferimenti i demandi e quanto viene previsto nei CCNL. Abbiamo respinto le provocazioni e liberato i tavoli delle categorie da richieste inaccettabili che non potranno più essere riformulate; il tentativo di far saltare il confronto determinando la chiusura dei tavoli di categoria. Non sono avvenuti baratti tra diritti e materie indisponibili, nessun intervento teso a modificare, intaccare la struttura contrattuale e la funzione dei due livelli; non è stata compromessa né "profanata" la titolarità delle categorie!

Nel merito, la flessibilità è aumentata del 10% rispetto a quella prevista nei vari CCNL; non consideriamo questa una deroga, sarà in ogni caso oggetto di trattativa, e per le ore aggiuntive sarà concordata una maggiorazione economica rispetto a quanto definito nei CCNL. L'orario rimane materia nazionale. Il contratto a tempo determinato non aumenta nelle percentuali, ma si aggiunge, come previsto nei CCNL, solo qualche casistica come ad esempio le calamità naturali. La banca ore prevista dai CCNL qui viene costituita utilizzando lo straordinario, le ore supplementari, le due rol e le ex festività, e declinata nella misura del 50% a disposizione del lavoratore e del 50% a disposizione dell'impresa. Quest'ultima però può ricorrervi, solo in alcuni casi e previo accordo con il lavoratore, per contenere le richieste della cassa o di riduzioni di ordini, com'è nello spirito dei contratti di solidarietà, il che conferisce allo strumento valore sociale e solidale. L'utilizzo è in parte minima in capo all'impresa, dal momento che il resto è comunque in capo al lavoratore che, sempre previo accordo, può richiederne l'utilizzo individuale con permessi di mezza giornata e di una giornata, anche con possibilità di prolungamento dei periodi feriali. Va ricordato che le mezzette giornaliere e l'aggancio ai periodi feriali nei CCNL sono negati. Le maggiorazioni in caso di utilizzo o di pagamento rimangono quelle previste. La novità positiva è che, per l'utilizzo delle modalità, l'azienda è vincolata all'invio di comunicazione ad Elba, che le trasmetterà al neocostituito Osservatorio, per monitorare l'andamento delle richieste per un successivo confronto congiunto. Siamo entrati nel campo di un'informazione da sempre negata.

Il valore del premio di produttività annuale sarà definito dai CCRL dentro la forbice 250-600. Si è inoltre conquistato un welfare integrativo che prevede forme di provvidenze integrative di carattere sanitario e sociale a favore dei lavoratori. Le imprese verseranno l'importo di 5 euro mensili per dipendente, i CCRL riceveranno l'intera; i versamenti decorreranno dal 1° gennaio 2013. Sarà costituita una commissione di lavoro delle parti sociali, categorie incluse, per la definizione della strumentazione funzionale all'applicazione e gestione di questo welfare integrativo. Si dovranno gestire e ridistribuire circa 17 milioni di euro all'anno, salario sociale in forma mutualistica e solidaristica di grande valore. Dobbiamo valorizzare ciò che si è conquistato e ciò che si è respinto, dare un'interpretazione avanzata di ciò che è a noi favorevole più che evidenziare i limiti, perché le categorie non avranno un compito facile per conquistare concretamente i rinnovi dei CCRL.

Nel nostro agire, nell'esercitare la nostra rappresentanza dobbiamo sempre avere una relazione con le reali condizioni dei lavoratori. Le linee guida sono il risultato di un confronto duro, sono una conquista che potrebbe favorire, aiutare le categorie ad esercitare appieno il loro ruolo e ad esaltare la loro titolarità, di riportare in equilibrio l'azione e il ruolo della bilateralità con quelli di competenza delle categorie, e di aiutare il nostro insediamento e la nostra rappresentatività in un settore difficile e articolato sulla microimpresa come l'artigianato nella nostra regione. Il rinnovo di tutti i CCRL sarebbe un risultato sindacale straordinario, una conquista ascrivibile non ad una struttura o a qualcuno, ma a tutti noi, al nostro essere e fare sindacato come CGIL e categorie, alla nostra idea di confederalità, alla nostra coerenza e determinazione nel raggiungere obiettivi e dare risposta e rappresentanza a questa parte di mondo del lavoro.

Giacinto Botti

Segr. Cgil Lombardia



$$f = S + !$$

NON SERVE UN GENIO
PER CAPIRE LA NOSTRA
FORMULA

IL FUTURO È SAPERNE DI PIÙ!

LA CONOSCENZA È ALLA BASE DI OGNI PROFESSIONALITÀ.
PER QUESTO FINANZIAMO LA FORMAZIONE CONTINUA PER I
LAVORATORI DELL'ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA IMPRESA.

 **FONDartIGIANATO**
www.fondartigianato.it

ARTICOLAZIONE REGIONALE LOMBARDIA c/o ELBA Viale Vittorio Veneto, 16/A 20124 Milano - Numero Verde 800135440 lun-ven 9-18



Per ... saperne di più: www.fondartigianato.it

Fondartigianato è uno dei più importanti e rappresentativi fondi interprofessionali per la formazione continua dei lavoratori. Costituito nel 2003 dalle Organizzazioni imprenditoriali dell'artigianato e delle PMI (Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI) e dalle Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL con specifica autorizzazione e controllo da parte del Ministero del Lavoro. Fondartigianato ha il compito di finanziare progetti di formazione continua finalizzata a migliorare le conoscenze e le competenze professionali dei dipendenti e contribuire quindi alla crescita della capacità competitiva delle imprese aderenti. L'adesione al nostro Fondo da parte dell'impresa è un atto semplice e **gratuito**:

Aderire ad un Fondo Interprofessionale non comporta alcun onere aggiuntivo per l'impresa perché il pagamento dello 0,30 è già vigente ed è comunque obbligatorio; destinandolo ad un Fondo l'azienda avrà la garanzia che lo "0,30%" versato le ritornerà in azioni formative volte a qualificare, in sintonia con le proprie strategie aziendali, i lavoratori occupati.

L'impresa aderisce ai Fondi Paritetici Interprofessionali in modo volontario secondo criteri e modalità definiti dall'INPS.

Per aderire il datore di lavoro dovrà utilizzare il modello di "**Denuncia Aziendale**" del flusso UNIEMENS aggregato, all'interno dell'elemento "**FondoInterprof**", l'opzione "**Adesione**" selezionando il codice di adesione di Fondartigianato "**FART**" ed inserendo il numero dei dipendenti. In questo modo si indica la volontà di destinare a **Fondartigianato** il proprio contributo INPS dello 0,30%.

Dall'inizio dell'attività nel 2004 a tutto marzo 2010 Fondartigianato ha finanziato con circa 75 milioni di euro più di 3.500 progetti formativi a cui hanno partecipato 66.855 lavoratori di 11.410 aziende.