

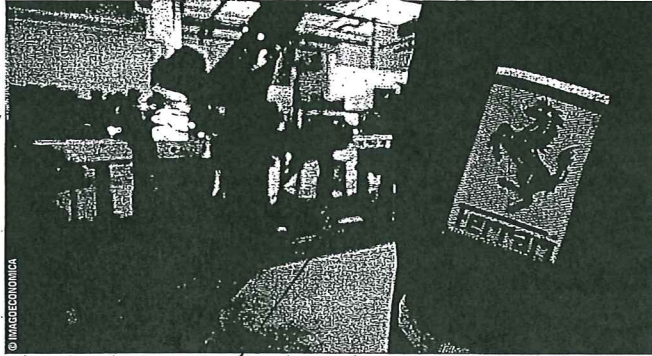
NA Dopo lo sciopero del 5 maggio alla Ferrari

# Nessun margine per il confronto

## Sindacati e Rsu puntano il dito contro il nuovo corso in fabbrica

“**I**l miglior posto per lavorare in Europa? Non so proprio con quali criteri venga attribuito questo premio, ma ho seri dubbi sul fatto che oggi la Ferrari lo meriti”. Giordano Fiorani, segretario generale Fiom di Modena, ironizza sul primato riconosciuto dal Best place to work institute all'azienda di Maranello, promossa prima nella classifica dei cento migliori luoghi di lavoro europei. Malo fa controvoglia. Proprio in questi giorni il clima in fabbrica si è ulteriormente inasprito, dopo la rottura delle relazioni sindacali nel febbraio scorso e tre mesi altalenanti, tra incontri infruttuosi e iniziative di lotta. “È vero che in questi anni, in particolare con l'accordo aziendale del '95, si era instaurata in azienda - aggiunge Fiorani - una pratica partecipativa e contrattuale avanzata, attraverso un sistema di commissioni bilaterali sui nodi centrali del lavoro e della produzione, come la qualità, le condizioni e l'organizzazione del lavoro. Ma nell'ultima fase i rapporti si sono deteriorati e si è aperto uno scontro difficile”.

Sindacati e Rsu puntano il dito contro “il nuovo corso determinato dalla presenza sempre più invadente della Fiat”, che ha fatto piazza pulita della vecchia direzione, imponendo una stretta alle relazioni sindacali. Quello che Fiorani chiama “un passaggio dal coinvolgimento dei lavoratori al comando”. Tanto che a febbraio, nel nuovo confronto sull'organizzazione del lavoro finalizzato a realizzare i volumi produttivi 2007 e a discutere di salario, la direzione ha di fatto preteso sette sabati lavorativi, prendere o lasciare, di fronte alla necessità di straordinario legata al particolare momento di successo sui mercati internazionali. Quanto al salario, niente saldo del premio di risultato 2006, nonostante il superamen-



to dei volumi previsti, mentre agli oltre 400 addetti della gestione sportiva sono state elargite, fuori da qualunque contrattazione, consistenti quote salariali (dagli 800 euro in su). Una discriminazione che i sindacati hanno chiesto di sanare, estendendo il riconoscimento alle altre aree. Per tutta risposta, la controparte ha accampato seccamente il diritto a decidere in proprio la politica retributiva aziendale. Non c'era margine per il confronto. Di qui la proclamazione dello stato d'agitazione, con il blocco degli straordinari e un primo sciopero il 27 aprile per tutto il giorno, poi una nuova astensione dal lavoro sabato 5 maggio, con presidio davanti alla fabbrica.

Secondo Fiorani, “le azioni di lotta stanno andando bene, un dato molto importante se si considera che non è facile qui far sciopero. In produzione sulle macchine gran turismo lavorano mille dipendenti (su 2.700 in totale), più della metà fermi al terzo livello, che vuol dire

poco più di mille euro al mese. In gran parte sono del Sud, giovani dai 25 ai 30 anni che arrivano col mito Ferrari in testa e una grande disponibilità alle richieste dell'azienda. Ma fanno i conti in fretta con una realtà diversa, più dura in fabbrica e anche fuori. A partire dal costo della casa”. Discriminazioni salariali e sottoquadramento, uso eccessivo dello straordinario, troppo lavoro precario tra gli impiegati; relazioni sindacali inaccettabili, pressioni sui lavoratori perché non aderiscano alle proteste, sono i punti di denuncia dei sindacati, che chiedono la ripresa delle trattative sui punti già al centro della discussione e paventano un attacco alla contrattazione di secondo livello, proprio in casa del superpresidente Montezemolo. In mancanza di aperture da parte dell'azienda, si annunciano iniziative eclatanti di protesta per fine giugno, in coincidenza con i festeggiamenti per i 60 anni della Ferrari.

MAYDA GUERZONI

### SPAZIO APERTO

CGIL

## La difficile autonomia

È sbagliato piegare il sindacato alle volontà scissionistiche di pochi

**C**on la celebrazione dei congressi nazionali dei Ds e della Margherita si è chiusa una fase storica - che dopo il crollo del muro di Berlino ha fatto degli avanzamenti, importanti, ma non sufficienti - e si è aperta ufficialmente quella che porterà alla costituzione di un nuovo soggetto politico. Un percorso che riveste una straordinaria importanza per la vita del nostro paese. Il Partito democratico dovrà essere la casa delle culture riformiste, del socialismo, del cattolicesimo democratico e del liberalismo, e dovrà avere la capacità di andare oltre i partiti che daranno origine a questa nuova avventura, raccogliendo quanto di positivo esiste all'interno della nostra società, nella voglia di partecipazione del volontariato, dei giovani e di quanti altri vorranno dare il loro contributo. Il congresso dei Democratici di sinistra ha visto all'interno del gruppo dirigente della Cgil un'articolazione di posizioni. Alcuni hanno aderito alla mozione Fassino, altri a quella Mussi, altri ancora a quella Angius, confermando un'evidente dia-

lettica di posizioni all'interno della confederazione. Nell'attuale fase, le forze che auspicano una scissione nei Ds e la nascita di un nuovo soggetto che si possa collocare tra Rifondazione e il Partito democratico, guardano con particolare attenzione alla Cgil e ai suoi dirigenti, in particolare a quella parte che non ha condiviso la scelta del Partito democratico. Alcuni dirigenti della nostra organizzazione, in particolare il suo segretario generale, in recenti dichiarazioni hanno rivendicato l'autonomia della Cgil, nel ruolo programmatico della sua iniziativa, su tutti i problemi che interessano i soggetti rappresentati dall'organizzazione sindacale. Un'affermazione in linea di principio giusta, ma che si scontra nella pratica quotidiana con i comportamenti della maggioranza dei dirigenti della confederazione. Le linee politiche di qualsiasi organizzazione sono determinate dalle donne e dagli uomini che la compongono e la dirigono: se una larga parzialità dei componenti del gruppo dirigente iscritti ai Ds si è schierata con una delle tre

mozioni che si sono confrontate nel recente congresso, significa che anche nella Cgil quel dibattito avrà delle inevitabili ripercussioni. Questo non è sempre negativo, perché un grande sindacato con oltre 5 milioni di iscritti non è un soggetto neutro o indifferente; partecipa alla vita di un paese, indirizzando le scelte, concertando e confliggendo in presenza delle varie opzioni che si presentano per le soluzioni dei problemi che interessano i lavoratori e pensionati. Quello che invece si deve evitare è che forze esterne all'organizzazione utilizzino la Cgil per finalità che non sono contemplate negli atti che ne hanno determinato l'autonomia progettuale programmatica. In tutta sostanza, credo sia profondamente sbagliato piegare la Cgil alle volontà scissionistiche di chi è impegnato a costituire nuove soggettività politiche. Se guardiamo al congresso di Pesaro del 2001, possiamo tranquillamente affermare che l'area omogenea che a quel tempo, all'interno della Cgil, prospettava la nascita di una forza partitica strumental-

mente fondata sulla centralità del lavoro è stata sconfitta e oggi è più forte la posizione che rivendica un ruolo autonomo e programmatico rispetto ai partiti politici. Dobbiamo continuare con forza su questa strada, nella consapevolezza che un grande sindacato si confronta quotidianamente con gli avvenimenti socio-economici di un paese, tenendo conto dell'efficacia di un sistema di relazioni tra le parti basato sulla concertazione, per poter incidere nei processi decisionali, invertire la rotta e dare al nostro sistema produttivo i necessari strumenti per competere. In particolare, si deve prestare attenzione al rilancio dell'unità sindacale, che potrà avere un momento d'accelerazione derivante dai nuovi assetti della politica. Le divisioni del secolo scorso possono essere superate costruendo una progettualità condivisa da Cgil, Cisl e Uil, che affermi la linea strategica di un sindacato unitario, capace di rappresentare lavoratori e pensionati nell'attuale millennio.

FRANCO GIUFFRIDA  
SEGRETERIA CGIL LOMBARDA

**C**ombattere tutti i comportamenti inaccettabili che possono condurre ad atti di persecuzione e di violenza nei luoghi di lavoro. È il solenne impegno contenuto nell'accordo quadro europeo sottoscritto autonomamente il 26 aprile, alla presenza di Vladimir Spidla, Commissario europeo incaricato dell'occupazione, degli affari sociali e delle pari opportunità, dai segretari generali della Ces, della BusinessEurope (il nome con cui recentemente è stata ribattezzata l'Unice, Unione delle industrie della Comunità europea), dell'Ueapme (Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese) e della Ceep (Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e d'interesse economico generale). Con quest'accordo, le parti sociali europee condannano fermamente persecuzioni e violenze in tutte le loro forme e riconoscono che esse possono potenzialmente riguardare tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori, anche se in pratica alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Un tema, quello della violenza fisica e psichica, che si è andato imponendo all'attenzione in Europa negli anni più recenti.

**I**tassi d'incidenza della violenza fisica, delle intimidazioni e delle molestie sessuali risultano in aumento. Secondo diverse indagini condotte sulle condizioni di lavoro a livello comunitario e nei singoli paesi (vedi i risultati della quarta indagine della Fondazione di Dublino, riportati dalla rivista 2087 nel n. 2 del corrente anno), il 15 per cento dei lavoratori è oggi soggetto a violenza o opera di persone interne o esterne al posto di lavoro. I risultati di questi studi mostrano che le conseguenze possono essere molto pericolose non soltanto per chi le subisce direttamente, ma anche per l'intera comunità lavorativa. Secondo la classificazione fornita dall'accordo appena concluso, gli atti di violenza e di persecuzione sul lavoro possono essere fisici, psicologici e/o sessuali, fatti casuali o modelli sistematici di comportamento, tra colleghi, tra superiori e subordinati o effettuati da parti terze (per esempio: clienti, pazienti, alunni ecc.), variare da casi di piccolo conto, come può essere il mancato rispetto, ad atti ben più gravi, compresi quelli criminali, che richiedono l'intervento dell'autorità pubblica.

**L'**accordo indica tre misure per prevenire e gestire questo tipo di problemi. Prima di tutto, si richiede alle imprese d'emanare una netta direttiva con cui si sottolinea di non tollerare le persecuzioni e la violenza e si specificano la procedura da seguire nel caso caso insorgano nei posti di lavoro. In secondo luogo, si riconosce che la responsabilità di determinare, rivedere e monitorare misure di prevenzione incombe sul datore di lavoro, con la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti. Infine, si stabilisce che le previsioni dell'accordo possono essere applicate anche ai casi di violenza provenienti dall'esterno del luogo di lavoro. L'accordo quadro è il sesto firmato dalle parti sociali europee dall'inizio delle procedure di Dialogo sociale, risalenti a vent'anni fa. Le negoziazioni sono scaturite a seguito di una consultazione ufficiale lanciata dalla Commissione con le parti sociali sui temi delle persecuzioni e delle violenze nel gennaio 2005. I membri della Ces, della BusinessEurope, dell'Ueapme e della Ceep si sono impegnati ad applicare l'intesa prima dell'aprile 2010, secondo le procedure e le prassi delle relazioni industriali di ciascun paese.

LUOGHI DI LAVORO UE  
Un accordo per combattere persecuzioni e violenze

DIEGO ALBAIQUE  
albaique@mail.cgil.it