



**IL CASO I**

**Uno sciopero generale per tornare uniti**

Lo sciopero generale di quattro ore dei metalmeccanici di mercoledì prossimo è quasi un evento sindacale. Non accadeva infatti da otto anni che le tre sigle Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilim proclamassero unitariamente una mobilitazione. Non è un ritorno all'unità sindacale, ma forse la fine delle divisioni. A ricompattare i metalmeccanici è stata la Fedemecanica che nella sua proposta per il "rinnovamento" (come lo chiamano) del contratto mette sostanzialmente in soffitta — complice la deflazione — la possibilità di incrementi salariali a livello nazionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

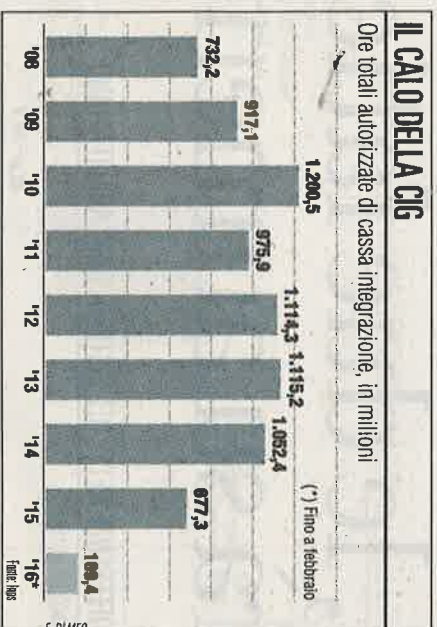
menti nella formazione». E non è un caso che nella trattativa per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici, mentre la Federazione punta alla destrutturazione dell'attuale sistema di negoziazione, si parli proprio di diritto soggettivo alla formazione, al pari del diritto a un giusto adeguamento retributivo. Quasi un mutamento di paradigma per passare dall'operato-manuale all'operato-ingegnere. Lavoratori intelligenti, «il prototipo» — come ha scritto l'economista dell'Università di Milano Giorgio Barba Navaretti — del lavoratore asindacalizzato. Perché avendo loro delle competenze specialistiche hanno anche individualmente un certo tipo di potere di mercato, e quindi ritengono di non aver più bisogno del sindacato».

Formazione, dunque, è inevitabilmente partecipazione. È su questo binomio di fattori che è destinata a muoversi la strategia del sindacato. La Cgil privilegia il terreno della risposta politica (La Carta dei diritti su cui sta raccogliendo le firme in vista di un disegno di legge di iniziativa popolare è del tutto coerente con questa impostazione) ma condive quel binomio. Fattori, formazione e partecipazione, che, infatti, si incontrano in una nuova organizzazione del lavoro. «La mia tesi è che il world class manufacturing (cioè il modello organizzativo adottato nelle fabbriche della Fca, ndr) — ha scritto Luciano Pero del Politecnico di Milano sull'ultimo fascicolo di Economia & Lavoro — così co-

me altri modelli lean (quali il Lushorica e il Pirelli lean system) che prevedono un alto coinvolgimento dei lavoratori, siano in grado di produrre guadagni di produttività che arrivano all'incirca al 20-30 per cento dei costi industriali nell'arco di 3-4 anni». Non è un caso allora che nel documento unitario di Cgil, Cisl e Uil sulla riforma del sistema di contrattazione l'aspetto culturalmente più innovativo sia proprio nel tema della partecipazione. Il governo, nell'ultimo provvedimento sugli sgravi di produttività, ha fatto qualche passo in quella direzione, chi rimane volutamente indietro è il sistema delle imprese, che per tre quarti è ancora composto da mini-aziende senza identità nei mercati globali. Ma questa della produttività è la partita vera, anche per i sindacati. Recuperare il gap di produttività che abbiamo accumulato negli ultimi due decenni, tutti con lo sguardo rivolto all'indietro a ricercare gli anni delle scorciatoie permesse dall'inflazione e dall'autonomia monetaria: svalutazione e indicizzazione dei salari.

La rivoluzione digitale (secondo il consulente aziendale Ronald Berger può creare in Europa entro il 2030 a fronte di un investimento annuale di 60 miliardi di euro) potrebbe essere alla fine un'opportunità, anche dal punto di vista di un nuovo proletariato. Ma è del tutto evidente che servirà un altro sindacato: il Sindacato 4.0.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Il posto c'è, mancano gli "idonei"  
Fca e il caso degli operai di Mirafiori**

ALLA SCADENZA DI PERIODI DI CIG DURATI ANNI CHI RIENTRA TROVA UNA FABBRICA MOLTO DIVERSA DA QUELLA CHE CONOSCEVA E DOVE NON C'È CORSO DI RIQUALIFICAZIONE CHE CONSENTA DI REINSERIRSI

Paolo Gitsert

Il rischio è che tutto precipiti a fine anno. Il cambio del nome sugli ammortizzatori sociali finisce per coincidere con la ripresa produttiva creando un autentico paradosso: alcune imprese possono passare senza soluzione di continuità dalla cassa integrazione alla mancanza di dipendenti. Anche per queste ragioni il governo sta cercando di anticipare i tempi delle norme sull'uscita anticipata per i lavoratori anziani: "Invece di pensare a norme specifiche per le aziende - spiega Pierpaolo Baratta, sottosegretario all'Economia - stiamo preparando norme di flessibilità in uscita che abbiano valenza generale".

L'eventualità dell'ingorgo occupazionale è dovuta non solo alle norme ma anche al fatto che molte aziende sono riuscite a uscire dalla crisi rinnovando profondamente l'organizzazione del lavoro. Con il risultato che oggi una parte dei dipendenti che potrebbero uscire dalla cassa integrazione non sono in realtà in grado di farlo. Spesso nemmeno al termine di corsi di riqualificazione. La dimensione del fenomeno è superiore a quel che si possa pensare, soprattutto nelle grandi aziende. Le associazioni degli imprenditori non hanno ancora stimato le cifre esatte ma quello dell'invecchiamento precoce della forza lavoro è un fenomeno che riguarda ormai centinaia di migliaia di dipendenti.

La cassa integrazione negli anni della crisi ha finito per mascherare il problema. Nelle grandi imprese il ricorso agli ammortizzatori sociali è stato massiccio non solo nel numero dei dipendenti coinvolti ma soprattutto nei tempi. In diverse situazioni le persone sono rimaste a casa senza lavoro per quattro-cinque anni. Le loro eventuali inabilità acquisite durante la cassa non sono diventate un problema per l'azienda semplicemente perché gli impianti sono rimasti fermi. Ma ora che la produzione riprende, il problema delle inidoneità accumulate nell'ultimo periodo si presenta di colpo. I casi di inidoneità arrivano tutti insieme come se le malattie dei dipendenti, che nella vita di una grande azienda sono una quota fisiologica, arrivassero tutte nel medesimo momento. In passato, quando il problema assumeva una certa dimensione i governi intervenivano con leggi favorevoli ai prepensionamenti in questo o quel settore produttivo: "Non pensiamo che quella strada sia



Torino



2

**Pierpaolo Baratta (1)** sottosegretario all'Economia il ceo di Fca  
**Sergio Marchionne (2)** il ministro del Welfare  
**Giuliano Poletti**



Il governo non ritiene che si possano prevedere nei prossimi mesi interventi specifici a favore di Fca: "L'unica strada è quella di favorire l'uscita volontaria dei lavoratori più anziani", dicono al Mef. I sindacati, per parte loro, sperano che il piano di flessibilità in uscita, che il governo sta presentando in questi giorni, possa favorire il ricambio della forza lavoro. Il caso Fca è esemplare perché senza le uscite degli inidonei sarà difficile immaginare nuove assunzioni e, altrettanto, sarà impossibile avviare la nuova produzione del SUV Alfa Romeo. In altre aziende il problema riguarda anche la rivoluzione dell'organizzazione del lavoro, quella che in Fca era già iniziata prima della crisi e dell'avvio della cassa integrazione. Perché non tutti sono in grado di tenere dietro al nuovo modo di produrre. Chi è riuscito a sopravvivere alla crisi lo ha fatto spesso rinnovandosi radicalmente. Ma la rivoluzione produttiva potrà avvenire senza un intervento straordinario per favorire il "ricambio del sangue" nei luoghi di lavoro?

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**PIANI WELFARE PER OGNI REALTÀ LAVORATIVA  
LEGGE DI STABILITÀ 2016 - COME CAMBIA IL WELFARE AZIENDALE**

Una consolidata esperienza nel settore, una soluzione semplice e sicura, un panel di servizi per soddisfare ogni necessità: dall'istruzione alla salute, dal tempo libero allo shopping. **Oggi il Welfare è diventato fondamentale per ogni azienda, hai già scelto il tuo Piano?**

ISTRUZIONE	MULTI	PREVIDENZA	FAMIGLIA
SALUTE	TEMPO LIBERO	SHOPPING	SALVATEMPO