

Speciale scuola: pag. 6

Se manca il consenso si impone la "fiducia"

Spi: pag. 11

Rivalutazione delle pensioni

Grecia: pag. 9

L'austerità che uccide il futuro

Comparto pubblico: pag. 7

Dalle assemblee Rsu: contratto subito

**Cosa si deve cambiare**

.....

Il 22 giugno scorso la Camera del lavoro di Biella ha svolto la sua Conferenza d'organizzazione, a sette anni di distanza dalla precedente.

Con la Conferenza l'intera Cgil è coinvolta in una grande sfida: quella di cambiare per essere più incisivi nel tutelare i lavoratori, i pensionati, i precari, i disoccupati; di cambiare per aumentare la nostra rappresentanza proprio in ragione dei profondi mutamenti del mondo del lavoro e del tessuto sociale ed economico del nostro Paese.

Un cambiamento che metta la Cgil in condizione di aprirsi ancora di più al dialogo con la società e per ricostruire una nuova soggettività del lavoro in grado di contrastarne la svalorizzazione che ha segnato questi ultimi anni.

Cambiare per radicarsi ancora di più nel territorio, per rispondere più e meglio ai bisogni delle persone che si rivolgono a noi.

Credo sia questo il cuore della sfida che con la Conferenza d'organizzazione ci siamo dati.

Non sarà semplice farlo perché non c'è niente di più difficile dell'autoriformarsi. Ma questa è la strada.

La discussione si è concentrata su quattro grandi temi: **contrattazione inclusiva, democrazia e partecipazione, territorio e strutture, formazione.**

Il vivere quotidiano e non solo le indagini sociali ci dicono che la crisi generale è stata l'occasione per riportare le distanze economiche e sociali a livelli insostenibili.

Nonostante tutto questo è ancora attraverso il lavoro, la sua qualità, che si presidia la dignità della persona.

Lo dice la nostra Costituzione, lo dice anche un'aspirazione europea, oggi e troppe volte, dimenticata ma che resta la prospettiva di un futuro migliore da costruire.

Marvi Massazza Gal

SEGUE A PAGINA 2

Gli ultimi integrativi aziendali tessili alla Giletti e nel gruppo Zegna Baruffa

## Come contrattare in tempi di crisi

Aumenti salariali anche consistenti in cui si migliora la qualità della presenza sul lavoro

La campagna di rinnovo della contrattazione di secondo livello nelle varie aziende tessili del biellese nasce dall'idea di continuare a svolgere un'azione efficace nei confronti dei tavoli negoziali, sia mirata al potenziamento delle relazioni industriali che al recupero di quote di salario/welfare per i lavoratori.

Viviamo in un periodo in cui si riducono gli strumenti tradizionali di gestione di crisi e riorganizzazioni e diventa importante mantenere vive e continue le relazioni industriali, per realizzare forme di intervento "preventivo" che coinvolgano tutti gli attori in gioco (sindacato, lavoratori, datori di lavoro ed associazioni datoriali) con un approccio funzionale ed efficace alle potenziali emergenze che dovessero palesarsi.

E' facilmente dimostrabile che nelle aziende dove le relazioni industriali sono stabili e perfettamente consolidate nel tempo, il ricorso



a misure drastiche in caso di crisi, come ad esempio riduzioni di personale per citare la più grave, è sensibilmente inferiore. Merito dell'efficacia dell'azione preventiva.

La contrattazione aziendale, oltre a garantire il recupero di significative quote di salario, può essere estremamente utile nel contesto attuale, caratterizzato da una profonda "crisi della rappresentanza", che investe invariabilmente anche le organizzazioni sindacali. Contrattare in fabbrica è il modo migliore per ridurre

le distanze: un mantra che ci ripetiamo fino alla nausea ma mai sufficientemente compreso e applicato.

Il quadro si presenta complesso, ancora significativamente alterato dalla crisi e caratterizzato, nel territorio, da una certa reticenza di relazionare presente in parte della cultura imprenditoriale e rappresenta una sfida per la qualità della contrattazione.

Storicamente, la maggioranza degli accordi tessili biellesi sono rimasti ancorati alla presenza sul lavoro: sintomo questo di

una evidente mancanza di capacità o volontà di "misurare" la propria performance da parte delle aziende. Situazione che comporta ritardi culturali, rallenta nuovi sistemi di management e vincola negativamente il rinnovo di integrativi fermi da molti anni, in qualche caso agli anni '90.

Questo comporta, ad oggi, una ripresa della contrattazione che può partire dalla base esistente per introdurre miglioramenti progressivi attraverso l'identificazione dei punti deboli, transitando verso rinnovi futuri in modo fluido e continuo, capace di stabilire un confronto quotidiano e durevole.

Vediamo queste premesse generali all'interno di alcuni accordi più recenti.

**GILETTI SpA.** Qui avevamo un accordo sostanzialmente ancorato al passato, esclusivamente basato sulla presenza che, nei suoi tempi pagava molto bene ma oggi ha perso attualità, penalizzando i lavoratori dentro

periodi più lunghi di cassa integrazione, ordinaria o straordinaria che sia. E' il caso evidente di un accordo ottimamente concepito alla sua nascita ma non più attuale.

Ancora va tenuto conto che l'azienda non è associata all'Uib è quindi si tratta tutto e direttamente con la proprietà che, al primo incontro, mette sul tavolo risorse che non possono andare oltre l'esistente. Quindi, un po' si rovescia lo schema con un nuovo assioma: "se non posso darti molto di più, devo toglierti il meno possibile", ovvero rendere accessibile al massimo l'esistente.

Lavorando ancora sulla presenza, si comincia a impedire che la cassa integrazione penalizzi il moltiplicatore orario (a prescindere dalle ore non pagate).

Gloria Missaggia

SEGUE A PAGINA 2

La nuova direzione è consapevole delle potenzialità dell'ospedale

## Positivo il primo incontro con l'Aslbi

Pieno recupero di radiologia e convenzione con Vialarda sui letti per le post-acuzie

Giudichiamo positivo il primo incontro avvenuto con la nuova direzione dell'Asl di Biella tenutosi il 17 giugno scorso, poiché ci è stato illustrato un piano che va nella direzione che da tempo noi auspichiamo e, cioè, che il nuovo ospedale non può e non deve essere solo riservato ai cittadini Biellesi ma deve essere un'opportunità per il Piemonte.

La direzione ci ha comunicato che lavorerà per fare dell'Ospedale di Biella un polo oncologico per un bacino di utenza che va oltre la nostra provincia.

Il primo segnale di cam-

biamento è dato dal piano assunzioni, che dovrebbe far fronte alla copertura del turn-over per gli anni 2015 e 2016, con incrementi di personale medico, infermieristico, operatori socio-sanitari e tecnici di radiologia.

Va nella direzione giusta l'internalizzazione della radiologia recuperandola dalla Vialarda; con le nuove assunzioni di medici e tecnici di radiologia potranno essere operative tutte le nuove strumentazioni di cui dispone il nuovo ospedale.

In tale modo Biella potrà convenzionarsi con le Asl di Alessandria e di Novara

per abbattere le liste di attesa anche in questi territori.

Alla Vialarda verranno invece dati in convenzione i posti letto di post-acuzie oggi gestiti direttamente in ospedale.

Tali segnali positivi sono il risultato delle rivendicazioni che in questi anni abbiamo portato avanti sia con la Giunta del centro destra guidata da Cota che con l'attuale Giunta di Chiamparino.

Da tempo infatti il sindacato rivendica la necessità di investire sul nuovo ospedale in termini di risorse di personale ed economiche, in quanto la struttura potrebbe

rientrare tra i diversi settori su cui investire per rilanciare l'economia Biellese.

Pur valutando positivamente tali iniziative e la professionalità della nuova direzione, purtroppo rimangono tutti i limiti che derivano dalle scelte regionali.

A partire infatti dall'incertezza delle risorse economiche: ad oggi non sono ancora stati assegnati i budget anno 2015 per ogni singola Asl.

Perdura il problema della scarsità dei posti letto che a tutt'oggi hanno un tasso di occupazione superiore al 100%, nonostante il nostro ospedale sia il migliore in Piemonte come tasso

di ospedalizzazione (non ci sono ricoveri inappropriati).

Forti perplessità si rilevano anche sulla riorganizzazione della rete territoriale in quanto non è chiaro quali e quante risorse economiche la Regione ci darà per poter potenziare il territorio attraverso le Case della salute.

Molti problemi restano e le nostre rivendicazioni su alcuni temi importanti quali i posti letto e l'assistenza territoriale continueranno, per cercare di mantenere una sanità di qualità sul nostro territorio.

Cristina Martiner Bot

Le idee di Delphi per "Biella in transizione" presentate a Città studi il giugno scorso

# Serve un progetto globale per il territorio

La politica deve ripensare a servizi, infrastrutture, collegamenti più di quanto ha fatto sino ad ora

Nella giornata dell'11 giugno si è svolto a Città studi il Convegno "Biella in Transizione" promosso dall'Unione Industriale Biellese, dalla Fondazione Cassa di Risparmio e dalla Camera di Commercio di Biella.

E' stata un'occasione importante per ragionare attorno al progetto Delphi, curato dal professor Enzo Rullan docente alla Venice International University di Venezia, che ha prodotto un'indagine ad ampio raggio sul futuro del Biellese che ha coinvolto più attori

economici, professionali e culturali. Dall'indagine e dagli interventi il futuribile che emerge è quello di un territorio che non rinuncia alla sua cultura e vocazione tessile, ma la immerge in un universo più diversificato, con nuove presenze e non solo industriali. L'altro grande aspetto, forse quello più innovativo è la scommessa sul territorio, sulla necessità di potenziarne i fattori attrattivi, dal turismo a nuovi soggetti economici, alle potenzialità residenziali, agli apporti esterni in termini di risorse umane ed



economiche. Compreso il riutilizzo, in chiave culturale del grande patrimonio rappresentato dal tessile e dai forti segni che lo stesso ha marcato nel distretto.

Quistacerta- mente uno dei punti chiave del Convegno che, giustamente, ha insistito sul fatto che un percorso di questa complessità richiede la messa in si- nergia di tutti gli attori del territorio e una riorganizzazione dello stesso che, per aprirsi al nuovo, deve anzitutto dotarsi delle in- frastrutture che mancano a

partire dai collegamenti ferroviari e stradali e dalla rete dei servizi che rendono un territorio interessante per l'esterno. Qui, inutile dirlo, le istituzioni, la politica, chi concretamente gestisce il territorio deve svolgere un ruolo vero e all'altezza della crisi che stiamo attraversando. Cosa che, fino ad oggi, ha rappresentato il punto più critico delle strategie di risposta messe in atto dal distretto.

La crisi c'è e pesa ma non deve paralizzare l'iniziativa e, ancor meno, giustificare una gestione del territorio

all'insegna del giorno per giorno e del tirare a campare. Difficile non condividere questa analisi che, del resto, coincide appieno con la nostra idea di sviluppo e con le responsabilità istituzionali che da tempo abbiamo criticamente rilevato.

Il cambiamento, come ha sottolineato il convegno, è possibile ed è "a portata di mano" se si fanno le scelte che servono al territorio. E le scelte diventano attuabili se tutte le forze che compongono il territorio si mettono a lavorare come una vera squadra.

## Pronta la piattaforma dei chimico - farmaceutici

Via libera dagli esecutivi unitari di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil all'ipotesi di piattaforma per il settore chimico-farmaceutico.

La richiesta di aumento salariale per il triennio

2016-2018 è di 123 euro. Approvate anche "le linee guida" per le piattaforme contrattuali dei settori gomma-plastica, energia e petrolio, gas-acqua, occhiali e Pmi Unionchimica-Confapi.

"La testardaggine dei chimici sull'unità sindacale ha prevalso" affermano i segretari nazionali Miceli, Gigli e Pirani.

La piattaforma è stata varata il 1° luglio a Roma dagli Esecutivi unitari dei

tre sindacati e riguarda oltre 171 mila lavoratori, dipendenti da più di 2.900 imprese.

Il contratto è in scadenza a fine dicembre di quest'anno e quindi, se c'è la volontà, si potrebbe arrivare a un

rinnovo puntuale.

Ora l'ultima parola spetta alle assemblee dei lavoratori, in maniera tale da consentire l'avvio delle trattative, presumibilmente a settembre. Subito dopo l'Assemblea dei quadri e delegati per

il varo definitivo e l'invio delle richieste alle associazioni imprenditoriali di riferimento (Federchimica, Farindustria, Assocerai, Anicta-Confindustria), alle quali sono già state inoltrate le lettere di disdetta.

## segue dalla prima pagina

E' questa la ragione per cui la Cgil parla di **inclusione** come scelta strategica per la contrattazione. Il sindacato può ridefinire il suo ruolo cruciale per lo sviluppo del Paese solo partendo da ciò che gli è proprio: la contrattazione nazionale, aziendale e territoriale.

E' una straordinaria occasione di ripartenza, anche politica. Perché contrattare oggi richiede più pensiero, più visione, più solidarietà. Se il tema, oltre il salario, è l'allargamento dei diritti, la qualità del lavoro e del-

la sua organizzazione, la contrattazione può diventare essa stessa costruzione economica e sociale.

Includere significa essere consapevoli che dentro ai luoghi di lavoro sempre più frantumati ci sono lavoratori che hanno contratti diversi e diverse condizioni di lavoro e qui c'è la scommessa che si gioca per un verso il sindacato confederale nel difendere i lavoratori, nell'azione generale capace di migliorare

## Cosa dobbiamo cambiare

le condizioni di tutti.

Includere significa anche praticare la contrattazione sociale sul territorio per garantire e allargare la tutela dei diritti di cittadinanza con quelli del lavoro.

La Cgil con la Conferenza prova a fare della **partecipazione e del potere decisionale dei delegati e degli attivisti** la sua struttura portante.

Altro tema cruciale della Conferenza è il **territorio**

che rappresenta la prima linea che può reggere l'urto nelle battaglie per il lavoro e per i diritti.

La Camera del lavoro di Biella pensa che per favorire il territorio, per mantenere e rafforzare la sua funzione centrale dentro l'organizzazione verticale del sindacato, la riorganizzazione deve coinvolgere tutte le strutture e tutti i livelli, nessuno escluso.

Se è vero che il territorio è centralmente strategico per la Cgil, allora è nel territorio che ci devono essere più risorse e più uomini.

Se vogliamo rispondere al "nuovo mondo" nato dalla globalizzazione, dalla crisi, dalle scelte economiche, politiche e culturali avvenute in questi anni, la dimensione territoriale è cruciale perché lì può ritrovare unità quanto è stato diviso altrove.

Conseguentemente a questi indirizzi che decentrano impegni e professionalità sindacale, la Cgil fa della **formazione** un asset strategico delle politiche organizzative.

Una formazione certa e strutturata che raggiunga tutta l'organizzazione. Uno strumento fondamentale per restituire a noi stessi, ai nostri delegati e attivisti le motivazioni solide dello stare insieme e dell'azione che quotidianamente rivoliamo ai lavoratori, ai pensionati e ai disoccupati.

Si ottiene un sostanziale incremento dell'accessibilità che, a partire da un costo della piattaforma che, di poco superiore al passato, alla prova dei fatti garantisce ai lavoratori cifre più che raddoppiate.

Si è iniziato a costruire criteri di contrattazione inclusiva, con l'inserimento di tempi determinati ed apprendisti. Il prossimo traguardo cui puntare, che deve contraddistinguere la prossima campagna di rinnovi fin da ora, sarà quello di creare schemi di contrattazione aziendale totale inclusivi, in grado di abbracciare tutti i tipi di contratti sempre più presenti nelle nostre fabbriche.

Abbiamo già qualche buon precedente sul territorio e la strada, sebbene in salita, sembra tracciata.

**GRUPPO ZEGNA BARUFFA.** Qui siamo in presenza di una contrattazione omogenea di gruppo che riassume condizioni contrattuali precedentemente distinte tra realtà produttive diverse modificate da ristrutturazioni, procedure concorsuali, cessioni di rami d'azienda.

Una situazione tutt'altro che isolata negli scenari della crisi che stiamo vivendo.

E' questo il caso dell'ul-

## Contrattare in tempo di crisi

timo integrativo rinnovato in seno al gruppo Zegna Baruffa. Nel novembre del 2014 era stato rinnovato l'integrativo della Botto Poala, facente parte del gruppo come controllata. Dopo parecchi anni di "latitanza", la struttura innovativa dell'accordo stava nel premiare l'apporto dei lavoratori in maniera maggiore nel periodo che più concorre alla costruzione del fatturato aziendale.

In poche parole, per identificare l'obiettivo si è utilizzato un sistema che trasforma la presenza in efficienza aziendale e, in base

a questo, vengono costruite le varie tabelle con i fattori di moltiplicazione oraria, superiori proprio nel periodo nel quale nell'azienda necessita più produttività. Questo serve anche per evitare di penalizzare i lavoratori in un periodo di calo fisiologico di lavoro, durante il quale il ricorso agli ammortizzatori sociali è più probabile.

Questo concetto, applicato al parametro mensile, ma concorrente anche alla definizione di quello annuale, unitamente alle altre erogazioni già presenti, ha creato una maggiore accessibilità

al premio da parte dei lavoratori.

L'altro stabilimento del gruppo, quello di Vigliano (ex filatura di Chiavazza), è storicamente rimasto indietro, con grosse differenze economiche a livello di integrativo. In più, essendo una filatura, lo stabilimento di Vigliano utilizza ogni anno parecchia cassa integrazione nel periodo di calo fisiologico, quindi si adatta molto bene alle caratteristiche descritte per la Botto Poala.

Grazie alla concomitanza del trasferimento di un reparto da Vigliano a Lessona

è stato possibile intervenire per parificare gli integrativi, utilizzando lo stesso meccanismo di calcolo efficienza-presenza di Botto Poala e, con un meccanismo di crescita delle altre erogazioni, si arriverà anche a parificare tutte le altre erogazioni entro il 2017, in modo da presentarsi ai nuovi rinnovi con una platea di lavoratori rappresentati molto più ampia. Tutto ciò con chiari vantaggi in termini di "forza contrattuale" al tavolo.

Questi casi rappresentano, in tutta evidenza, punti di partenza importanti, su come sia possibile tenere tavoli di contrattazione aziendale ad ogni livello anche in periodo di crisi.