



Viaggio nel "declino del paese". Il dopo-Fiat ha già fatto fallire 42 aziende

Torino, una crisi irreversibile

I dati sull'aumento dell'occupazione non raccontano bene il "declino" del paese. Non raccontano, per esempio, che dietro quell'incremento tra i 40 e i 50 anni, ci sono in realtà gli effetti della Bossi-Fini. Nella concretezza delle cose sta avvenendo tutt'altro. Dopo la stagione delle ristrutturazioni delle grandi imprese, ora tocca alle piccole e medie. In capo alla lista ci sono quelle legate a doppio filo alla crisi della Fiat. E' il caso della **Maggiore** di Moncalieri e Chivasso, sull'orlo del fallimento. E' solo l'ultima di una lunga serie (circa una quarantina) che da un anno a questa parte sta tartassando la zona di Torino. «Si assiste a un salto di qualità - sottolinea Giorgio Airaud, segretario della Fiom del Piemonte - con un aumento delle dimensioni delle aziende coinvolte». In questo momento a Torino sono tre le aziende presidiate: la Maggiore, la **Algat** (300 posti a rischio, più altri 400 a Cuneo) e la **Elettrometallurgica** (90 posti a rischio).

Dal Sud al Nord del paese è tutto un susseguirsi di proteste. Alcuni casi, come la **Firema** di Padova (ex Officine Stanga), sono tra i più eclatanti. Venerdì le tute blu dell'azienda verranno a Roma per protestare contro l'annuncio di ben 260 licenziamenti. Tutti e tre i sindacati di categoria di Cgil, Cisl e Uil parlano di «decisione unilaterale» dell'azienda. Un altro nome importante del panorama economico italiano è quello della **Ericsson di Roma**, che pochi giorni fa ha comunicato il «licenziamento collettivo e collocazione in mobilità» di 265 dipendenti «entro la fine dell'anno». Situazione assolutamente disperata per i lavoratori di **Ipsè 2000** che domani manifesteranno davanti al ministero delle Comunicazioni. Dopo il flop dell'Umms, l'azienda si ostina a non dare garanzie sulla sicurezza del posto di lavoro. «Utilizza noi lavoratori - è scritto in un comunicato - come arma di ricatto, nell'estremo tentativo di recuperare con ogni mezzo gli investimenti sostenuti per la licenza Umms». Più complesso, ma non certo meno doloroso, il programma di ristrutturazione della **Siemens**. L'azienda sta passando da un programma di esternalizzazione di soli servizi al taglio di interi pezzi di apparato produttivo. Proprio in questi giorni ha raggiunto un accordo per il settore "Alta Capacità" di Cassina de' Pecchi (Milano), dove 60 lavoratori sono stati "ceduti" alla Linkra, altri 20 andranno in mobilità. Ma per quanto riguarda il resto sembra un bollettino di guerra: altri 27 lavoratori di Cinisello Balsamo andranno a una società del gruppo; 44 alla società Accenture. La mobilità sarà applicata anche a metà dei dipendenti di Marcianise (circa 700 in tutto). Nel 2004 la multinazionale prevede altri 730 tagli del personale in un programma di 2.300 in tutta Europa.

FA. SEBA.
Ad ottobre inizieranno le trattative. «Non ci si può esprimere e non è indicata la cifra sul salario»

Chimici, una piattaforma senz'anima

La categoria dei chimici, ha alcuni appuntamenti contrattuali che ne definiranno il profilo politico e daranno un contributo alla determinazione delle politiche future di tutta la Cgil.

E' in corso la consultazione sulla piattaforma del rinnovo contrattuale del settore gomma-plastica (in gran parte filiera produttiva dell'auto) e si dovrebbe tenere quella per il rinnovo biennale del contratto chimico.

La situazione lascia perplessi: manca una linea contrattuale che faccia i conti con le questioni emerse negli ultimi due anni. In particolare su tre aspetti: democrazia, legge 30 e precarizzazione del mercato del lavoro, questione salariale.

Parziali risultati, in materia salariale e di percorso democratico, sono stati raggiunti nei contratti del vetro, piastrelle e concia, piccoli settori che storicamente non deter-

minano le linee contrattuali dell'insieme della categoria. Forse anche per questo, sono state rinviate in questi contratti le delicate questioni del mercato del lavoro. Ad oggi la Fulc (la sigla unitaria di categoria) non ha un regolamento che preveda il voto validante dei lavoratori sui contratti nazionali ma una prassi, sperimentata negli ultimi rinnovi, che può funzionare solo in caso di chiusura unitaria delle vertenze.

La situazione più arretrata è sul rinnovo biennale del settore chimico, dove non esiste una piattaforma, non è stata fatta nessuna discussione con le strutture, mentre, visti i rimandi del precedente contratto, sarebbero da definire entro l'anno, oltre agli aspetti salariali, le normative sul mercato del lavoro, gli appalti e gli inquadramenti professionali, tutte materie che prefigurano un vero e proprio rinnovo contrattuale.

La trattativa dovrebbe iniziare ad ottobre, ma è una situazione paradossale, in quanto non c'è possibilità di consenso o dissenso, perché non esistono sedi per sviluppare il percorso contrattuale. Iniziano ad esserci prese di posizione delle Rsu che, insieme a quelle di strutture sindacali, potrebbero imporre l'apertura di un percorso democratico, senza il quale rischiano di essere pregiudicati in partenza gli stessi risultati contrattuali.

Sul rinnovo del contratto nazionale della gomma-plastica, è stata varata una piattaforma "leggera" in cui gli aspetti qualificanti, mercato del lavoro e salario, sono indefiniti e per i lavoratori incomprendibili; in materia di aumenti salariali ci si limita a formulazioni di incrementi che, oltre al pregresso, rivendicano un'inflazione "prevista" senza specificare da chi e a quanto ammonterebbe, mentre, sul mercato del lavoro, con la leg-

ge 30 in vigore, si chiedono generiche informazioni per le Rsu.

In sostanza, i lavoratori non conoscono la richiesta salariale e cosa si intende fare contro la precarizzazione.

Dalle fabbriche e dalle strutture iniziano ad essere presentati emendamenti e ordini del giorno che tentano di modificare e qualificare una piattaforma che, se rimanesse tale, non avrebbe una spina dorsale, non potrebbe essere vista come propria dai lavoratori e, di conseguenza, sarebbe predestinata ad un accordo di basso profilo.

Da alcune Rsu stanno emergendo richieste che quantificano le cifre ad oltre il 7% di incremento salariale medio (100 euro), richiedono e quantificano aumenti per le maggiorazioni dei turnisti (che sono la maggioranza degli addetti del settore e con livelli d'inquadramento bassi), impediscono l'applicazione delle

norme contenute sulla legge 30.

La Fulc, ma in particolare la Filcea Cgil, dovranno tenere conto di questi emendamenti, tanto più se la linea sindacale dichiarata rimane quella a difesa del contratto nazionale come strumento di tutela e redistribuzione del reddito e di difesa dei diritti generali, oltre che di sostegno alla contrattazione per le Rsu.

Per la Filcea, dopo le sbornie iperconcentrate dell'ultimo rinnovo del chimico, è arrivato il momento di ridefinirsi e scegliere se stare all'interno delle linee confederali decise all'ultimo congresso, con i movimenti, contro la precarizzazione, o barcamenarsi sperando che "passi la nottata". Cambiare rotta è possibile e utile, però con una bussola che porti fuori dalle secche e senza inventarsi rotte fantasma.

DAVIDE FRANCESCHIN
 Direttivo nazionale FILCEA CGIL

Convegno del Siulp sulla disciplina. «Quel regolamento permette ogni arbitrio»

L'opinione è un diritto, anche per i poliziotti

In nome della disciplina un poliziotto può essere licenziato perché fa un commento che non piace a un superiore. E' successo all'ausiliare della Ps Matteo Federici, in servizio a Piacenza, per un commento sui fatti di Genova in una discussione con altri agenti. Più o meno ha detto: «Io a

«non si è inteso perseguire le opinioni politiche espresse dal Federici, ma una condotta, in presenza di altri agenti, ritenuta inidonea, sotto il profilo morale, all'esercizio dei compiti istituzionali».

Sotto la formulazione generica di condotta moralmente inidonea possono passare contestazioni di va-

Il regolamento di disciplina risale al 1981. Si voleva bilanciare la riforma della polizia, che aveva riconosciuto i diritti sindacali agli agenti, con norme disciplinari ispirate al vecchio modello gerarchico militare

Genova non c'ero e non sono d'accordo con chi disputa addosso ai poliziotti, ma se lo fanno non è che ce l'hanno con noi poliziotti per un fatto personale, ma per quello che rappresentiamo». Secondo Oronzo Così, segretario generale del Siulp, (lo dice al convegno sulla disciplina promosso dal suo sindacato) «nella gestione della disciplina prevale ancora una vetero-cultura poliziesca che giudica più le persone, la loro figura e apparenza, che i fatti reali». Il sottosegretario all'Interno Mantovano, nella imbarazzata risposta alle interrogazioni di Graziella Mascia e del diessino Carlo Leoni, sostiene che

«non si è inteso perseguire le opinioni politiche espresse dal Federici, ma una condotta, in presenza di altri agenti, ritenuta inidonea, sotto il profilo morale, all'esercizio dei compiti istituzionali».

Sotto la formulazione generica di condotta moralmente inidonea possono passare contestazioni di vario profilo, non fondate su dati oggettivi, ma su criteri arbitrari. Un sindacalista del Siulp (De Matteis) ricorda che si può essere puniti con pesanti pene pecuniarie per 17 fattispecie di infrazioni, e se queste non bastano si può incorrere in una diciottesima fattispecie ad assoluto arbitrio dei superiori: «E' punito - è scritto nel regolamento - qualsiasi altro comportamento, anche fuori dal servizio, non espressamente preveduto nelle precedenti ipotesi, comunque non conforme al decoro delle funzioni degli appartenenti alla Pubblica sicurezza».

Si può essere sospesi dal

servizio «per assidua frequenza di persone dedite ad attività immorali». Tutto sta a sapere se il superiore considera attività immorale quella di un palazzinaro che non rispetta le regole antinfortunistiche, o quella di un no global che scende in piazza contro il governo che finanzia un'avventura di guerra e sbatte in carcere gli immigrati. Federici sembra un amico del no global: non poteva restare in polizia.

Il regolamento di disciplina risale al 1981. Si voleva bilanciare la riforma della polizia, che aveva riconosciuto i diritti sindacali al personale della Ps, con norme disciplinari ispirate al vecchio modello gerarchico militare.

I sindacati della Ps hanno chiesto da tempo la revisione. Il governo si è fatto rinnovare per altri sei mesi la delega ad aggiornare la disciplina, ma di fatto si è creata una situazione di stallo perché il ministero dell'Interno non dà segnali di apertura a un confronto serio con i sindacati su questo cruciale problema. La richiesta più pressante del Siulp è quella di garantire ai poliziotti sottoposti a provvedimento disciplinare la possibilità di di-

fendersi su una posizione di parità con l'accusa. Il personale fino alla qualifica di ispettore è giudicato da una commissione di ambito interregionale in cui i poteri istruttori e di accusa sono concentrati in un funzionario, affiancato da altri due dipendenti dello stesso distretto burocratico e da due

rappresentanti sindacali. Di fatto, la sfera gerarchica che promuove il procedimento disciplinare tende ad aggregarsi e ad assumere una posizione di vantaggio rispetto a quella in cui si trova il poliziotto accusato di condotta trasgressiva.

A ciò si aggiunge che solo l'accusa ha piena facoltà di procurarsi le prove e di accedere ai documenti. Secondo Notari, il segretario nazionale del Siulp «è interesse generale non solo dei poliziotti ma del Paese, che si adotti un nuovo modello più coerente con la cultura democratica: questo significa più trasparenza e più equilibrio tra accusa e difesa».

Graziella Mascia è intervenuta al convegno portando l'impegno di Rifondazione comunista a sostenere le proposte che vanno nella direzione del processo di democratizzazione della Ps. Ha giudicato positivo il lavoro fatto dal Siulp. «E' necessario sottrarre il più possibile i lavoratori della Ps ai ricatti e

Sotto la formulazione generica di condotta moralmente inidonea possono passare contestazioni di vario profilo, non fondate su dati oggettivi, ma su criteri arbitrari. Rifondazione: «I lavoratori della polizia di Stato non devono essere ricattati»

alla subalterità ed assicurare percorsi di carriera che non seguano solo logiche gerarchiche. Bisogna rendere più liberi questi lavoratori. Nel procedimento disciplinari si devono mettere sullo stesso piano accusa e difesa garantendo la terzietà del giudice. I comportamenti da perseguire devono essere tipizzati con una fondata individuazione delle infrazioni, guardando ai valori più sostanziali. Guai a mettere in gioco la libertà di opinione che è un diritto riconosciuto a tutti i cittadini e che ha pieno diritto di cittadinanza nella polizia di Stato».

ANNIBALE PALOSCIA
