

- 1 Il senso del nostro contratto
- 1 Questo giugno di tante donne
- 2 Storie di fabbrica - WAY
- 3 RLS questo sconosciuto
- 3 I bambini fanno "Oh...!"
- 3 Per una convivenza fatta di dignità e rispetto per tutti
- 4 Storie di fabbrica - N.C.H.
- 4 Cambiare per evolversi

IL SENSO DEL NOSTRO CONTRATTO

BRUNO PAPIGNANI

Segretario Generale FIOM-CGIL di Bologna



Leggendo la storia, ci sono epoche in cui il tempo sembra scorrere lentamente, la gente vive in un mondo non molto diverso da quello in cui sono vissuti i loro padri, i nonni e in cui vivranno i figli e i nipoti.

L'epoca in cui viviamo noi è invece contrassegnata dalla velocità dei mutamenti, da una forte accelerazione la cui linea evolutiva a volte sembra faccia fare alla storia anche "passi indietro".

Etica e politica si dissociano, quando bisognerebbe invece rendersi conto di come gli uomini e le donne che lavorano provvedono ai loro bisogni, quali rapporti si instaurano tra loro e la sfera della produzione nel lavoro.

È un'epoca dominata dal neoliberalismo. Un insieme di scelte sul ruolo del mercato, dello stato, dell'impresa che ha conseguenze nefaste sull'assistenza, sulla sanità, sui diritti nel lavoro, attribuendo il ruolo assoluto all'impresa stessa.

Si demolisce il Welfare State, lo stato si ritrae per dare spazio alle privatizzazioni, nel contempo si vuole ridurre drasticamente il potere negoziale dei Sindacati.

L'impresa è uno strumento dell'azionista/proprietario: per questo, ogni accordo è un vincolo che impedisce a questi "mercanti" di decidere liberamente l'impiego dei loro guadagni, frutto di maggio-

re sfruttamento ed insicurezza di chi lavora onestamente.

Qualcuno si sarà chiesto: - cosa c'entra tutto questo col nostro rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro? - Conquistare il contratto Nazionale di Lavoro vuol dire gettare un sasso nell'ingranaggio di questa filosofia.

Nell'ultimo incontro, lo scorso 21 giugno, Federmeccanica ha infatti reso concreta l'ispirazione filosofica: di fronte alla nostra richiesta di 130 Euro nel biennio 2005-2006 che servono appena a recuperare il potere d'acquisto e distribuire una piccola quota di produttività anche a coloro che non faranno contrattazione aziendale, offre 59,58 Euro, a meno che non vi sia la disponibilità del sindacato "all'autodistruzione", condividendo la piena libertà e il potere assoluto dell'impresa sul tempo di lavoro di ogni singolo lavoratore.

Infatti, un lavoratore - uomo o donna che sia - dovrebbe lavorare 50 oppure 30 ore la settimana senza batter ciglio, sulla base di quanto l'impresa, il management, decide e questo vale anche per le ore straordinarie.

Altrimenti, il contratto non si fa.

Pochi giorni dopo l'incontro citato, Bombasei, un nome che è tutto un programma, con l'incarico di vicepresidente della Confindustria fa capire che va rivisto

il diritto di sciopero.

Mi sembra tutto chiaro: è partito l'attacco al cuore del sindacato, ai suoi rappresentanti nei luoghi di lavoro, ai Lavoratori, un attacco violento quanto fu quello all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, un attacco con pochi precedenti respinto con la lotta.

La piattaforma unitaria dei Metalmeccanici è dentro questo contesto e per questo il suo valore è immenso, superiore, molto superiore alle cifre richieste. Guai pensare che la soluzione sia nello scegliere il male minore, bisogna diventare cattivi.

Le manifestazioni e gli scioperi sono andati bene, questo mese lo dedicheremo ad informare la città con 4 ore di sciopero, ma da settembre il conflitto deve elevarsi, articolarsi, appunto diventare più cattivo, di fronte a chi anche dalle crisi, spesso volute, trae profitto sulla pelle di chi si arrabatta per avere in tasca qualche euro nella cosiddetta quarta settimana.

Conquistare questo contratto, discuterlo democraticamente, votarlo, è un segno di dignità dei Lavoratori, ridurre anche solo di poco l'incertezza in merito al proprio destino vuol dire dare un segnale all'impresa, ai suoi "mercanti" in cerca d'occasioni di lucro, sempre pronti a sfruttare, e dire loro che la festa sta per finire.

QUESTO GIUGNO DI TANTE DONNE

ALESSANDRA NEGRINI

Delegata FIOM-CGIL ACMA

Il giugno appena passato è stato un mese in cui le donne sono state protagoniste. Nel bene e nel male, in Italia e nel mondo.

Ha compiuto 60 anni Daw San Suu Kyi, una donna sola e coraggiosa agli arresti domiciliari in Birmania (o Myanmar), cioè nel paese più solo del mondo, messo in ginocchio dalla dittatura militare e dall'isolazionismo applicato contro il regime, che però se ne frega perché non è affatto isolato da Cina e India che lo sfruttano senza limiti.

Essere agli arresti domiciliari in Birmania non è come esserlo in Italia e Daw Suu non è Vanna Marchi: Daw Suu è prigioniera nella sua casa perché è la leader della "rivoluzione dello spirito" e continua a guidare la sua gente nella via per ritornare - entrambe - di nuovo libere.

Libere come Clementina e Florence, due donne che sono contro la guerra con i fatti e non con le chiacchiere o, peggio, con le bombe e le armi. Sono state nei luoghi del conflitto per informare ed aiutare i civili che soffrono,

➔ Segue a pagina 2

donne e bambini in primo luogo, per far crescere spazi alternativi a morte e distruzione, per difendere davvero la vita.

Vita così bistrattata in Italia dal dibattito sul referendum per modificare la Legge 40 in tema di procreazione assistita, utilizzato come veicolo per riscatto/conferma di guerra elettorale e ideologica, senza nessuna vera voglia di capire, di capirsi e di ascoltare.

Ha prevalso la politica che accetta di essere testimonianza, quella che rivendica una morale di Stato, quella che chiede ed ottiene la delega in bianco al Parlamento attraverso l'astensionismo, strumento che trancia in modo definitivo qualsiasi giudizio sull'operato dei partiti da parte degli elettori e ogni possibile legame solidale per produrre cambiamenti.

Cambiamenti che si impongono urgenti anche per il rigurgito di violenza sessuale sulle donne, alcune poco più che bambine, pure in città come la nostra dove si infrange l'illusione di essere molto più al sicuro che altrove.

Di fronte agli eventi, altro non è uscito che il delirio della "castrazione fisica e ...", ovvero parole trite e ritrite di condanna, senza nessuna analisi e nessuna proposta seria su come affrontare il degrado culturale e sociale su cui si fonda - da sempre - la violenza sessuale.

Non so se e che tipo di riflessione e dibattito si potrà aprire fra le donne italiane.

Personalmente penso sarebbe necessario e urgente. Magari partendo dal significato di Concepire, parola chiave anche della Legge 40 e del referendum fallito. Leggo da un semplice dizionario che **Concepire** significa Introiettare una Consapevolezza, Generare, Provare, Sentire, Nutrire, Ideare, Formare, Immaginare, Progettare, Creare, Comprendere, Rendersi conto, Persuadersi, Convincersi, Immaginare.

Parole sane (e anche laiche) di cui c'è molto bisogno perché la politica torna ad essere il mezzo con cui affrontare e soddisfare i bisogni e i desideri delle persone.

Ancora da lontano arriva un segnale importante. Dall'Argentina, dove le mamme e le nonne dei

Desaparecidos non si sono mai fermate anche contro le leggi del Punto Finale e dell'Obbedienza Dovuta, leggi "maledette", come scrive Luis Sepulveda su *Il Manifesto* del 16 giugno scorso, fondate su un'idea aberrante di "riconciliazione nazionale che obbligava le vittime a dimenticare e permetteva agli assassini di passeggiare in totale impunità. Leggi negoziate alle spalle delle vittime, alle spalle delle mamme e delle nonne di Plaza de Mayo ...che continuavano in silenzio a cercare i loro morti e difendevano la segreta e ostinata speranza di un atto di giustizia". Il 15 giugno scorso la Corte Suprema di Giustizia argentina ha deciso di abolirle.

Queste storie e questi nomi che hanno come filo conduttore le donne ed evidenziano come singolarmente o in gruppo vale la pena non rinunciare mai a lottare. Lo striscione delle donne FIOM allo sciopero del 10 giugno - per ritornare a casa nostra - teneva insieme il referendum ed il contratto con un SI ad entrambi, rilanciando un impegno sui diritti individuali e collettivi.

2

DAW AUNG SAN SUU KYI

Nasce nel 1945, figlia del leader dell'indipendenza birmana assassinato dal 1947.

Laureata a Oxford, lavora a New York alle Nazioni Unite fino a quando non rientra, nel 1988, in Birmania per assistere la mamma malata.

Da allora non uscirà più dal suo Paese.

Fonda la Lega Nazionale per la Democrazia e viene messa agli arresti domiciliari senza alcun processo per aver denunciato le violenze del

regime militare che comanda il paese.

Nel 1990 la LND vince le elezioni ma il regime annulla i risultati delle votazioni.

Nel 1991 riceve il Nobel per la Pace.

È da 9 anni e 238 giorni agli arresti domiciliari - dal 1988 al 1995, dal 2000 al 2002, dal 2003 ad oggi - isolata nella sua casa circondata dal filo spinato e con il filo staccato, controllata giorno e notte dai militari armati.

LE DONNE DI PLAZA DE MAYO

Dal 1977, un anno dopo il golpe militare in Argentina, le nonne e le mamme iniziano a cercare i loro nipoti e figli, ragazzi e ragazze sequestrati, arrestati, mai processati, svaniti nel nulla, tra cui molte giovani donne incinte i cui bambini furono certamente dati in adozione illegittima.

Durante la repressione, dal 1976 al 1982, il pellegrinaggio spontaneo e quotidiano delle mamme agli uffici di polizia, nelle carceri per avere notizie ogni giorno per sapere qualcosa, si trasferisce lentamente nella piazza

principale che ospita la Casa Rosada e la Cattedrale, simbolo dei poteri forti e conniventi.

Da allora, quello diventa il luogo e il simbolo della loro lotta, dove si susseguono dimostrazioni organizzate e marce, sempre più grandi, sempre più partecipate.

Da quell'inizio, quasi trent'anni fa, la voce delle donne non è mai cessata, chiedendo giustizia e verità. Che oggi, giugno 2005, sembra arrivata.

Alle 10.45 il termometro è fermo a 41° quando, insieme all'amico e compagno Andrea Vaccarella, attraversiamo la pianura bolognese in direzione Galliera guidando il furgone rosso della Fiom caricato di tutto punto in preparazione dello sciopero che partirà a mezzogiorno.

Oggi infatti è un giorno un po' speciale per i quasi 200 dipendenti della WAY che, per la prima volta nella loro storia, hanno deciso di scioperare a sostegno delle richieste di rinnovo dell'Accordo integrativo Aziendale scaduto ormai da oltre 6 mesi.

Hanno però deciso di farlo in un modo piuttosto singolare in quanto, tutte le Lavoratrici si sono offerte di confezionare, con le loro mani, dolci, salami e torte dando vita ad una vera e propria "gara di abilità" il tutto accompagnato da succhi e vino (ne rimarranno solo tre bottiglie).

Quando alle 12.30 escono dalla fabbrica, attorno al gazebo faticosamente montato con Andrea, ci sono già una trentina di Lavoratori di altre Aziende limitrofe che hanno accolto l'invito - esteso con un volantino a tutti gli abitanti del Comune di Galliera - a mangiare una fetta di torta e bere un bicchiere insieme. Sono venuti a manife-

STORIE DI FABBRICA

WAY: "TORTE NON MOTORI"

NICOLA PATELLI - FIOM-CGIL Bologna

stare la loro solidarietà nonostante un caldo quasi insopportabile e questo non può che far piacere (roba d'altri tempi).

L'iniziativa sembra avere successo infatti, alle 13.30 si fa quasi fatica ad avvicinarsi al tavolo tanto che, al Segretario della Fiom Bruno Papignani appena arrivato, viene consegnato un panino con la salama ferrarese opportunamente rapportato alla sua non proprio contenuta mole e che, quasi per incanto, scompare in pochi istanti. Si continua a mangiare e bere, si offre qualcosa ai giornalisti, si scattano le foto fino a quando il caldo diventa veramente intollerabile e l'unica via d'uscita pare essere il vecchio ed intramontabile "gavettone" la cui cultura resiste nel tempo indipendentemente dall'area geografica.

Pochi minuti ed è veramente "lotta" in tutti i sensi e molti si ritrovano più bagnati che asciutti.

Nonostante il clima festoso però le discussioni non mancano di momenti seri ed il clima non tradisce la preoccupazione dei Lavoratori nei confronti delle posizioni inaccettabili assunte dall'Azienda in occasione della trattativa: pochi, pochissimi diritti, una strategia occupazionale regolata solo dal pre-contratto (per fortuna qui esiste) e un Premio di Risultato impostato su direttrici impossibili da discutere.



Posizioni che ricalcano la strategia adottata a livello nazionale per il rinnovo del CCNL e respinte con forza dalla Fiom.

Si decide allora, se l'Azienda (controllata dalla multinazionale Somfy) non modificherà le proprie posizioni di scrivere una lettera ai clienti ed ai fornitori con la quale i Dipendenti informeranno gli stessi delle azioni di lotta intraprese, scusandosi quindi per eventuali disagi nei tempi di consegna.

Nel frattempo giunge, apprezzata, una lettera del Sindaco del Comune che «esprime solidarietà alle Lavoratrici ed ai Lavoratori assumendo l'impegno con le parti in causa per tenere aperto il tavolo del dialogo finalizzato alla buona riuscita degli accordi contrattuali».

È ormai ora di sgomberare e ci lasciamo tutti auspicando una ripresa del confronto rapida e costruttiva.

Smontiamo il gazebo e carichiamo nuovamente il furgone. Ci sono ancora 41°.

Con la costituzione del coordinamento RLS della FIOM Bologna di cui faccio parte ho avuto, in collaborazione con altri delegati, l'incarico di ricostruire l'elenco degli RLS eletti nelle aziende metalmeccaniche di Bologna, questo perché i nominativi presenti negli elenchi delle zone sindacali sono spesso e volentieri di compagni che hanno lasciato l'incarico a favore di altri, il turnover è purtroppo elevato.

Le motivazioni di questo ricambio continuo possono essere di varia natura, ma tutte riconducibili alle scomodità che questa figura causa spesso e volentieri alle tasche dei vertici aziendali, con l'ovvia conseguenza di subire pressioni a volte non sostenibili.

Sono rari i casi in cui il dialogo e il rispetto di quanto scritto nella legge 626/94 sono ritenuti i motivi fondamentali su cui lavorare insieme per una qualità migliore della vita e della salute in fabbrica e non una quantità enorme di carte, burocrazia e protocolli scritti che si ergono a difesa dell'Azienda nel caso avvenga l'infortunio.

A tal proposito dobbiamo rimanere vigili e attenti su qualsiasi riproposizione del famoso TESTO UNICO che per il momento è fuori gioco.

Le numerose telefonate che nel corso del censimento ho compiuto hanno avuto un risultato a dir poco sconcertante.

«Pronto?»

«Buongiorno sono Gaiani della Fiom di Bologna, vorrei parlare con l'RLS (o Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)».

RLS QUESTO SCONOSCIUTO!

PAOLO GAIANI – Coordinamento R.L.S. FIOM-CGIL di Bologna

Qui di seguito vi riporto la gamma di risposte più ricorrenti che ho ricevuto dopo la frase di rito...

- Chi desidera, scusi?
- Le passo l'ufficio Personale
- Ma chi sta cercando... l'RSU?
- Da noi è una persona esterna ... (parlando dell'RSPP Aziendale!)
- Ma... lei è del sindacato?
- Le passo l'incarico: a) manutenzione; b) RSPP interno; c) titolare ecc. ecc.

Intendiamoci non sto certo parlando di una situazione generalizzata, e considerando che numericamente le Aziende interpellate andavano da un minimo di 30 dipendenti a crescere, si può capire come si può generare questo tipo di situazione. In alcuni casi il compagno che mi ha risposto ha parlato con estrema soddisfazione del rapporto di collaborazione che si era instaurato su ogni eventuale problematica sorta in Azienda e la stessa lo inviava a corsi di aggiornamento per ampliare le conoscenze in materia.

Questo mi ha dato lo spunto per il titolo dell'articolo **RLS questo sconosciuto**, perché la realtà è questa e deve far riflettere.

Non è facile interagire con medico competente, con

RSPP esterni o interni che hanno conoscenze espressamente collegate alla materia o con dirigenti che come ultimo pensiero hanno quello di spendere soldi per mettere a norma un macchinario obsoleto o sistemare un soppalco fatiscente.

All'interno di questo schema ci siamo noi, gli RLS, freschi di nomina o in carica da anni non fa differenza, dobbiamo confrontarci con persone competenti in materia e per farlo dobbiamo usare tutte le armi e l'aiuto disponibile per migliorare le condizioni e il modo in cui si lavora, spesso e volentieri incontrando resistenza da parte dei nostri stessi colleghi, i quali vedono nel cambiamento un impedimento in più piuttosto che un nuovo metodo di operare in sicurezza. Tutto questo non si può fare rimanendo nell'anonimato!

Partecipare a corsi di aggiornamento, confrontarci con altri RLS, chiedere informazioni e partecipare ai Convegni tematici organizzati dal SIRS di Bologna, rivolgersi al riferimento in Fiom Centro per Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro.

Tutto questo per avere nel più breve tempo possibile una risposta ai dubbi o una soluzione in linea con il problema da affrontare.

Se avessi avuto la bacchetta magica avrei riempito la tribuna dello stadio fino all'ultimo posto e racconterei a Bossi e a Fini con grande onore e orgoglio come si è festeggiato la fine dell'anno scolastico con i giochi organizzati da tutte le scuole di Bologna.

Farei vedere ai signori delle leggi razziali che tutti i bambini, di tutti i colori, possono essere già considerati futura società multiculturale mentre cantano insieme l'inno nazionale "Fratelli d'Italia" dandogli così un ulteriore grande significato.

Nello stesso tempo farei vedere loro l'emozione dei genitori provenienti da varie culture che hanno tifato per le scuole a cui appartengono i loro figli.

La gioia dello stadio è compiuta con grande applauso multietnico che ha reso la festa un momento di grande maturità culturale e civile.

Peccato che la maturità politica non ha raggiunto la coscienza di una maggioranza parlamentare che blocca lo sviluppo della convivenza delle differenze, soffia sul fuoco delle paure, delle angosce, dei rischi, mentre altre società occidentali portano avanti scelte per realizzare concretamente una società multiculturale.

I bambini fanno: "Oh...!", cantando, giocando insieme, superando tutti, le barriere e le diversità perché hanno già costruito insieme la vita basata sulla convivenza e la tolleranza.

I BAMBINI FANNO "Oh...!"

ELHIBA ABDELLAH - Delegato FIOM-CGIL DIECAST



Come mi dice mio figlio: «A scuola abbiamo fatto la ninnananna di tutto il mondo, ci siamo divertiti un sacco».

Però i bambini ignorano che i loro genitori rischiano l'espulsione ogni giorno se perdono il lavoro. E di conseguenza rischiano anche loro.

In nome di quale diritto è possibile soffocare la speranza di vita, una pari opportunità educativa ai bimbi di origine straniera, che giocano per la vittoria della loro scuola e cantano con tutti gli altri "Fratelli d'Italia"?

IN FILA CONTRO LA FILA

**MOBILITAZIONE DI DONNE NATIVE E MIGRANTI
PROMOSSA DA CAROVANA**

Anche il gruppo **Donne native - Donne migranti** dell'Associazione **CAROVANA** è impegnato sul tema dell'immigrazione, nell'ambito del progetto che ha portato a scrivere una **"Agenda politica di donne per Bologna"**, in cui si descrive una **Città Desiderabile** che deve essere **ospitale, inclusiva, socievole, partecipata, di pace e differente**.

Il 28 giugno scorso, davanti all'Ufficio Immigrazione della Questura di Bologna, dietro a piazza Galileo, hanno manifestato contro il Regolamento attuativo che peggiora la - già pessima - legge Bossi Fini con lo slogan: **IN FILA CONTRO LA FILA**.

PER UNA CONVIVENZA FATTA DI DIGNITÀ E RISPETTO PER TUTTI

Sono gravissime le conseguenze della legge Bossi Fini e del regolamento attuativo della stessa, a discapito di tutti i lavoratori migranti, senza distinzione tra chi lavora ed è regolare con i permessi e chi è in attesa di regolarizzare la sua posizione.

Questo regolamento rende tutti i migranti a rischio di espulsione, rende più difficile trovare un lavoro in quanto il datore di lavoro deve garantire che il lavoratore migrante abbia una casa adeguata e negli standard della legge.

Il lavoratore migrante diventa con questo regolamento del tutto dipendente e controllato sia nella vita lavorativa sia in quella privata.

Questa legge peggiora i rapporti con le normative del mercato del lavoro, non permette di ripensarle e rispondere in maniera adeguata alle esigenze di tutti i lavoratori.

La FIOM sostiene le decisioni assunte da CGIL CISL UIL di richiedere un incontro alla Prefettura di Bologna sui temi della regolarizzazione e delle competenze che possono essere delegate agli Enti Locali sulla sicurezza e sui permessi di soggiorno.

Il Coordinamento Migranti della FIOM di Bologna esprime la massima solidarietà alla vittima della violenza di Villa Spada, alla sua famiglia e alla cittadinanza bolognese, ribadendo che i cittadini migranti sono e vogliono essere una risorsa per la città e condannano tutte le forme di violenza.

(Dall'Ordine del Giorno approvato all'unanimità dal Consiglio Generale della FIOM di Bologna il 23 giugno 2005)

Un'altra importante azienda bolognese ha scelto di eleggere la propria RSU. La Network Computer House s.p.a. (meglio conosciuta come NCH), l'azienda sempre più spesso citata dai quotidiani nazionali e finanziari come esempio delle nuove realtà del terziario avanzato, ha eletto nell'aprile scorso la propria rappresentanza sindacale che, al termine dello scrutinio, è risultata essere composta da tre lavoratori iscritti alla FIOM.

Fin qui sembra una storia come tante, semmai ci si potrebbe stupire del ritardo con cui tale evento si sia verificato. **NCH è un'azienda nata e cresciuta nel cuore di Bologna, in quel bellissimo centro storico, ai piedi delle due Torri, che utilizza come uffici appartamenti storici comprati in Strada Maggiore;** un'azienda che ha compiuto vent'anni di età, che **conta un numero di dipendenti superiore a 300, (tutti impiegati tecnici)** che ha sedi ed uffici nelle più importanti città italiane e che nell'ultimo anno, con l'acquisizione della DS Data System (circa 400 dipendenti), è venuta a capo di uno dei gruppi più significativi nella realtà nazionale ed internazionale dell'informatica bancaria, con un fatturato che si aggira sugli 80 milioni di euro, come giustamente vanta il suo proprietario Paolo Ottani.

Ma è proprio per queste sue caratteristiche che l'elezione della RSU in NCH assume un significato ancora più importante. Non che questi dati non siano reali, ma forse non rappresentano la quotidianità di un dipendente NCH e, questo fatto, accade ormai da qualche anno. E' come se la testa (il management) ed il cuore (i lavoratori) di questa azienda non fossero più in sintonia. Così sul finire dello scorso anno le chiacchiere dei "famosi corridoi di Strada Maggiore" hanno sempre più spesso come argomenti l'insoddisfazione, la mancanza di informazioni, la stagnazione delle retribuzioni, le preoccupazioni di fronte ad una situazione nazionale del settore a dir poco catastrofica; ed ancora e soprattutto la sensazione che i lavoratori non abbiano conoscenza e tutela dei propri diritti che, quando le acque si agitano come negli ultimi anni, rischiano di venire offesi, se non calpestati, da tentativi a volte goffi che l'azienda fa con tagli di costi e riorganizzazioni aziendali spesso inconcludenti.

Con questo spirito un gruppo di lavoratori decide di incontrarsi una sera di gennaio in una sala comunale presa in affitto, per iniziare a parlare a voce alta dei propri problemi. L'iniziativa prende piede e dopo il primo si succedono altri incontri: si parla, si domanda, si risponde, ci si ritrova simili e in qualche caso ci si sorprende di non conoscere assolutamente le condizioni del proprio vicino di scrivania.

Sono molti i lavoratori che partecipano a questi incontri; partiti con l'idea di una rappresentanza non "sindacalizzata" si

STORIE DI FABBRICA

N.C.H.: "L'AZIENDA DI STRADA"

COSI' NASCE LA RSU NEL TERZIARIO AVANZATO

RSU N.C.H. - FIOM-CGIL Bologna

capisce ben presto che la strada sarebbe vana e rischiosa e così, dopo aver chiesto la consulenza ad alcuni delegati sindacali conosciuti da alcuni lavoratori, si approva all'unanimità dei partecipanti la proposta di attivarsi per organizzare le prime elezioni di una RSU. Serpeggia paura, timore, preoccupazione per le reazioni dell'azienda.

Viene costituito un gruppo di lavoro che si occupa di verbalizzare, scrivere proposte e soluzioni, tenere i contatti con le Organizzazioni Sindacali per poi riferire agli altri nell'incontro successivo. Il tutto al di fuori dell'orario di lavoro, con un entusiasmo ed una partecipazione emotiva fuori dal comune. E con tutti i rischi di una fase in cui nessuna tutela mette al riparo da eventuali reazioni dell'azienda. Come sempre c'è chi si espone di più, c'è chi va a riferire ai "capi" e si assiste anche a qualche goffo tentativo di pressione psicologica.

Ma la pallina di piombo sul piano inclinato ha ormai preso velocità ed è nelle fredde serate invernali che le OO.SS. (FIOM, FIM, UILM) inviano alla direzione di NCH la richiesta di un'assemblea retribuita che



abbia come ordine del giorno l'apertura della procedura per l'elezione della RSU, con allegato un documento redatto dai lavoratori in cui si descrive lo spirito di questa iniziativa.

L'assemblea si tiene in un cinema per la mancanza di luoghi idonei in azienda. La partecipazione sfiora il 50% degli aventi diritto (si tenga conto che molti lavoratori NCH svolgono le proprie mansioni presso i clienti in tutta Italia). Le OO.SS. illustrano le modalità con cui indire le elezioni; si susseguono interventi di molti lavoratori. La volontà forte che si esprime è quella di una lista unitaria

delle tre sigle: si vuole una rappresentanza eletta sulla base della più ampia scelta possibile. L'assemblea si chiude indicandone un'altra per la presentazione delle candidature. Dopo due settimane ci si ritrova nello stesso cinema, ma prima che i candidati possano presentarsi c'è un ultimo colpo di scena: un piccolo gruppo di dipendenti che non ha mai partecipato agli incontri precedenti e che si dice rappresentante di "molti", cerca di proporre una sorta di rappresentanza sui generis non sindacalizzata (ma senza indicare né rappresentanti, né proposte) e chiede che vengano disertate le urne. Il dibattito che ne segue è vivace (e forse scappa anche qualche reazione al di sopra delle

righe), ma ai più risulta quasi offensiva una proposta del genere in una sede in cui le OO.SS. stanno tenendo un'assemblea sulle future elezioni e dopo tutto l'impegno che c'è stato da parte di molti per arrivare a questo momento. Si arriva alla presentazione dei candidati: sono sei per tre rappresentanti eleggibili, cinque FIOM e uno FIM. Successivamente uno FIOM rinuncerà e due FIM si aggiungeranno ed anche ciò è indice di quanto sentita e sofferta sia questa avventura. La UILM non avendo raccolto candidature decide di non partecipare alla lista unitaria che porta così solo due sigle. Finalmente vengono indette le elezioni, organizzate in modo perfetto dai lavoratori che fanno parte della Commissione Elettorale. Il raggiungimento del quorum, uno dei fantasmi che si aggira nell'aria, arriva subito ed alla fine i votanti saranno il 73% degli aventi diritto, conferendo così alla nascente RSU una legittimazione ed una rappresentanza davvero notevoli.

Lo scrutinio dà il suo responso: vengono eletti Sara Lazzarini, Fabrizio Brintazzoli e Sabatino Gallotta, tutti iscritti alla FIOM. Ci sono voluti quattro mesi, ma alla fine è fatta!

Il resto è storia di oggi: la RSU lavora, incontra l'azienda, si rapporta con problemi e persone, dà le prime risposte ai colleghi che richiedono informazioni su diritti e leggi, porta avanti l'idea di una contrattazione di secondo livello, organizza la mobilitazione per il rinnovo del CCNL, ha creato un proprio sito (<http://rsunch.altervista.org/>).

Ed allora benvenuta NCH, benvenuti lavoratori NCH e l'augurio più sincero di buon lavoro alla tua giovane RSU, la cui storia ha voluto dimostrare ancora una volta come diritto e lavoro, impresa e sindacato, siano binomi inscindibili in qualsiasi realtà che operi in un sistema democratico.

DELEGATI IMPIEGATI E TECNICI ALL'ASSEMBLEA PROVINCIALE FIOM

CAMBIARE PER EVOLVERSI

FABRIZIO TORRI E STEFANO RUGGENINI (Delegati FIOM-CGIL G.D e FIAT POWERTRAIN) Coordinatori del Progetto Tecnici e Impiegati della FIOM Bologna

Il 30 maggio si è svolta presso la Camera del Lavoro di Bologna un'assemblea dei delegati impiegati e tecnici della Fiom-Cgil.

La partecipazione è stata alta così come il numero degli interventi (sedici). I temi trattati e ritenuti da tutti importanti sono stati la contrattazione di 2° livello per affrontare meglio le richieste di impiegati e tecnici nelle proprie realtà aziendali, il tesseramento, che non è proporzionale al forte aumento della forza lavoro impiegatizia degli ultimi anni (7000 impiegati nel 1990, 23000 nel 2003 nella provincia di Bologna).

Molti delegati provenivano da aziende informatiche, evidenziando che, nella nostra provincia, oltre alle tradizionali industrie meccaniche vi è anche un numero rilevante di aziende informatiche composte a grande prevalenza di tecnici.

Un accento particolare è stato posto sulla necessità di lavorare per unificare tutti i lavoratori tenendo conto delle diverse specificità e superare la contrapposizione ideologica operai - impiegati non più adeguata al nuovo mercato del lavoro su cui siamo chiamati a operare.

È stata resa nota l'apertura di una cassetta postale per i delegati impiegati su cui scambiarsi comunicazioni e informazioni, l'indirizzo è: impiegati@fiombologna.org.