



FORMAZIONE

Mensile della Fim-Cisl Varese

Autorizzazione Tribunale di Varese n.563 del 30/6/89 - Responsabile A.Maio - Spedizione in A.P. - D.L. 353/2003 (conv. in L.27/02/2004 n° 46) Art.1, comma 2, DCB. Aut. P.T. Filiale di Varese - Direttore Ballante Mario - Redazione: via B.Luini 5, tel. 0332/283285 - Comitato di redazione Bianchi G., Franzetti R., Resteghini G.

Nuova serie - Febbraio 2010

2010, un anno complicato ...

Si apre il 2010.

Il passaggio da un anno all'altro è sempre l'occasione per riflettere su quello che si lascia e su quello che si vorrebbe dall'immediato futuro.

Per la Fim di Varese il 2009 è stato un anno segnato dalla perdita di Loris Andreotti. Un vuoto che potrà essere colmato, e solo in parte, dall'impegno che tutto l'apparato organizzativo della Fim ha già cominciato a mettere nelle attività che ognuno svolge.

Lo scorso anno è stato caratterizzato dal terzo contratto nazionale sottoscritto dalla Fim e dalla Uilm. La Fiom non ha invece portato nessun risultato a seguito della sua piattaforma.

L'obiettivo di tutelare i lavoratori è stato ancora una volta realizzato da noi al prezzo di grandi fatiche e di contrapposizioni nelle aziende, spesso su argomenti puramente pretestuosi. La Fiom

è rimasta comunque isolata dopo che i contratti sottoscritti unitariamente in altre categorie sono arrivati a cinque. Anche la Cgil fatica a reggere la posizione di contrarietà alle nuove regole contrattuali, visto che vengono applicate e portano a risultati contrattuali.

Sul fronte economico e occupazionale, dopo una pesante perdita di fatturato nelle aziende metalmeccaniche e il conseguente utilizzo della cassa integrazione, l'unica buona notizia è che la frana si è fermata.

L'occupazione non si è ripresa, anzi molte aziende stanno arrivando alla scadenza degli ammortizzatori sociali e si rischiano licenziamenti, soprattutto nelle piccole e piccolissime aziende.

In questa situazione parlare di ripresa della contrattazione aziendale può sembrare velleitario: noi invece crediamo che questa crisi abbia profondamente modificato le relazioni sindacali e che si

debba riflettere su come riprendere la strada della contrattazione non solo per gestire le crisi, ma per cominciare a guardare avanti.

Il contratto nazionale è ormai consolidato e la sua gestione offre delle opportunità importanti: ci sono novità sul fondo pensionistico integrativo (Cometa), sul part-time e sui lavoratori atipici, sul diritto allo studio, sulla formazione, sui migranti, su salute e sicurezza. Questi temi rappresentano la strada per continuare la difesa dei lavoratori, anche in un contesto difficile come l'attuale, dove c'è ancora più bisogno del Sindacato.

Un'ultima nota: non è ancora stato firmato il contratto nazionale per le aziende aderenti all'associazione piccole e medie aziende metalmeccaniche (API): siamo convinti che ciò avverrà al più presto, anche perchè il vecchio contratto è scaduto a fine gennaio.

All'interno

Pag. 2: Formazione

Pag. 3: Finnord

Pagg. 4-5: Contrattazione

Pag. 6: Previdenza Integrativa

Pag. 7: Haiti

Pag. 8: Aumenti CCNL

Una eredità impegnativa

La morte di Loris ha colto tutti alla sprovvista, è stata un'esperienza di sofferenza e preoccupazione perché tutti eravamo coscienti del tanto lavoro che lui portava avanti e che qualcuno doveva continuare a svolgere.

Tra questi impegni ci sta anche questo giornale a cui dedicava con passione giornate di lavoro.

Devo dire, anche con un po' di pudore, che mi sembra questo l'impegno più complesso: non si tratta di fare una trattativa o di discutere una questione tra persone, ma di costruire un messaggio e quindi di capire cosa scrivere e come comporre.

Per questo cercheremo nei prossimi mesi di definire insieme una struttura di "Informazione FIM" che risponda anche alle esigenze che Voi lettori vorrete indicare, scrivendo alla FIM di Varese o inviando una mail.



Orari di lavoro - Tempi di vita

Lo scorso 16 settembre presso il Centro Congressi Ville Ponti di Varese si è tenuto un Convegno sugli "Orari del commercio", organizzato dalla Camera di Commercio di Varese, dall'Università Carlo Cattaneo (LIUC), dall'Istituto per la Ricerca Sociale (IRS) e da CGIL-CISL-UIL di Varese.

Essendo occupata nel settore metalmeccanico la mia presenza a questo Convegno può sembrare fuori luogo ma, per avere una visione diversa dalla realtà in cui lavoro, ho ritenuto importante ed interessante parteciparvi.

Nella sua relazione iniziale la dott.ssa Manuela Samek Lodovici (Presidente IRS e docente della LIUC) ha esaminato approfonditamente le varie problematiche del settore commercio. Un settore in grande espansione, fatto positivo da un lato ma altrettanto impegnativo da gestire, che tra l'altro comporta per gli addetti un allungamento degli orari di lavoro alla sera e alla domenica.

Assistiamo, io per prima, all'evoluzione del mondo e degli orari del commercio come un fatto normale della quotidianità ma il dover constatare che spesso gli addetti alle attività commerciali lavorano quando io riposo è motivo di frustrazione.

Il ricorso al lavoro domenicale e a quello serale è aumentato molto negli ultimi anni: questo ha permesso di avere più opportunità per lo shopping, ma il 30% delle persone sostengono che in questa fascia oraria l'apertura dei centri commerciali è un'ulteriore alternativa per l'impiego del proprio tempo libero. Mi rendo conto che un ampliamento degli orari rappresenta un vantaggio per noi consumatori e per l'orga-

nizzazione della nostra vita, ma al contempo questo richiede un impegno maggiore di chi lavora nel settore e ne limita i tempi di vita.

Dovremo cercare, anche attraverso un maggiore impegno personale, il rispetto delle regole fondamentali del "riposo festivo" cercando di trovare crescendo tutti insieme l'alternativa più idonea nel trascorrere il nostro tempo di vita, riscoprendo, forse, semplicemente la bellezza di passeggiare insieme mano nella mano.

L'apertura alla conoscenza di realtà lavorative diverse dalla nostra impedisce che ci richiudiamo a riccio: prendere visione di una realtà come quella del commercio mi ha sicuramente arricchito e la ricerca, sviluppata molto scrupolosamente, ha evidenziato quanto sia complesso gestire al meglio le richieste del mercato e il mercato stesso.

Milena Gandini

Per chi volesse approfondire le tematiche del convegno può trovare tutta la documentazione sul sito della Camera di Commercio di Varese alla pagina internet

http://www.va.camcom.it/index.phtml?Id_VMenu=789



Fondimpresa Pionieri nell'opportunità

Ho avuto, "dopo averlo chiesto in azienda", l'opportunità di partecipare ad un corso organizzato da Fondimpresa, tema all'ordine del giorno "corso per formatori RSU e HR" (Human Resources).

Obiettivo del corso: far comprendere meglio Fondimpresa, dare gli strumenti utili per fare piani formativi ma, secondo me la più importante, far comprendere alle parti la "CoCostruzione" - durata 4 giornate da 8 ore.

Il corso, anche se un po' compresso, è ben articolato e ruota tutto intorno al principio che lo strumento della formazione non è unilaterale.

L'esperienza, personalmente più innovativa e penso reciproca, è quella di lavorare insieme con gli HR. In un argomento come quello della formazione dove non ci dovrebbero essere parti, in quanto la formazione è un bene trasversale, l'abbattimento dei muri ideologici da entrambe le parti potrebbe portarci a fare un vero salto di qualità.

Con Fondimpresa si vuole varcare una soglia fino ad oggi di esclusività aziendale, ecco dove mi sono riconosciuto pioniere, il gruppo che ha partecipato a questo primo corso ha avuto e sicuramente lo avranno quelli che parteciperanno ai prossimi corsi, la consapevolezza di una cosa nuova, un nuovo modo di lavorare, di porsi nei confronti dell'azienda e viceversa.

Almeno per quanto riguarda l'argomento formazione non dovremmo avere ruoli opposti, ma piuttosto gli stessi strumenti.

Dovremmo partire da un bisogno formativo reale, ed essere coinvolti in ogni fase della progettazione formativa.

Questo corso fa capire l'importanza del coinvolgimento da parte nostra, in tutte le fasi di un corso. Noi possiamo essere attori, di una proposta nella parte iniziale, garanti nello svolgersi del corso e verificare l'efficacia alla fine dello stesso.

Come capite l'esperienza per me è stata positiva, ora però, dalla teoria alla pratica, qui mi riconosco ancora pioniere, qui incontreremo scogli, le aziende da una parte eviteranno di aprire le porte ai loro piani industriali, dall'altra sta a noi utilizzare tutti gli strumenti di cui possediamo per aprirle.

Salvatore Palomba





Crisi alla Finnord

La CIGO in Finnord è terminata il 16 ottobre 2009 dopo ben 52 settimane d'applicazione. Dal 1 al 15 Ottobre 2009, l'azienda, l'Univa, la rsu e le organizzazioni sindacali di Fim e Fiom si sono incontrati più volte per cercare di trovare un accordo per affrontare il persistere della criticità aziendale.

Finnord dal 1982 produce particolari metallici per il settore automobilistico, motociclistico e nautico, questi prodotti sono costituiti da raccordi torniti o stampati per le tubazioni destinate ad impianti frenanti e tubazioni complete degli impianti frizione.

Il mercato auto motiv negli ultimi anni evidenzia una difficoltà a livello mondiale, i dati delle vendite sono scoraggianti sia in Italia sia all'estero, le cause sono molte ma l'aumento del prezzo del greggio e la forte concorrenza proveniente dai produttori ubicati in paesi di nuova industrializzazione, (favoriti anche da condizioni competitive e di sistemi più favorevoli, rispetto a quelle che si trovano a dover sostenere i produttori italiani e quelli operanti in mercati occidentali, che causano una consistente e progressiva perdita di volumi produttivi e anche di fatturato da parte delle aziende) sono sicuramente le più significative.

La crisi economica e finanziaria che si protrae dal 2008 ha avuto effetti devastanti sull'andamento aziendale, in particolare la situazione economica e patrimoniale è stata compromessa, al punto da spingere la direzione ad attuare un programma immediato di ricorso agli ammortizzatori sociali, che consentono una rivisitazione da parte della struttura e anche il conseguente impatto sull'organico del personale.

Tale analisi ha obbligato l'azienda a procedere ad un taglio generalizzato dei costi fissi e variabili, e la necessità di una riorganizzazione delle risorse mediante riqualificazioni interne, con benefici in termini di qualità ed efficienza. Procedere nel più breve

tempo possibile ad un miglioramento della produttività mediante interventi riorganizzativi sia sulla manodopera diretta sia sul personale è un passaggio obbligato se si vuole rimanere sul mercato, ancora più necessario modificare le politiche commerciali al fine d'intervenire in nuovi mercati. Questa ristrutturazione quantifica ad oggi un esubero del personale dimensionato in 120 lavoratori, la RSU ha subito evidenziato la difficile ricollocabilità sul territorio dei lavoratori, ha fortemente richiesto d'attenuare gli effetti occupazionali attraverso l'utilizzo d'ammortizzatori sociali.

Le trattative si sono articolate in più giorni, sul tavolo, in primo luogo, la richiesta di non far immediatamente i licenziamenti, perché sarebbe stato molto elevato l'impatto sociale, cercando la soluzione migliore (come ammortizzatore sociale.) ha richiesto molte verifiche. Inizialmente la proposta era di usare i contratti di solidarietà, l'azienda ha sostenuto che non era possibile definire una riduzione d'orario medio a causa dell'elevata variabilità e imprevedibilità degli attuali carichi di lavoro. Noi non ci siamo fidati, abbiamo richiesto i tabulati d'utilizzo della cassa ordinaria di tutto l'anno trascorso suddivisi per ogni lavoratore, la Fim ha elaborato tali dati ricavandone un grafico che ha fatto il punto della situazione.

Ne è emerso che non si potevano attuare, il grafico era veramente disastroso, c'erano troppi squilibri tra i reparti e solo in alcuni uffici amministrativi il grafico era lineare e più compatibile con la struttura di un orario di solidarietà.

Ci siamo quindi orientati sulla richiesta di cassa integrazione straordinaria per riorganizzazione.

Il punto di partenza, della trattativa, era l'anticipo di cassa integrazione, senza questa garanzia non si sarebbe fatto alcun accordo!

La trattativa si è dimostrata subito molto più complicata del previsto, abbiamo cercato di capire l'umore e le attese dei lavoratori con le assemblee svolte in fabbrica, per garantire la trasparenza e il massimo rispetto delle regole. L'azienda ha acconsentito a trattare una cassa integrazione guadagni straordinaria accettando alcune richieste avanzate in trattativa.

L'azienda comunicherà tempestivamente alla rsu gli elenchi dei lavoratori sospesi dalla cigs, nel rispetto della programmazione temporale della rotazione alla presenza di fungibilità professionale e compatibili con le esigenze tecniche organizzative e produttive dell'impresa, la rsu farà un attento monitoraggio con relative segnalazioni d'eventuali anomalie sulla rotazione nei vari reparti. Durante l'utilizzo della cigs, per 150 lavoratori sospesi dal lavoro, si promuove l'utilizzo delle "doti" per favorire la crescita e le competenze professionali con iniziative promosse dalla provincia di Varese e dalla regione lombardia nell'ambito del piano di reimpiego, inoltre l'azienda valuterà anche la possibilità di fare ricorso ai bandi formativi con l'avviso 3/2009 di Fondimpresa.

Infine, tre mesi prima del termine della cassa integrazione straordinaria le parti s'incontreranno per valutare l'esito del piano ristrutturativo e la situazione aziendale, in particolare la verifica e la sussistenza d'eventuali esuberi e la loro gestione attraverso ammortizzatori sociali compatibili.

In conclusione ci aspetta un anno molto difficile, le previsioni non sono per niente incoraggianti, allora una domanda si formula automaticamente, sarà una guerra tra poveri?

R.S.U. Fim.Cisl Meccanica Finnord S.p.A.

Marco Ronga

Sabrina D'Andrea



Contrattare è un pògovernare!

Parto da una semplificazione: le difficoltà che vive il sindacato in Italia quando deve contrattare assomigliano a quelle che vive la sinistra quando è “costretta” a governare (è accaduto solo 2 volte e chissà quando ricapita...).

Non è che sia semplice, nel nostro paese, il governare. Ma perché, oltre ad avere contro una destra becera ed ottusa, ci mettiamo pure del nostro per complicarci la vita?

Salvo poi lamentarci quando “il popolo” sceglie di essere governato da un padre/padrone attraverso la forma più elementare della democrazia: il voto. Quando il voto, oltre che ad indicare l’opinione politica, diventa un referendum a favore (o contro) qualcuno viene impedita un’altra forma elementare di democrazia: conoscere il merito, valutare le possibili alternative, decidere. Viviamo in un paese dove oramai non esistono più le sfumature, ma solo il bianco e il nero (e questo non è bene).

Anche nel sindacato italiano, negli ultimi anni, si è accentuata questa “lacuna” (sto parlando del referendum) e la malattia si è estesa dalla categoria dei metalmeccanici alle confederazioni, contagiando interi settori che fino a poco tempo fa utilizzavano raramente questo strumento come sintesi estrema per redimere le diverse posizioni presenti nel sindacato italiano.

Non sto dicendo che lo strumento neo possa essere utilizzato ma mentre le differenze di merito sono spesso superabili (basta volerlo), emergono in misura preminente le divisioni strategiche.

Posizioni distanti, non concilianti, strategie con obiettivi contrapposti, che solo nelle trame misteriose della tattica politica qualche volta trovano una

(momentanea) soluzione, per poi riesplodere. Qui sta a mio parere il vero e drammatico problema del sindacato italiano: si continua a ragionare come se il tempo si fosse fermato.

Non è che in giro per il mondo sia sempre facile, ma lì la politica ha semplificato (e di molto) le dinamiche, le scadenze e i risultati (in Germania, Francia, ecc.). Possiamo affermare che in Italia la politica ha semplificato il confronto in questi anni? Certo di no.

Lo stesso possiamo individuare, su temi ovviamente differenti, nella vita sindacale: la complessità “politica” la ritroviamo quasi esclusivamente nel nostro paese e in poche altri (Francia?).

Nel resto dell’Europa anche il ruolo del sindacato è semplificato e regolato in modo da limitare alla contrattazione con le controparti l’ambito di intervento. Difficilmente si evidenzia un ruolo attivo di confronto con i governi su temi generali (pensioni, assistenza, fisco, ecc.) come è avvenuto e avviene nel nostro paese. E’ una anomalia tutta italiana, cresciuta durante il vuoto politico degli anni novanta e questa positiva situazione, patrimonio del sindacalismo confederale non solo va mantenuto, ma rafforzato.

Anche il governo attuale (B&B) ha dovuto prendere atto che con il sindacato deve fare i conti (anche se spesso confonde l’informazione al confronto con il sindacato).

E’ una partita difficile con un interlocutore politicamente contrario, associazioni industriali spesso supponenti, crisi pesante nelle aziende manifatturiere, precarietà e lavoratori spesso distanti dalle “cose” sindacali.

Ma qui sta il nocciolo del problema: il sindacato (o una parte importante di esso) non ha ancora acquisito

consapevolezza di giocare fino in fondo proprio ruolo contrattuale. Non un ruolo contro, ma per avviare il confronto, essere attivi nella trattativa e concludere con un accordo positivo. Lo stesso ragionamento vale per il confronto con le nostre controparti naturali (associazioni o singole aziende) non basta rivendicare e presentare una bella piattaforma, ma bisogna poi concretizzare il tutto con i risultati, specie se si tratta del contratto nazionale di lavoro.

Per i lavoratori il risultato si ha quando una piattaforma rivendicativa (o una situazione di crisi occupazionale) si trasforma in accordo sindacale. Non basta quindi essere osservatori passivi “durante” la trattativa, per poi avere mano libera nel criticare il lavoro degli altri.

C’è una seconda anomalia in una parte del sindacato italiano: sottoporre al giudizio vincolante anche dei non iscritti i risultati che il sindacato stesso ottiene durante una contrattazione.

Anomalia che personalmente ho condiviso, esercitato e preteso applicare di fronte ad intese unitarie, anche se quando parlavo di referendum con altre categorie dell’industria, mi guardavano come un marziano, perché nessuno ne faceva uso politico. Sì, perché spesso di fronte ad accordi unitari ci si limitava al giudizio degli organismi sindacali e all’informazione ai lavoratori del merito dell’accordo.

E poi “rivendicare” il referendum per giudicare un accordo non firmato da tutti potrebbe semplicemente rimandare ai sindacati il problema: ma perché non vi mettere d’accordo tra di voi? Ci sentiamo ripetere nelle aziende.

Perché? Attendo risposte non scontate...



Contrattazione

Ma se andiamo in Germania, patria del più importante sindacato metalmeccanico del mondo, ci accorgiamo che le regole sono molto semplificate, con un diritto esclusivo del lavoratore iscritto al sindacato (unico, anche se all'interno convivono opinioni politiche molto distanti tra loro) di giudicare il contratto regionale sottoscritto. Per indire gli scioperi in appoggio alle rivendicazioni devono essere d'accordo almeno il 75% degli iscritti, mentre per approvare un accordo basta il voto positivo del 26% degli stessi. Solo dopo lo stesso viene esteso ai restanti lavoratori non iscritti al sindacato.

Non pretendo di trasportare da noi l'esperienza tedesca, perché all'interno della stessa ci sono pure molti limiti, ma anche da noi, in presenza di un pluralismo sindacale spesso in disaccordo, alcune regole basi bisogna pur renderle efficienti ed attuali.

Ma chi le deve promuovere e su quali elementi: i lavoratori (iscritti o non) chiedono che siano le organizzazioni sindacali a definire tali regole.

L'unico vero tentativo di darsi regole

condivise, sia interne al sindacato, che con le controparti, è stato l'accordo confederale del 1993, siglato unitariamente ma con il parere contrario di Federmeccanica e Fiom, che ha permesso per un periodo di gestire le relazioni sindacali nel nostro paese.

Il resto erano intese interne al sindacato (Rsu, rappresentatività, referendum) che hanno trovato un equilibrio per redimere le differenze e valorizzare le parti condivise, ma che oggi è andato in crisi.

In parallelo in questi anni sono usciti allo scoperto i limiti di dell'accordo del 1993, in particolare i tempi lunghissimi per i rinnovi contrattuali, il limite dell'inflazione programmata, le difficoltà a produrre contrattazione di secondo livello; si è deciso (come sindacato) di modificare (migliorando) il contenuto di quell'accordo.

La lunga, difficile trattativa unitaria, al momento di trovare una soluzione contrattuale (accordo di gennaio di questo anno) ha visto sfilarsi una parte del sindacato (Cgil) e questo non ha fatto bene ai lavoratori e ha di fatto impedito di completare il confronto interno al

sindacato sulle regole.

Questo presagiva momenti difficili nei rinnovi contrattuali e nei rapporti tra sindacati: ora siamo nel mezzo del problema, tutti hanno ragione, ognuno sarà chiamato a chiudere i ranghi e difendere la squadra. Fino a quando una tregua permetterà di nuovo il confronto.

Nel frattempo si farà del tutto per rendere difficile la comprensione ai lavoratori (dove stanno le differenze) e renderà difficile la ripresa di un minimo di dialogo interno al sindacato.

Non ci sono contratti belli o brutti, non ci sono sindacalisti eccellenti o mediocri, non ci sono trattative facili o difficili: ci sono semplicemente risultati dettati dalla capacità contrattuale, dai rapporti di forza, dalla situazione economica e sociale.

Perché non tentare di definire le regole e chiedere ai lavoratori di condividere (anche con un referendum vincolante) tale accordo tra le organizzazioni?

Contrattare è un pò... governare!

Rinaldo Franzetti





Trend recuperata la perdita del 2008: nel 2009 hanno reso in media il 9%

Pensioni: TFR a terra, i Fondi vanno di corsa

Un anno d'oro per i fondi pensione, che nel 2009 hanno guadagnato in media il 9%. Nel 2008 avevano chiuso in rosso del 4,9%. La perdita dovuta alla crisi, quindi, è stata recuperata. E grazie alle detrazioni fiscali, i fondi riescono ad avere la meglio sui mercati nel decennio orribile delle Borse (2000-2009). Purtroppo l'altra faccia della medaglia è l'occasione mancata per molti investitori, visto che la crisi e, forse, la scarsa educazione finanziaria, «congelano» le iscrizioni alle casse della previdenza integrativa. Lasciare i soldi in azienda, invece, nel 2009 ha reso solo il 2%. Poco, ahimè, perché il Tfr «classico» si rivaluta con un tasso dell'1,5%, più il 75% dell'inflazione, che oggi è poco sopra lo zero.

Gara: i risultati dei fondi pensione sono in linea con i benchmark (gli indici di confronto utilizzati per valutare l'andamento della gestione) e permettono di recuperare almeno in parte i cali subiti dalle casse nel 2008.

Anche nel lungo periodo il bilancio dei fondi resta positivo. Nel decennio 2000-2009, dei tre esistenti all'inizio del periodo solo Fonchim (chimica e farmaceutica), con il 30,3% ha battuto di un soffio il 30,2% del Tfr. Se però si considerano i rilevanti benefici fiscali e il contributo aziendale (a cui non ha diritto chi non aderisce, e che è pari in media all'1,2-1,5% della retribuzione lorda), la bilancia pende decisamente a favore dei fondi anche nel caso di Cometa (industria metalmeccanica e oreficeria) e Fondenergia (energia e petrolio), finiti con il 28,2% e 27,4%. I dati sono relativi ai

comparti bilanciati, gli unici esistenti all'inizio del periodo considerato.

Un lavoratore con una retribuzione lorda annua di 30 mila euro, pari alla media del settore, che il 14 marzo 1997 si è iscritto al bilanciato di Fonchim, il primo a partire, al 31 dicembre 2009 avrebbe ottenuto un montante di oltre 47 mila euro contro i quasi 36 mila che avrebbe ricavato invece dal Tfr in azienda.

«Malgrado le tre crisi finanziarie avvenute dal 1997 a oggi - sottolinea Andrea Girardelli, direttore generale di Fonchim - il rendimento è stato decisamente superiore a quello della liquidazione. Questo risultato è frutto anche dell'elevata solidità dei titoli acquistati e delle modalità d'investimento dei fondi: con il versamento rateale durante i ribassi dei mercati si acquistano titoli a prezzi più vantaggiosi». L'anno scorso risultati positivi sono stati ottenuti da tutti i comparti, compresi quelli garantiti. I rendimenti migliori sono dell'azionario Fopen (dipendenti gruppo Enel) con il 18,8% e del bilanciato di Fonte (commercio, turismo e servizi) con il 17,9%. «I gestori sono stati prudenti, in linea con le nostre indicazioni - spiega Gianfranco Bianchi, presidente di Fonte - .Da settembre è stato aumentato l'investimento azionario, che era stato quasi azzerato nei mesi precedenti». Fonte, secondo per dimensioni dopo Cometa, è fra i pochissimi a registrare un saldo attivo fra uscite e nuove adesioni. «Malgrado la crisi che ha colpito anche questi settori - sottolinea Bianchi - l'anno scorso è stato raggiunto l'obiettivo di 170 mila iscritti, 10

mila in più rispetto al 2008».

Numeri: «Nel 2009 tutte le linee hanno nettamente battuto il Tfr - dice dal canto suo Maurizio Agazzi, direttore generale di Cometa -. E, se si considerano tutte le variabili, anche nel lungo periodo il fondo si è dimostrato più conveniente del Tfr. Nelle nuove gestioni che scatteranno da aprile sarà ampliato il paracadute offerto dal garantito, ridotta la quota di obbligazioni societarie e introdotti nuovi attivi nelle due linee più aggressive, con investimenti immobiliari, nel private equity e nelle materie prime». Nel caso di Cometa, che per dimensioni è il terzo ente previdenziale dopo Inps e Inpdap, allarma invece il dato delle adesioni, circa 465 mila. «Nel 2009 sono diminuite di circa 10 mila unità a causa delle uscite per pensionamenti o chiusure di aziende - spiega Agazzi -. Oltre 45 mila lavoratori hanno ottenuto anticipazioni, cioè somme in acconto sul montante maturato, e molti in cassa integrazione hanno chiesto il riscatto parziale. Tutto questo si ripercuoterà pesantemente sulla prestazione finale: bisogna stabilire misure di sostegno alla previdenza complementare, a cominciare da una campagna informativa che parta dalle prospettive di quella obbligatoria». Risultati positivi sono stati ottenuti anche da Solidarietà Veneto, destinato ai dipendenti da industrie della regione. «Tutte le linee hanno battuto i benchmark e staccato il Tfr - sottolinea il direttore Franco Deotti -. E se si considerano anche il contributo aziendale e i benefici fiscali, il fondo pensione è decisamente più conveniente della liquidazione in azienda».



ANDAMENTO DEL VALORE QUOTA PER COMPARTO

MESE DI RIFERIMENTO	MONETARIO PLUS	SICUREZZA	REDDITO	CRESCITA
Dicembre 2008	€ 13,10	€ 13,04	€ 12,83	€ 11,62
Dicembre 2009	€ 13,43	€ 13,48	€ 13,76	€ 13,22
RENDIMENTO ANNUO	2,52%	3,38%	7,24%	13,72%



Haiti: Una ricostruzione non è sufficiente

Bisogna togliere il paese dalla povertà

Simone Cirulli (*Responsabile ISCOS - Cisl per l'America Latina*): **"Il terremoto acutizzerà una situazione che, in ogni caso, era già di per sé drammatica"**

Haiti occupa la 149esima posizione su 177 paesi classificati in base allo Human Development Report 2009 dell'UNDP (ONU). Si colloca dopo Angola, Pakistan e Congo, ad esempio. Circa l'80% della popolazione vive in una condizione di povertà estrema, posizionando così il paese al penultimo posto nel mondo nella relativa classifica. Il 70% degli haitiani lavora nel settore rurale, rappresentato principalmente da agricoltura di sussistenza, praticata a livello familiare. Il paese attualmente ha subito, anche, un aumento dell'economia sommersa. Durante le amministrazioni Aristide e Alexandre-Latortue, i mancati accordi con donatori internazionali hanno reso quasi impossibile l'accesso di Haiti agli aiuti necessari a poter varare politiche di reale sviluppo. La maggioranza degli aiuti di solidarietà sono andati in operazioni di assistenzialismo a causa della mancanza di politiche strutturali di investimento. La violenza è

diventata negli ultimi 20 anni devastante. La situazione generale di instabilità, sotto ogni punto di vista, ha causato una sostanziale assenza di investimenti nel Paese anche da parte di imprese straniere, cosa che invece, nella vicina Repubblica Dominicana, ha consentito un sostanziale miglioramento della qualità di vita e di accesso a risorse primarie per la popolazione a più basso reddito. Haiti, da più di due decenni, si barcamena tra deficit profondi della bilancia commerciale e un'inflazione sempre in crescita. Sintomatico il fatto che buona parte del PIL è costituito dalle rimesse degli haitiani emigrati all'estero e dalle tasse sulle telefonate provenienti dai Paesi dove le lavoratrici e i lavoratori suddetti stanno lavorando. Il Paese con il maggior tasso di migrazione di haitiani è la vicina Repubblica Dominicana, dove rappresentano i lavoratori più sfruttati e con meno garanzie, essendo per la quasi totalità informali, spesso inesistenti persino

nell'anagrafe del loro Paese d'origine, privi di documenti di identificazione ed impiegati come braccianti agricoli ed operai nei cantieri di costruzione dei grandi resort. Si calcola, con una stima approssimativa derivante dalle analisi delle Organizzazioni umanitarie presenti nell'isola, che siano tra i 2 e i 4 milioni le lavoratrici e i lavoratori haitiani presenti in Dominicana. Reperiti con metodi di caporalato sono costretti a lavorare per 12/15 ore di seguito, sette giorni su sette e con paghe risibili. Questo sta, peraltro, causando una forte crisi sociale tra dominicani ed haitiani con sempre più episodi di razzismo di cui sono vittime gli haitiani. La forte migrazione irregolare degli haitiani, causata dalla ormai permanente situazione di povertà ed instabilità del Paese che fa di Haiti l'unica nazione dell'America latina con indicatori paragonabili a quelli dei Paesi africani, è destinata ora a crescere, visto il recente terremoto che provocherà, logicamente, una forte

spinta a cercare condizioni di vita, per quanto sempre drammatiche, migliori di quelle che un Paese che oggi si presenta senza alcuna prospettiva può offrire. A questo riguardo la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Americas (CSA), Regionale dell'ITUC, in un comunicato stampa sul terremoto diramato il 13/01/2009 a firma del suo Segretario generale, Víctor Báez Mosqueira, ha dichiarato che "Una ricostruzione non è sufficiente ma bisogna togliere il Paese dalla povertà". Una posizione condivisibile visto che il terremoto acutizzerà una situazione che, in ogni caso, era già di per sé drammatica.

Nella pagina seguente le indicazioni per contribuire con un'ora di lavoro.





UN'ORA PER CONTINUARE A VIVERE

CIGL-CISL-UIL e Confindustria hanno sottoscritto un accordo per sostenere congiuntamente un impegno di solidarietà verso le popolazioni della repubblica di Haiti duramente colpite dal sisma.

A tale scopo viene costituito un “Fondo di intervento a favore delle popolazioni della Repubblica di Haiti ” nel quale confluiranno i contributi volontari da parte dei lavoratori, pari ad 1 (una) ora di lavoro ed un contributo equivalente, da parte delle imprese.

E' stato attivato un C/C presso il Monte Paschi di Siena intestato a Confindustria, CGIL, CISL e UIL a firma congiunta tra OO.SS. e parte datoriale, con il n° 8000046 Codice IBAN: IT 11 U 01030 03201 000008000046. La raccolta dei Fondi avrà termine il 31 luglio 2010. L'accordo prevede una prima valutazione tra le parti (entro il mese di maggio 2010), sulle modalità di intervento e l'impegno ad utilizzare le disponibilità raccolte per gli interventi di sostegno alle popolazioni colpite, con l'obiettivo di garantire la certezza e la rapidità nell'utilizzazione dei fondi, considerata la gravità della situazione e la necessità di avviare la ricostruzione.



CCNL: dal 1° gennaio 2010 l'aumento mensile in busta paga

Livello professionale	Aumenti minimi dal 01/01/2010	Minimi tabellari dal 01/01/2010	E.D.R.	Paga oraria C.C.N.L.	Valore mensile scatto di anzianità	Valore orario scatto di anzianità	Cometa a carico Azienda dal 01/01/2010
1°	17,50	1.154,98	10,33	6,676184	18,49	0,10688	13,9837
2°	20,48	1.267,23	10,33	7,325028	21,59	0,12480	15,3307
3°	24,15	1.395,44	10,33	8,066127	25,05	0,14480	16,8692
4°	25,55	1.453,49	10,33	8,401676	26,75	0,15462	17,5658
5°	28,00	1.552,56	10,33	8,974335	29,64	0,17133	18,7546
5°S	30,98	1.657,57	10,33	9,581329	32,43	0,18746	20,0148
6°	33,25	1.778,89	10,33	10,282601	36,41	0,21046	21,4706
7°	36,75	1.930,58	10,33	11,159421	40,96	0,23676	23,2909