



Intervista a tutto campo al segretario nazionale, Giovanni Contento

# Sì a un sindacato nuovo

## Il fine è non permettere di creare egemonie

DI ALESSIO GARZINA

«È fondamentale per un paese come l'Italia non permettere a nessuno di creare egemonie». Sono le parole del segretario nazionale del sindacato autonomo Fismic Confisal, **Giovanni Contento**, ex segretario nazionale Uilm, eletto nella segreteria nazionale Fismic Confisal all'ultima assemblea nazionale del 4, 5 e 6 settembre scorsi. La Fismic Confisal insieme a Ugl Metalmeccanici, Failms Conf.S.A.F.I. e Confintesa restano concentrati sul rinnovo del contratto dei metalmeccanici con la loro piattaforma condivisa e continuano la battaglia per contrastare qualsiasi tentativo di discriminazione. Giovanni Contento è intervenuto durante l'assemblea dei delegati Fismic Confisal e Ugl del Sud, per far emergere l'importanza di creare un'aggregazione sindacale in grado di contrastare le volontà del blocco Cgil, Cisl e Uil intenzionate a creare un sindacato unico.

**Domanda. Il blocco sindacale formato da Cgil, Cisl e Uil sembra intenzionato a creare un sindacato unico. Crede sia necessario cercare di evitarlo?**

**Risposta.** È fondamentale per un paese come l'Italia non permettere a nessuno di creare egemonie. Per questo motivo è necessario creare un blocco sindacale alternativo alle sigle sindacali che puntano all'esclusione delle altre organizzazioni. In questo momento anche l'associazione industriale si muove verso la stessa direzione, utilizzando regimi autarchici ed egemonici per la gestione delle imprese. Per esempio, accade molto spesso alle aziende non associate a Confindustria di subire episodi di dumping ed emarginazione, anche nell'assegnazione pure previste da leggi e da regolamenti di Enti.

**D. La piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale Federmeccanica-Assistal firmata insieme a Ugl Metalmeccanici, Failms Conf.S.A.F.I. e Confintesa è la prima battaglia per vincere la guerra contro l'egemonia?**

**R.** Aver ideato la piattaforma insieme alle altre organizzazioni è il primo passo verso l'obiettivo di creare una nuova aggregazione sindacale. La piattaforma condivisa è uno strumento utile a dimostrare che i lavoratori e le imprese hanno la possibilità di scegliere un'unione sindacale diversa da quella formata da Cgil, Cisl e Uil.

**D. Uno dei punti principali della piattaforma condivisa è un forte aumento**

**retributivo rispetto a quello garantito per il triennio passato, quali sono i motivi che vi hanno spinto a puntare molto su questo aspetto?**

**R.** La situazione economica italiana è in fase di stagnazione. Economisti, sociologi, politici ed esperti in materia utilizzano tutti i possibili canali di comunicazione per dire che l'economia del nostro paese è ferma e che c'è la necessità di rilanciare i consumi. Per fare ciò, è fondamentale garantire un forte aumento salariale ai lavoratori per aumentare il loro potere d'acquisto. La crescita del consumo di beni e servizi sarà in grado di donare nuova linfa vitale a un'economia ferma da ormai troppo tempo. È importante dire però che questa misura dovrebbe essere accompagnata da un significativo taglio del cuneo fiscale, anch'esso in grado di intervenire sulla radice del problema.

**D. Sulla piattaforma condivisa è previsto un aumento della scelta per l'assistenza sanitaria e la pensione integrativa, per quali motivi?**

**R.** Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria, bisogna riconoscere che con l'ultimo contratto nazionale è stato introdotto uno strumento che, per la prima volta dopo decenni, ha unificato i lavoratori dal primo livello fino al livello quadro. Abbiamo incluso l'assistenza sanitaria integrativa, necessaria anche per sostenere il salario dei lavoratori garantendogli meno spese per la sanità. Attualmente però, la gestione dell'assistenza sanitaria è monopolistica ed è invece fondamentale garantire ai lavoratori la possibilità di scegliere quella che ritengono la condizione migliore. Creare la concorrenza, è anche il metodo più efficace per migliorare le prestazioni e i servizi offerti. Per questo chiediamo che venga introdotto un secondo gestore. È giunto il momento di fare qualcosa di importante anche per la pensione integrativa. È necessario che le aziende paghino obbligatoriamente una quota pari a 12,50€ per il Fondo Cometa per tutti i lavoratori iscritti e non iscritti, introducendo in modo strutturale il sistema pensionistico integrativo. Questo Fondo è fondamentale per aumentare le garanzie per il futuro dei lavoratori, specialmente per i giovani che non hanno certezze sul valore delle loro future pensioni.

**D. Senza aziende non esiste lavoro e senza lavoratori non può esistere sindacato. È quindi fondamentale cercare di facilitare la vita delle aziende, in che modo è possibile**

L'INTERVENTO DEL SEGRETARIO GENERALE ROBERTO DI MAULO

## Ferrari senza eguali nell'automotive

«Ferrari numero uno al mondo come marchio con vendite da record e numero uno nel riconoscere ai propri dipendenti un premio di competitività che non ha eguali nel settore dell'automotive» dichiara il segretario generale Fismic Confisal, **Roberto Di Maulo**. Ferrari continua a investire sulle sue persone, firmato il nuovo accordo premio di competitività per i dipendenti in Italia che si inserisce all'interno del sistema delle relazioni sindacali normate dal Ccsl.

L'accordo introduce condizioni migliorative sotto l'aspetto economico e presta una grande attenzione ai temi della formazione, della genitorialità e della sostenibilità. Per sottolineare ancora una volta il rapporto tra lavoratori e azienda si sono allargati i parametri di concessione del premio di competitività, infatti non incideranno più le assenze per maternità/paternità facoltativa, l'allattamento a favore della genitorialità e i lutti fino al 2° grado di parentela oltre alla creazione di una specifica commissione per le malattie significative/gravi. Rimane ovviamente quanto riconosciuto dal precedente accordo: ferie, par, permessi sindacali, assemblee, legge 104.

I risultati positivi conseguiti dall'azienda hanno portato a una ridefinizione in crescita dell'importo del premio di competitività per gli anni futuri. Tale premio sarà commisurato in base ai tradizionali indicatori produttivi, finanziari e qualitativi, rilevando poi l'apporto del singolo al conseguimento dei risultati. La parte economica nell'arco del periodo di vigenza contrattuale potrà arrivare a 13.500 euro con una scala legata alla presenza e che comunque garantisce un livello di circa il 70% per tutti. Questo al raggiungimento già di 11.500 vetture prodotte.

Significativo aggiungere che nell'ultimo quadriennio oltre il 90% dei lavoratori ha preso il 100% e oltre del premio, da quest'anno esteso anche ai somministrati.

«Nell'ottica Ferrari poi si è fortemente consolidata la parte della formazione non

più solo quella prevista di carattere professionale ma anche attraverso la scuola dei mestieri e la creazione di opportunità individuali alla partecipazione di corsi formativi inerenti «la fabbrica» anche se non di interesse specifico. Possono essere crea-



Roberto Di Maulo

ti percorsi che riguardano anche la storia e i valori Ferrari», spiegano il leader Di Maulo e il segretario nazionale **Raffaele Martinelli**.

Tutto questo nel concetto di welfare aziendale che la Ferrari ha abbracciato da tempo sia in modo unilaterale che attraverso il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali. Si parla di borse di studio, del rimborso del costo dei libri scolastici, dei campi estivi, degli asili nido, dei vari premi in buoni carburante e molto altro che coinvolge tutti i dipendenti.

«Un accordo sicuramente unico per una fabbrica unica dove le relazioni industriali, da tempo fortemente partecipative, garantiscono crescita e futuro per gli oltre 3500 lavoratori. Dove con il crescere dell'azienda vengono riconosciuti i meriti, le competenze e la straordinaria disponibilità dei lavoratori e le lavoratrici Ferrari», concludono Di Maulo e Martinelli.

—© Riproduzione riservata—

farlo?

**R.** La mia militanza nel sindacato è molto lunga e per tutte le contrattazioni in cui sono stato coinvolto ho sempre cercato di difendere nel migliore dei modi i diritti e le retribuzioni dei lavoratori, tenendo conto però delle esigenze aziendali. È inutile cercare di ottenere più di quello che l'impresa può permettersi di garantire, rischiando di gravare sulla sostenibilità economica e produttività della stessa. Le aziende devono essere sempre competitive e ben posizionate sul mercato altrimenti sono destinate a morire. Il compito del sindacato è cercare di mantenere il giusto equilibrio, tutelando i diritti dei lavoratori e preservando il benessere delle aziende. Anche per questo motivo mi è sembrato

naturale e opportuno scegliere la Fismic Confisal.

**D. Lo sviluppo e la crescita dell'economia italiana devono sicuramente essere collegati a quelli del Mezzogiorno. Cosa occorre alle aziende del Sud?**

**R.** Da anni ormai la politica italiana tenta di rilanciare il Mezzogiorno offrendo numerosi incentivi per le attività svolte sul territorio. Aiuti opportuni che però sono stati sempre gestiti male e sfruttati solo per interessi personali. Per rilanciare il meridione occorre intervenire sull'urgente bisogno di infrastrutture, facilitare la circolazione sul territorio è vitale per la competitività delle aziende del Mezzogiorno. Inoltre, bisogna sfruttare le risorse e le capacità che offrono le regioni meridionali,

componenti fondamentali per donare nuova linfa vitale alla condizione economica e industriale. La Fismic Confisal, insieme alla Confisal, continuano la battaglia contro l'egemonia, lavorando insieme con altre organizzazioni sindacali per creare un'aggregazione diversa da quella formata da Cgil, Cisl e Uil. I lavoratori e le aziende devono poter avere la possibilità di scegliere l'associazione che ritengono opportuna e i lavoratori il sindacato dal quale preferiscono essere rappresentati.

—© Riproduzione riservata—

**Fismic**

via delle Case Rosse 23  
00131 ROMA

Tel: 06/71538847 - Fax: 06/71584893  
www.fismic.it