



YoungEuropeMetal

Periodico -Periodische a cura dei Giovani Fim Cisl e Giovani Ig Metall n°1 — gennaio 2010

Young Generation

הדור הצעיר

جيل الشباب

Junge Generation

Νέα γενιά

年輕一代

Giovani generazioni



Editoriale - Redaktion

L'idea di realizzare la newsletter **YoungEuropeMetal**, nasce dalla riflessione dei giovani tedeschi della IG Metall e dei giovani italiani della Fim Cisl, nel corso dell'ultimo interscambio presso il "Romitorio" di Amelia nell'ottobre 2009. La prima necessità che emerse in quelle giornate era quella di sostanziare e consolidare l'ormai decennale rapporto di interscambio, approfondendo la conoscenza reciproca e nel contempo collaborare in maniera più attiva nel corso dell'anno.

Da qui l'idea della redazione comune di un periodico digitale in doppia lingua (italiano e tedesco) che potesse attraverso il comune scambio di articoli, idee, riflessioni, rappresentare un valido strumento di collaborazione e conoscenza continua; nella convinzione che alla base del nostro rapporto di interscambio e conoscenza, ci sia una nuova dimensione europea di welfare state che metta al centro nuove politiche e nuovi modelli di contrattazione che vadano oltre la dimensione dei singoli Stati e che guardino all'Europa come ad una Patria comune, nella quale i giovani e le future generazioni siano capaci di rielaborare il meglio di ogni singola esperienza locale facendone patrimonio diffuso all'interno di una contenitore più ampio che trovi nell'Europa il naturale luogo di elaborazione e sintesi.

La crisi economico/finanziaria ha mostrato infatti, quanto sia debole e fragile l'attuale sistema di "sviluppo" basato sull'economie neoliberiste e quanto i singoli Stati siano fragili di fronte alle grandi problematiche e sfide che la crisi e la globalizzazione dei mercati ha brutalmente messo in evidenza.

Cambiamenti climatici, ambiente, lavoro, disoccupazione, energia, disparità, stanno creando grosse pressioni sulla coesione sociale, tanto che possono, se non affrontate con spirito di reciproca collaborazione, mettere a rischio la pace e la stabilità.

Per questo come giovani riteniamo necessario aprire un dibattito di più ampio respiro, intorno ai grandi e piccoli temi che riguardano il movimento sindacale e i giovani, per conoscersi meglio, capire e leggere la realtà attraverso gli occhi dell'altro, con l'idea che

le diversità arricchiscano il dibattito e contribuiscano a definire meglio la realtà e facilitino la ricerca di soluzioni nell'interesse generale.

Da tali premesse nasce quindi, questa piccola iniziativa editoriale: "YoungEuropeMetal", un periodico realizzato dai Giovani Fim e dai Giovani della IG Metall.

In questo primo numero si affrontano temi come la formazione, l'apprendistato, la crisi, il lavoro, la disoccupazione ma, anche temi di più ampio respiro come le politiche Europee per il lavoro e gli squilibri del welfare state in Europa. Insomma un patchwork di punti di vista di impressioni di idee. Un primo numero ancora acerbo sì, ma con la voglia di fare e di crescere. "YoungEuropeMetal" sarà diffuso esclusivamente in formato digitale* (pdf) attraverso le reti sindacali e sarà disponibile e scaricabile dai siti internet della Fim e della IG Metall.

Buona lettura

Augusto Bisegna- Giovani Fim Cisl

Editoriale -Redaktion

Die Idee zur Realisierung des Newsletter „YoungEuropeMetal“ entstand im Oktober 2009, beim letzten Austausch zwischen den deutschen Jugendlichen der IG Metall Baden-Württemberg und den italienischen Jugendlichen der Fim Cisl.

Die damalige erste hervorgehende Notwendigkeit war, die fast Jahrzehnte lange jährliche Austauschbeziehung zu intensivieren und auszubauen, vor allem durch die Vertiefung der gemeinsamen Kenntnisse, durch zusätzliche Aktivitäten im Laufe des Jahres.

Eine Idee der gemeinsamen Redaktion war, die Herstellung einer digitalen Zeitschrift in beiden Sprachen (italienisch und deutsch). Die Form des Austausches von Artikel, Ideen und Reflexionen, dient zu einer stetigen Zusammenarbeit und auch zu einem besseren Kennenlernen untereinander.

Die Idee zur Realisierung einer gemeinsamen Zeitschrift in Italienisch und in Deutsch, in Verbindung mit dem Austausch von Artikel und Reflektionen, stellt eine wichtige Arbeit dar, um uns besser kennenzulernen.

Die Wirtschafts- und Finanzkrise belegt die Schwäche und die Zerbrechlichkeit des aktuellen Systems des Fortschritts, basierend auf ein neoliberales Wirtschaftssystem. Des Weiteren sind die einzelnen Staaten, gegenüber den großen Problemen und Herausforderungen der Krise und die in den Vordergrund drängende Globalisierung der Märkte, zerbrechlich.

Veränderungen des Klimas, der Umwelt, der Arbeit, der Erwerbslosigkeit, der Energie und die Ungleichheit sorgen für großen Druck im sozialen Zusammenhang und können sogar den Frieden und die Stabilität in Frage stellen.

Deshalb ist es für uns Jugendliche notwendig, eine ausführliche Debatte über die großen und kleinen Themen der Gewerkschaftsbewegung und der

Jugend, zu beginnen. Eine andere Sichtweise und unterschiedliche Ideen sind eine Bereicherung für die Debatte und tragen für eine bessere Definition der Realität und um Lösungen gemeinsamer Interessen zu erarbeiten, bei.

Aus dieser Prämisse entsteht diese kleine Initiative „YoungEuropeMetal“, eine Zeitschrift die von der Jugend der Fim und der IG Metall Jugend realisiert wurde. In dieser ersten Ausgabe werden Themen wie Bildung, Ausbildung, die Krise, die Arbeit und die Erwerbslosigkeit durchleuchtet. Doch auch Themen wie europäische Beschäftigungspolitik und die Ungleichmäßigkeiten des europäischen Wohlfahrtsstaates, außerdem ein Stückwerk aus Ansichten, Impressionen und Ideen. Ja, eine erste sicherlich unreife Ausgabe, die jedoch den Trieb zu wachsen hat.

„YoungEuropeMetal“ wird ausschließlich in digitaler Form verbreitet*, mittels den gewerkschaftlichen Verteilern und als download auf den jeweiligen Websites der Fim und der IG Metall.

Viel Spaß beim Lesen!

Augusto Bisegna *Giovani Fim Cisl*

* nur die erste Ausgabe wird es vereinzelt in Papierform geben

Coccia a Festa -Ecke für Humor



5 Scuola e formazione -Hochschularbeit

Oliver Doerl IG Metall Jugend Baden Württemberg

6 La necessità di welfar e di una contrattazione Europea

Die Notwendigkeit für das Wohlergehen und eine europäische Verträge

Raffaele Granato Giovani Fim Cisl Torino

8 La crisi e la cassa

integrazione guadagni (CIG)-Krise und Kurzarbeit

Martin Sambeth IG Metall Jugend Baden Württemberg

10 “Oltre Lisbona” Potere europeo o impotente dominio europeo?

„Jenseits von Lissabon“ Europäische Macht oder Europäische Ohnmacht!

Francesco Lauria Dipartimento Mercato del Lavoro Cisl Nazionale

15 Formazione professionale duale -Duale Ausbildung

Juergen Lussi IG Metall Jugend Baden Württemberg

16 Una nuova Cultura del dopo crisi— Eine neue Kultur der Post-Krise

Francesco Piacente Giovani Fim Cisl Abruzzo

18 Campagna “operazione assunzione” - Kampagne „Operation Übernahme“

Lea Marquardt IG Metall Jugend Baden Württemberg

20 L'accademia del lavoro AdA diventa accademia europea (EAdA) nell'università di Francoforte sul Meno

Die Akademie der Arbeit (AdA) jetzt Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) in der Universität Frankfurt am Main

Eustachio Di Pelo IG Metall Jugend Baden Württemberg

21 La FIM-CISL: com'è organizzata - Der Aufbau der Fim-Cisl

Nicola de Carne Giovani Fim Cisl Puglia

Scuola e formazione

di :Oliver Doerl — IG Metall Jugend Baden Württemberg

Il 1° aprile 2009 è stato avviato dal sindacato IG Metall di Friburgo in Brisgovia il cosiddetto : *progetto ampliato accademico* . Tramite questo progetto viene esteso il lavoro formativo e informativo del sindacato nella pratica vogliamo indicare ai dipendenti e ai lavoratori come intraprendere un percorso di formazione accademica dopo aver svolto il periodo di apprendistato. Con questo servizio forniamo informazioni e assistenza riguardo a temi quali l'accesso all'università e il finanziamento dello studio, questo tipo di servizio rappresenta un aiuto importante soprattutto per coloro che hanno appena concluso la propria formazione professionale, e allo stesso tempo permetterà di sviluppare meglio il programma del sindacato IG Metall per gli studenti delle materie tecniche. Questo è importante perché, spesso, gli studenti lavorano nelle aziende già durante la loro formazione accademica come tirocinante o come studente lavoratore. Essi rappresentano, inoltre, come futuri dipendenti un *target group* considerevole per sindacato IG Metall. Per rendere il sindacato IG Metall attraente ai laureati è importante assisterli adeguatamente nel periodo di transizione dall'università al mondo del lavoro. L'obiettivo del progetto è quello di convincere il crescente numero di laureati che fino adesso sono insufficientemente organizzati, dell'importanza del sindacato e iscriversi con noi.

Hochschularbeit:

di :Oliver Doerl — IG Metall Jugend Baden Württemberg

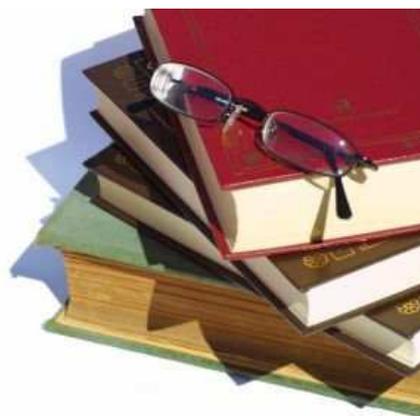
Am 1.4.2009 startete das erweiterte Hochschulprojekt der IG Metall in Freiburg, für das ich Oliver Dörl zuständig bin. Mit dem Hochschulprojekt wird die Studierendenarbeit der IG Metall in Südbaden ausgebaut und erweitert.

So sollen Arbeitnehmer Möglichkeiten aufgezeigt werden auch nach dem Berufseinstieg ein Studium anzufangen. Informationen und Hilfestellungen zum Thema Hochschulzugang und Studienfinanzierung werden angeboten, gerade für Auszubildenden am Ende ihrer Ausbildung bietet dies eine wichtige Hilfestellen.

Genauso soll das bestehende Angebot der IG Metall für Studenten der technischen Fächer erweitert und ausgebaut werden. Dies ist wichtig da Studenten häufig schon während ihres Studiums in Unternehmen arbeiten zum Beispiel als Praktikanten oder Werkstudenten und als zukünftige Arbeitnehmer ein wichtige Zielgruppe für die IG Metall darstellt.

Um die IG Metall für Hochschulabsolventen attraktiv zu machen ist zudem eine gute Übergangsbetreuung von Hochschule in die Arbeitswelt wichtig.

Das Ziel ist die wachsende Zahl an Hochschulabsolventen, die bisher nur schwach organisiert sind, von der Wichtigkeit einer starken Gewerkschaft zu überzeugen.



La necessità di welfar e di una contrattazione Europea

di Raffaele Granato
Giovani Fim Cisl (Torino)

Pochi mesi fa ho partecipato al Forum Europeo dei delegati della mia azienda (CAE), una multinazionale americana. Eravamo pochi ma rappresentavamo circa 12mila lavoratori sparsi in Francia, Germania, Spagna, Regno Unito, Belgio, Ungheria e Italia. Vi risparmio i tratti tecnici della discussione ma le riflessioni che ne sono derivate dal confronto coi colleghi sono state assolutamente interessanti.

I sindacati di ogni paese si trovano a dovere contenere la grave crisi che colpisce soprattutto noi metalmeccanici e moltissimi lavoratori dipendenti. Cerchiamo di fare stare a galla una barca che cola inesorabilmente a picco.

Avevamo gli interpreti, ma come molte volte accade, anche se non comprendi bene la lingua straniera, basta guardarsi negli occhi per capire quanto siamo vicini, quanto siamo uguali, quanto è piccolo il mondo. E scopriamo di avere tutti, chi più chi meno, gli stessi problemi. D'altronde abbiamo gli stessi super manager che hanno un unico interesse: soddisfare gli azionisti e guadagnare tanti soldi. Profitto al di sopra di tutto, al di sopra dei lavoratori.

Abbiamo perso, a livello europeo, circa il 40% di nostri colleghi e la mattanza non è ancora finita.

Gli stabilimenti di Italia, Francia, Inghilterra e Germania presto saranno chiusi o trasferiti in paesi dove tutele e diritti sindacali non esistono.

Noi siamo sindacalisti e dobbiamo trovare una soluzione.

Il primo pensiero è: DIFESA DEL POSTO DI LAVORO.

Ma come? Bastano i soliti mezzi di dissuasione come scioperi e occupazioni, o come va di moda adesso in Italia, salire sopra i tetti?

Secondo pensiero: UNIAMOCI A LIVELLO EUROPEO.

Sarebbe forse necessario (e la tecnologia ci da una grossa mano ad abbattere le distanze) lo scambio di informazioni, informarci su quel che accade per elaborare a livello Europeo una strategia comune.

Ma, se poi come sta accadendo anche all'interno dei Paesi Europei le grandi multinazionali decidono di chiudere il loro stabilimento in uno Stato membro, per aumentare le commesse e il lavoro su un altro, quale strategia usare?

Possiamo davvero unirli? Posso gioire di ricevere lavoro, creando così occupazione nel mio Paese, ma a discapito dei miei amici europei che magari subiscono licenziamenti o chiusure?

Vi racconto un breve ma esemplificante episodio.

Qualche anno fa hanno chiuso una fabbrica italiana trasferendo il lavoro in un'altra regione italiana.

I lavoratori licenziati sono stati assorbiti in parte nella mia azienda.

Sono passati circa tre anni.

Settembre scorso annunciano la chiusura dello stabilimento che ha goduto delle commesse.

Il Forum decide di intervenire contro la decisione attraverso una raccolta firme estesa sul territorio EU.

Nella mia azienda non hanno firmato l'appello ai dirigenti.

Si sono chiesti perché intervenire per dei colleghi da cui non hanno ricevuto solidarietà quando era toccato loro. Qualcuno ha addirittura esultato.

Comprendiamo tutti entrambe le parti.

Come rifiutare nuove commesse? Come accettare che ti chiudano lo stabilimento per spostarlo a centinaia di chilo-

metri?

Hanno entrambi ragione. Rimane comunque un problema che è quindi ETICO.

Poniamo lo stesso esempio di "scambio" tra stabilimenti di Italia e Germania.

I nostri top manager sicuramente ci stanno già pensando. In Italia gli stipendi medi di noi operai sono più bassi rispetto ai tedeschi, abbiamo meno sindacalizzazione nel territorio e più flessibilità. E' emerso inoltre che ci sono grossi problemi di liquidità nei nostri stabilimenti tedeschi. Insomma è plausibile.

Come posso aiutare entrambi i lavoratori tedeschi e italiani?

E se ciò si verificasse qual'è il modo più solidale di agire per il sindacato e per i lavoratori?

Ritengo sia quello di non competere.

cooperazione,
sindacati
nazionali ed
europei, è l'unica
strada da
percorrere.

La parola chiave è COOPERARE.

La nostra cooperazione, sindacati nazionali ed europei, è l'unica strada da percorrere. Purtroppo però è un tragitto tortuoso e in salita. E noi cittadini europei siamo ancora ai primi passi.

Può, nel mio esempio, una raccolta firme impedire a questi manager, (che magari dirigono da qualche isola hawaiana col telefono: "quanto guadagno lì? Allora sposta là!") di portare a termine i loro infami progetti?

Il CAE non è in grado di produrre grandi accordi con la Direzione. Tenta di contenere i danni e la mercificazione del lavoro e dei lavoratori. Il resto bisogna costruirlo a livello europeo, in termini sindacali con l'emanazione di leggi che tutelino gli europei medesimi ed anche coi paesi dell'est, ha da tempo innescato una spirale discendente di condizioni lavorative ed economiche.

Abbiamo bisogno di una svolta energica.

Il CES (Confederazione Europea dei Sindacati) ha il dovere di promuovere con più forza un modello sociale europeo che combina la crescita economica sostenibile con la tutela delle condizioni di vita e di lavoro dignitoso per tutti. Anche a livello mondiale.

Ho 32 anni e sono stufo di fare concorrenza ad un lavoratore che abita a qualche ora da me, che si chiami Bryan, Alexandre, Chen Lee o chi che sia.

Voglio una Carta dei diritti fondamentali sindacali. Voglio che dall'altra parte del globo abbiano gli stessi nostri diritti. E che li facciano rispettare.

Noi giovani abbiamo il dovere di prenderci il **nostro** futuro.

Un futuro nel quale dobbiamo mettere la nostra impronta adesso e che non dobbiamo lasciare ad una classe politica e dirigenziale vecchia, ultrasensante e più, statica e miope.

Globalizziamo i diritti.

Io ci sono.



Grimsby in Inghilterra -protesta operai inglesi contro i lavoratori italiani. -Grimsby in England britischen Arbeitnehmer Protest gegen italienischen Arbeiter.schaft

Die Notwendigkeit für das Wohlergehen und eine europäische Verträge

di Raffaele Granato
Giovani Fim Cisl (Torino)

Vor einige Monate nahm ich bei einem europäischen Forum von Delegierten aus meinem Betrieb (US Konzern), teil. Wir waren zwar wenige, jedoch vertraten wir ca. 12 000 Beschäftigte aus Frankreich, Deutschland, Spanien, Großbritannien, Belgien, Ungarn und Italien.

Ich möchte euch mit den technischen Umrissen der Diskussion verschonen, jedoch waren die Gegenüberstellungen mit den Kollegen und die daraus folgenden Überlegungen durchaus interessant.

Die Gewerkschaften aus allen Ländern sind mit der heftigen Krise beschäftigt, die vor allem das Metall verarbeitende Gewerbe und viele weitere abhängig Beschäftigte trifft.

Wir versuchen gerade ein Boot über Wasser zu halten, das erbarmungslos versinkt.

Wir hatten zwar Dolmetscher zur Verfügung, jedoch reichte gelegentlich nur ein Blick in die Augen um zu verstehen, wie nahe wir uns standen, wie ähnlich wir sind und wie klein die Welt doch ist.

Desweiteren stellten wir fest, dass wir mehr oder weniger dieselben Probleme haben. Zusätzlich haben wir alle dieselben super Manager, die ein einziges Ziel verfolgen: Aktionärsbefriedigung und lukrative Gehälter. Profit steht über allem, auch über den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Wir haben bereits auf europäischer Ebene ca. 40 % von unseren Kolleginnen und Kollegen verloren und der Kampf ist noch nicht beendet.

Die Fertigungsstandorte in Italien, Frankreich, England und Deutschland werden bald in Länder verlagert, in denen es keine gewerkschaftlichen Schutzmechanismen gibt. Wir sind Gewerkschafter und müssen eine Lösung finden.

Der erste Gedanke: VERTEIDIGUNG DER ARBEITSPLÄTZE

Aber wie soll dies geschehen? Sind die gewohnten Arbeitskämpfmaßnahmen wie Streik und Besetzung oder wie es in Italien gegenwärtig zur Mode wird, auf die Dächer zu steigen, ausreichend?

Der zweite Gedanke ist: VEREINIGEN WIR UNS AUF EUROPÄISCHER EBENE

Der Austausch von Informationen ist durchaus notwendig um eine gemeinsame Strategie auf europäischer Ebene zu entwickeln. Die technischen Voraussetzungen sind geschaffen damit die „Entfernung“ kein Hindernis mehr ist.

Doch welche Strategie werden wir anstreben wenn die Großkonzerne sich entscheiden, wie es bereits in den europäischen Staaten geschehen ist, ihre Standorte zu verlagern, um Absätze zu steigern?

Können wir uns tatsächlich vereinigen? Kann ich mich eigentlich freuen, wenn ich einen Job erhalte und was zu Mehrbeschäftigung in meinem Land führt, jedoch meine europäischen Freunde im selben Atemzug ihren Job durch die Verlagerung verlieren?

Ich erzähle euch mal eine einfache Begebenheit :

Vor einigen Jahren wurde in Italien eine Fabrik geschlossen und die Arbeitsplätze in eine andere italienische Region verlagert. Die gekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden teilweise im Unternehmen aufgefangen, wo ich beschäftigt bin. Seitdem sind ca. 30 Jahre vergangen.

Vergangen September wurde die Schließung eines Standorts angekündigt. Wegen Absatzgründe.

Das Forum interveniert gegen diese Ankündigung in Form einer Unterschriftensammlung innerhalb der Europäischen Union.

In dem Standort, wo ich beschäftigt bin, wurde der Aufruf, an die Führungskräfte des Konzerns, nicht unterzeichnet.

Es wurde sich die Frage gestellt, weshalb sollen wir für Kolleginnen und Kollegen intervenieren von denen wir damals keine Solidarität erhalten haben? Einige haben sich sogar über diese Vorgehensweise gefreut.

Wir verstehen beide Seiten.

Wie lehnen wir neue Aufträge ab? Wie können wir die Verlagerung eines Standortes, um einige hunderte Kilometer, akzeptieren?

Beide Seiten haben recht. Das bleibt ein Problem welches ethisch zu betrachten ist.

Unterstellen wir mal, dass es einen „Tausch“ der Standorte, zwischen Italien und Deutschland, gibt.

Unsere Topmanager werden sicherlich schon daran denken!

In Italien sind die Durchschnittsgehälter von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer niedriger als in Deutschland und wir haben in der Fläche weniger gewerkschaftliche Rahmenbedingungen und dafür eine höhere Flexibilität. Es ist auch vorgedrungen dass es in den deutschen Standorten hohe Liquiditätseingpässe gibt. Also gut, es ist durchaus plausibel.

Wie kann ich also den deutschen und den italienischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer helfen?

Und wenn es sich bestätigt, wie kann man solidarisch handeln für die Gewerkschaft und für die Arbeitnehmerinnen

Ich denke es ist angebracht nicht zu konkurrieren. Das Schlüsselwort ist Kooperation. Unsere nationale und europäische gewerkschaftliche Zusammenarbeit ist der einzige Weg zu durchlaufen. Jedoch bedauerlicherweise ist es kein sonderlich einfacher Durchlauf. Wir Bürger Europas sind noch nicht sonderlich fortschrittlich. Kann eine Unterschriftensammlung tatsächlich diese Manager (die möglicherweise von einer hawaiischen Insel ihre Arbeit per Telefon koordinieren) dran hindern, ihre infame Projekte durchzusetzen? Der europäische Betriebsrat ist nicht in der Lage große Vereinbarungen mit der Direktion abzuschließen. Sie versucht, die durch die Kommerzialisierung der Arbeit entstandene Schäden, bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzudämmen. Der Rest sollte auf europäischer Ebene aufgebaut werden, in gewerkschaftlichem Sinne mit der Ausstrahlung von europäischen Schutzgesetzten. Zusätzlich bedarf es einer kulturellen Zusammenarbeit, in Form eines Bewusstseins einer europäischen und auch weltlichen Staatsangehörigkeit. Die internationale Konkurrenz zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den westeuropäischen Staaten und ehemaligen Ostblockstaaten, hat längst zu einer Abwärtsspirale bei den Arbeitsbedingungen geführt. Wir benötigen eine energische Kehrtwende. Der Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB) hat die Pflicht mit Stärke ein soziales europäisches Modell zu fordern, dass die Verbindung des wirtschaftlichen Wachstums mit würdigen Arbeitsbedingungen für alle weltweit, herstellt. Ich bin 32 Jahre alt und habe die Nase voll mit Arbeitnehmer zu konkurrieren, die nur einige Stunden von mir wohnen und Bryan, Alexandre, Chen Lee oder so ähnlich heißen. Ich möchte ein Dokument, mit grundsätzliche gewerkschaftlichen Rechten. Ich möchte die selben Rechte auf der anderen Seite des Globus, die auch respektiert werden. Wir Jugendliche haben die Pflicht uns die Zukunft zu sichern. Eine Zukunft die von uns geprägt werden soll, und nicht durch eine politische Schicht, einer alter Direktion (Ü60), die statisch und kurzsichtig ist. Globalisierung und Rechte! Ich bin dafür!

La crisi e la cassa integrazione guadagni (CIG)

Martin Sambeth -IG Metall Jugend Baden Württemberg

Si potrebbe discutere e scrivere a lungo riguardo alla crisi economica mondiale e alle cause che l'hanno provocata. Ma non possiamo entrare qui nei dettagli. Bisogna constatare, tuttavia, che i perdenti della crisi non sono i banchieri che l'hanno causata, ma le lavoratrici e i lavoratori. Il classico perdente della crisi è il giovane uomo ben qualificato. La causa per ciò, è che la crisi ha colpito soprattutto il settore produttivo e i primi posti di lavoro che sono stati cancellati riguardavano i dipendenti con contratti a tempo determinato oppure interinali. Il sindacato dei metalmeccanici tedesco, IG Metall, ha avanzato come uno dei principali obiettivi durante la crisi la rivendicazione del blocco dei licenziamenti. In molti settori ciò è stato effettuato. Questo ha funzionato, però, soltanto tramite il modello tedesco della cassa integrazione guadagni.

i datori di lavoro devono erogare un contributo aggiuntivo alla prestazione dello stato

Cosa è il lavoro ad orario ridotto?

I lavoratori riducono per un periodo di tempo (attualmente fino a 24 mesi) la prestazione lavorativa almeno del 10% oppure la sospendono completamente.

Lo stato compensa in qualche modo il rispettivo mancato guadagno. Il rimborso corrisponde al 60% dell'ammontare globale per le ore che avrebbero dovuto prestare durante il periodo di lavoro ad orario ridotto. Un rimborso elevato del 67% spetta ai lavoratori con figli.

Nella regione sindacale "IG Metall Baden-Württemberg" i datori di lavoro devono erogare un contributo aggiuntivo alla prestazione dello stato. In questo modo un lavoratore ad orario ridotto raggiunge circa il 90% del proprio salario regolare. Con questo sussidio i giovani alla fine della loro formazione professionale possono essere assunti dalle imprese anche in tempi economicamente difficili.

Dietro pressioni dei sindacati si è ottenuto che i lavoratori ad orario ridotto possono partecipare a programmi di formazione in vari settori. **La CIG è uno dei motivi per cui in Germania, malgrado la crisi, il numero dei giovani disoccupati è tuttora inferi-**

Krise und Kurzarbeit

Martin Sambeth - IG Metall Jugend Baden Württemberg

Über die weltweite Wirtschaftskrise und die Gründe dafür könnte man lange schreiben und diskutieren. Dies würde hier jedoch zu weit führen. Festzustellen ist jedoch, dass die Verlierer der Krise nicht die Banker als Verursacher, sondern die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. Hierbei ist der klassische Krisenverlierer jung, männlich und gut ausgebildet. Der Grund hierfür ist, dass sich die Krise vor allem im Produktionsbereich abspielt und die ersten Arbeitsplätze, die abgebaut wurden, befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeiter betraf.

Die IG Metall hat als eines der wichtigsten Ziele während der Krise die Forderung aufgestellt, dass es keine Entlassungen geben darf. In vielen Bereichen konnte dies bisher so auch gehalten werden. Dies hat aber nur durch das deutsche Modell der Kurzarbeit funktioniert.

Was ist Kurzarbeit?

Die [Arbeitnehmer](#) im Unternehmen arbeiten bei Kurzarbeit über einen gewissen Zeitraum (zur Zeit bis zu 24 Monate) hinweg weniger (mindestens 10%) oder sogar überhaupt nicht. Der dadurch entstehende Verdienstaufschlag wird durch den Staat in gewisser Höhe ausgeglichen. Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 % des Entgeltes der ausgefallenen Arbeitszeit, als „kurz“ gearbeitet wurde. Einen erhöhten Leistungssatz von 67 % erhalten Arbeitnehmer mit Kindern.

Im Bereich der IG Metall Baden-Württemberg müssen die Arbeitgeber noch eine Aufzahlung auf den Zuschuss des Staates leisten. Dies führt dazu, dass Arbeitnehmer in Kurzarbeit ca. 90 % ihres regulären Entgeltes bekommen. Jugendliche, die ihre Ausbildung beendet haben, können mit diesem Zuschuss auch in wirtschaftlich schwierigen Situationen von den Unternehmen eingestellt werden.

Auf Druck der Gewerkschaften konnte auch erreicht werden, dass Beschäftigte in Kurzarbeit in den unterschiedlichsten Bereichen qualifiziert werden können. Die Kurzarbeit ist einer der Gründe, warum in Deutschland erreicht wurde, dass trotz der Krise die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen weit unter dem europäischen Durchschnitt liegt.

müssen die Arbeitgeber noch eine Aufzahlung auf den Zuschuss des Staates leisten



“Oltre Lisbona”

Potere europeo o impotente dominio europeo?

Francesco Lauria
Dipartimento Mercato del Lavoro Cisl Nazionale

“Occorre distinguere tra potere e dominio. Il potere è, infatti, dotazione indispensabile della persona che intende agire nei processi di socializzazione, il potere è capacità di farsi portatori di libertà, di progettare e trasformare, di operare scelte consapevoli”.

Daniilo Dolci

Com'è noto in occasione del Consiglio europeo di Lisbona (marzo 2000) i capi di Stato o di Governo dell'Unione Europea hanno avviato una strategia detta « di Lisbona » con lo scopo di fare dell'Unione europea (UE) l'economia più competitiva del mondo e di pervenire alla piena occupazione entro il 2010. La strategia si è fondata su tre pilastri:

- ✦ **un pilastro economico** per preparare la transizione verso un'economia competitiva, dinamica e fondata sulla conoscenza. L'accento è stato posto sulla necessità di adattarsi continuamente alle evoluzioni della società dell'informazione e sulle iniziative da incoraggiare in materia di ricerca e di sviluppo ;
 - ✦ **un pilastro sociale** per consentire di modernizzare il modello sociale europeo grazie all'investimento nelle risorse umane e alla lotta contro l'esclusione sociale. Gli Stati membri erano invitati a investire nell'istruzione e nella formazione e a condurre una politica attiva per l'occupazione (“maggiori e migliori posti di lavoro”) per agevolare il passaggio alla c.d. economia della conoscenza;
- un **pilastro ambientale** aggiunto in occasione del Consiglio europeo di Göteborg nel giugno 2001.

Dopo una prima revisione operata a metà del percorso, nel 2005, il 2010 segna la tappa di arrivo e bilancio della Strategia di Lisbona e la necessità di ricostruire, su nuove basi, un nuovo programma che coinvolga gli attuali 27 paesi dell'Unione Europea.

A fine novembre 2009 la Commissione Europea ha pubblicato un primo documento di lavoro sulla base del quale le organizzazioni della società civile, i sindacati, le organizzazioni politiche, etc. sono invitate a delineare i propri contributi e le priorità in relazione all’“oltre Lisbona”.

Il documento è scaricabile all'indirizzo:

http://ec.europa.eu/dgs/secretariat_general/eu2020/consultation_en.htm

Il documento dell'Ue

Quello rilasciato da una Commissione, non ancora in carica formalmente, il 24 novembre scorso, è un testo di lavoro estremamente diverso da quello ufficiale del 2000 con cui fu lanciata la Strategia di Lisbona e che si apriva con l'ambizioso:

“fare dell'Europa l'economia più competitiva al mondo”.

La crisi, definita congiunturale pur se grave, ci spinge “a lavorare fianco a fianco” e a tenere presente “l'interdipendenza” tra le politiche e gli stati nazionali.

Il superamento di una logica meramente competitiva tra gli stati per un approccio cooperativo appare l'aspetto di maggiore interesse di questo documento.

Tre le priorità individuate: “conoscenza come fattore di ricchezza”, “economia partecipativa”, “economia competitiva, interconnessa, più verde”.

Sul primo punto appaiono significative le proposte di incrocio delle dimensioni della sussidiarietà, che affrontano il tema dei partenariati tra pubblico e privato e tra Unione Europea e Stati nazionali, in particolare, ma non solo, nel campo della ricerca.

Il secondo capitolo è invece molto più problematico. La dizione usata dalla Commissione è: “Coinvolgere i cittadini in una società partecipativa”. Non c'è traccia del ruolo delle parti sociali, delle relazioni industriali mentre la leva sulla “responsabilità individuale” dei lavoratori rispetto all'accesso alla formazione e alla riqualificazione assume risvolti potenzialmente ambigui per il rischio di un disimpegno rispetto al sostegno “pubblico” (inteso anche come non statale) alle persone nelle transizioni lavorative.

Del tutto assente, nonostante l'ampio spazio dedicato al declino demografico dell'Ue, il tema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.



Sul tema delle “competenze” il documento è poi forse il più generico degli ultimi anni e sembra che l’UE abbia rinunciato alla creazione di un quadro esigibile.

La via di fuga proposta nel documento per i disoccupati nel “lavoro autonomo” appare problematica e in parte velleitaria, anche se non si può rifiutare in blocco il proposito di fornire nuove coperture per queste categorie di lavoratori.

Non c’è infine alcuna riflessione, proposta, azione, relativa alle aree geografiche più svantaggiate il che appare un’omissione davvero grave, specialmente in relazione alla “dimensione cooperativa” dell’intero documento.

Il terzo punto si può riassumere con la frase: “favorire la produttività riducendo la pressione sulle risorse”, ad essa andrebbe affiancata una frase altrettanto lapidaria contenuta nelle pagine finali: “tradurre le priorità politiche in impegni di bilancio”. Costruire nuovi posti di lavoro “verdi”, infatti, costa. E’ qui la chiave di volta e di prospettiva.

La Strategia Ue 2020 non può prescindere dalla ripresa del cammino in chiave integralmente “federale” dell’Unione Europea.

Il sindacato, l’unificazione europea, l’oltre Lisbona

In un recente comunicato congiunto tra Cisl e Movimento Federalista Europeo (<http://www.mfe.it/doc/2009/comunicato-mfe-cisl-ottobre-2009.rtf>) si riconosce la necessità di trasformare “l’Unione Europea in un soggetto politico di tipo federale dotato di tutti i poteri per far sentire la propria voce nel mondo, difendere il proprio modello sociale e rilanciare l’economia, promuovendone la riconversione ecologica”.

Alcune delle proposte contenute nel comunicato sono strettamente interconnesse al tema di come sostenere un piano che guardi all’Europa del 2020.

Mi riferisco in particolare all’aumento del bilancio dell’Ue, attraverso l’emissione degli *Union bonds* (titoli di stato europei volti a finanziare progetti radicalmente innovativi e transnazionali) e di un vero e proprio piano europeo degli investimenti che finanzia direttamente le infrastrutture materiali e immateriali ed i programmi di ricerca, innovazione, riconversione economica.

Il tema fondamentale è come evitare di accomunare il processo di integrazione europea ad un mero strumento del neoliberismo internazionale e, invece, conciliare politiche redistributive con la necessità di evolvere verso un ordine sovranazionale sempre più interconnesso, minimizzando le possibilità di conflitto.

E costruendo una democrazia compiuta, post-conflittuale.

In un certo senso è l’impostazione almeno in potenza anche del documento post Lisbona realizzato dalla Commissione Europea.

Ciò che occorre è però una visione che sappia dare concretezza alle politiche.

Alcune lezioni dalla crisi economica

La crisi avrebbe dovuto insegnarci alcune cose che faticiamo a trovare nel documento comunitario, ci avrebbe dovuto spingere a interrogarci su alcuni temi di fondo.

Amartya Sen, studioso indiano, premio Nobel per l’economia, ha collegato il valore eguaglianza al valore libertà e la libertà alle capacità della persona. In particolare con le *“capabilities”* Sen intende la possibilità di acquisire competenze e capacità di rilievo per raggiungere la possibilità della libertà di scelta tra vite possibili.

Sen parte da queste considerazioni per riconsiderare i tradizionali indicatori monetari del benessere (indice di povertà e disuguaglianza basati sul reddito o sulla spesa per consumi), come misure incomplete e parziali della qualità della vita.

Appare urgente cogliere l’occasione della crisi per impostare nuove elaborazioni su parametri sociali quali povertà, ricchezza, uguaglianze, disuguaglianze.

Le esigenze dell’integrazione dell’Europa debbono essere considerati in termini più ampi.

Ridurre il deficit di bilancio è un’effettiva priorità indipendentemente da qualsiasi progetto di integrazione monetaria. Tuttavia il rapporto esistente fra deficit e sua riduzione, il mantenimento del tasso di cambio, la prevenzione dell’inflazione sono elementi che debbono essere considerati tenendo conto dei veri obiettivi del popolo europeo: la riduzione della disoccupazione e delle povertà in Europa.

Altro punto, non meno importante è di arrivare a decisioni partecipate, con il consenso degli attori sociali e dei cittadini.

Partecipazione significa: meno retorica e più incisività su temi quali la disoccupazione e le misure di politica economica. E’ questa la distanza che separa un “piano tecnico” da una proposta politica per l’Unione Europea del futuro.

Alla base dell’Unione Europea e dell’unità europea non ci sono solo piani economico-finanziari, ma anche capacità di impegno sociale per il benessere, l’equità e per le libertà fondamentali delle popolazioni europee nel contesto globale. Popolazioni che, anche attraverso i corpi intermedi, tra i quali un ruolo ben più significativo deve assumere il sindacato europeo, devono poter essere coinvolte in una dinamica partecipativa nella quale il pieno rilancio del dialogo sociale prosegua di pari passo con la piena democratizzazione in direzione federale delle istituzioni europee.

E’ la differenza, per usare le parole di Danilo Dolci citate in apertura, tra “potere europeo” e “impotente dominio europeo”.

„Jenseits von Lissabon“

Europäische Macht oder Europäische Ohnmacht!

Francesco Lauria
Dipartimento Mercato del Lavoro Cisl Nazionale

“ Macht und Herrschaft sollte unterschieden werden. Macht ist die unumgängliche Zuwendung der agierenden Person in sozialisierende Prozesse. Macht ist die Möglichkeit, zur Vermittlung von Freiheit, zur Planung, zur Veränderung und zur Verrichtung von bewussten Handlungen “

Danilo Dolci

Wie uns bekannt ist, wurde bei einem europäischen Sondergipfel der Staats- und Regierungschef, im März 2000 in Lissabon, die „Lissabon-Strategie“ verabschiedet.
Ziel der „Lissabon-Strategie“: Die europäische Union (EU) als weltweit stärksten Wirtschaftsraum zu etablieren. Dies sollte bis zum Jahre 2010 geschehen.
Diese Strategie basierte auf drei wesentlichen Säulen:

Eine wirtschaftliche Säule: Als Übergangsphase zu einer dynamischen Wettbewerbsfähigkeit. Der Schwerpunkt hierbei liegt bei einer stetigen Anpassung der gesellschaftlichen informellen Entwicklungen und der Förderungen von Forschung und Entwicklung.

Eine soziale Säule: Für die Modernisierung des europäischen Sozialstaats, mittels Investition in Humanressourcen und im Kampf gegen die soziale Ausgrenzung.
Die Mitgliedsstaaten wurden aufgefordert in Berufsausbildung und Bildung zu investieren um somit eine aktivierende Beschäftigungspolitik zu betreiben („mehr und vor allem qualitative Arbeitsplätze schaffen“)

Eine Säule der Umweltpolitik: Diese wird durch die Abmachungen vom EU-Gipfel in Göteborg, im Jahre 2001, ergänzt.

In der Halbzeit des Prozesses, im Jahre 2005, wurde der Prozess jedoch revidiert.
Das Jahr 2010 wird somit durch das Ergebnis der „Lissabon-Strategie“ gekennzeichnet sein und durch die Notwendigkeit der Wiederherstellung eines neuen Programmes, unter Einbeziehung der aktuell 27 Mitgliedsstaaten. Ende November 2009 hat die Europäische Kommission ein erstes Dokument veröffentlicht. Auf der Grundlage dieses Dokumentes soll ein Diskussionsprozess, für gesellschaftlichen Organisationen, Gewerkschaften, politische Organisationen, etc. beginnen. U. a. sind diese Gruppen eingeladen, einen Beitrag „Jenseits von Lissabon“ zu leisten.

Dokument downloaden unter
http://ec.europa.eu/dgs/secretariat_general/eu2020/consultation_de.htm in deutscher Sprache
http://ec.europa.eu/dgs/secretariat_general/eu2020/consultation_it.htm in italienischer Sprache

Das Dokument der EU

Das Dokument, bei dem es sich jedoch um einen vorläufigen Entwurf handelt, wurde am 24. November 2009 von einer Kommission veröffentlicht und ist nicht identisch zur „Lissabon Strategie“ aus dem Jahre 2000 (Mit dem Ziel die EU als weltweit stärksten Wirtschaftsraum zu etablieren).
Die gegenwärtige Krise mit all ihrer Wucht, die auch als Konjunkturkrise definiert wird, bewegt uns zu einer engen Zusammenarbeit.
Die Durchführung einer tatsächlichen und logischen Wettbewerbsfähigkeit und die kooperative Annäherung zwischen den Einzelstaaten, ist der wesentliche Kernpunkt des Dokuments.

Es gibt hierbei drei gekennzeichnete Prioritäten:
„**Wissen und Bildung, als Mittel zum Wohlstand**“
„**Wirtschaftsbeteiligung**“
„**Wettbewerbsfähige verbundene Ökonomie im Zusammenhang mit Umweltfreundlichkeit**“

In der ersten kennzeichnenden Priorität scheinen die Vorschläge zur Verbindung der dimensionalen Kombination der Subsidiarität, welche die Thematik der Partnerschaften zwischen öffentlich und privat daneben die Themenstellung der Verbindungen zwischen europäische Union und einzelnen Staaten, als notwendig. Dies jedoch nicht nur im Bereich der Forschung.

Die zweite kennzeichnende Priorität ist jedoch wesentlich problematischer. Die von der Kommission verwendete Aussprache lautet: „Die Bürger mit einbeziehen in eine teilnehmenden Gesellschaft.“

Bei der industriellen Beziehung bleibt jedoch der soziale Aspekt unberücksichtigt. Dagegen fehlt der Anreiz für die „individuelle Verantwortung“ der Arbeitnehmer, im Gegensatz zur Berufsausbildung und der Weiterbildung, zum Effekt der Erledigung der öffentlichen Unterstützung der Personen in Beschäftigungsübergänge.

Der ausführlich gewidmete Raum über die negative demographische Entwicklung innerhalb der EU, wird in Verbindung mit den Themen der erhöhten Lebensdauer und längere Arbeitszeiten gebracht.

Beim Thema der „Kompetenzen“ scheint das Dokument möglicherweise, als die ausführlichere Position der letzten Jahre innerhalb der EU.

Der im Dokument vorgeschlagene Ausweg für die Erwerbslosen in „unabhängige Beschäftigungsarten“ zeichnet sich als problematisch und teilweise zaghaft ab. Auch wenn grundsätzlich die Ablehnung der Deckung dieser Beschäftigungsgruppen, unmöglich ist.

Nicht vorhanden ist eine Reflektion, ein Vorschlag oder auch eine Aktion, die entsprechend für geographisch benachteiligte Gebiete ist, die einer tragischen Dimension erscheinen, besonders in Verbindung der „Genossenschaftliche Dimensionen“ im Inhalt des Dokumentes.

Der dritte Punkt kann mit dem Satz zusammengefasst werden: „Die Förderung der Produktivität, durch eine Reduzierung des Druckes auf die Ressourcen.“ Zu dem könnte der lapidare Zusatz der letzten Seiten passend sein: „Die politischen Prioritäten als Verbindlichkeiten der Bilanzen“. Die Schaffung neuer „umweltfreundlichen“ Arbeitsplätze ist durchaus mit Kosten verbunden. Dies ist der Schlüssel zur Wende und zur Perspektive. Die EU-Strategie 2020 darf nicht vom Verlauf des weiteren Weges des Integrationsschlüssels des „Bündnis“ der europäischen Union, abweichen.

Die Gewerkschaft, die Vereinigung und das Jenseits von Lissabon

In einer kürzlich veröffentlichten Stellungnahme von CISL und die Movimento Federalista Europeo (europäische Bündnisbewegung), wird die Notwendigkeit erkannt, die europäische Union in einem politischen Bündnis zu verändern. „Dieses Bündnis soll mit aller Kraft ein Sprachrohr sein, um das Sozialmodell zu verteidigen und die Wirtschaft anzukurbeln, unter einem neuen Bekenntnis zum Umweltbewußtsein.“

Aus der Stellungnahme sind Vorschläge zu entnehmen, die zur Zielsetzung Europa 2020, unterstützend sind. Ich beziehe mich hier besonders auf die Erhöhung der Bilanzen der EU, durch die Ausgabe von der „Union bonds“ (europäisches Finanzierungs- und Förderungskonzept für innovative und staatenverbindende Projekte). Zusätzlich beziehe ich mich auf europäische Projekte, zur direkten Investition von materieller und immaterieller Infrastrukturen, sowie Programme der Forschung, Innovation und zum neuen wirtschaftlichen Bekenntnis.

Der Kerngedanke ist, wie vermeidet man die Vereinbarkeit vom integrativen europäischen Prozesses und vorallem Instrument des internationalen Neoliberalismus sondern erreicht stattdessen die Vereinbarkeit der Redistributive Politik mit der Notwendigkeit einer konfliktfreien Souveränität der Nationen. Es entsteht eine „Postkonfliktreiche“ Demokratie.

Auf einer Art handelt es sich um den Ansatz des Dokuments „Post-Lissabons“, das von der europäischen Kommission verwirklicht wurde.

Was benötigt wird, ist jedoch eine Vision der politischen Konkretisierung.

Einige Lektionen aus der Wirtschaftskrise

Aus der Krise hätten wir einiges lernen können. Dies hätte uns bewegen können, uns mit Grundthematiken auseinanderzusetzen, die wir aus dem gemeinschaftlichen Dokument nicht erkennen.

Amartya Sen, indischer Wirtschaftswissenschaftler und Nobelpreisträger für Wirtschaftswissenschaften, stellte den Zusammenhang zum Wert der Gleichheit mit dem Wert der Freiheit und die Freiheit der menschlichen Fähigkeit dar. Insbesondere mit „capabilities“ drückt Sen die Möglichkeit aus, wichtige Kompetenzen und Fähigkeiten zu erwerben um aus mehreren möglichen Lebensweisen, frei auszuwählen. Sen geht vom Gedanke aus, dass die herkömmliche „Währungs“ Indikatoren des Wohlstands, teilweise unvollständig sind, um die Lebensqualität tatsächlich abzuschätzen.

Es ist gerade durch die Krise notwendig, neue soziale Maßstäbe für Armut, Reichtum, Gleichheit und Ungleichheit, einzurichten.

Die Notwendigkeit der Integration Europas muß durch ausführlichere Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Die Reduzierung des Defizits der Bilanzen ist eine absolute Priorität, unabhängig von bestimmten Projekten der Währungsintegration.

Dennoch ist das bestehende Verhältnis zwischen Defizit und dessen Reduzierung, die Aufrechterhaltung des Umrechnungskurses und die Prävention der Inflation, Elemente die berücksichtigt werden. Die Verringerung der Armut und Arbeitslosigkeit sind jedoch wichtige Ziele für das europäische Volk, die zu beachten sind.

Ein weiterer nicht unwichtiger Punkt ist, ein Einvernehmen bei Entscheidungen zu erzielen, mit der Beteiligung von sozialen Akteuren und den Bürger_innen. Beteiligung bedeutet: Weniger Beredsamkeit und mehr Prägnanz

bei den Themen wie Arbeitslosigkeit und Wirtschaftspolitik. Das ist der Abstand, der zur Spaltung des „Technischen Plans“ führt aber als eine zukünftige politische Idee der europäischen Union gilt.

Grundlage der europäischen Union und auch vom vereinigtem Europa, dürfen nicht nur wirtschafts- und finanzpolitische Pläne sein, sondern auch der soziale Willen nach Wohlstand, Gerechtigkeit und für die grundsätzliche Freiheit der europäischen Bevölkerung im globalen Kontext.

Europäische Gewerkschaften müssen sich der Bevölkerung annehmen, die dadurch eine bedeutende Rolle einnehmen werden, um mit einer dynamischen Beteiligung des sozialen Dialog und dadurch die Demokratisierung in Richtung des Bündnisses der europäischen Institutionen.

Das ist der Unterschied, wie auf die anfangs zitierte Aussage von Danilo Dolci, zwischen „europäische Macht“ und „europäische Ohnmacht“



IG Metall Baden-Württemberg und den italienischen Jugendlichen der Fim Cisl— Romitorio di Amelia -Italy



La country house **Al Vecchio Granaro** si trova a **Foce di Amelia** in Provincia di **Terni (Italy)**.

Per info : <http://www.alvecchiogranaro.it/romitorio.htm>

Formazione professionale duale

Juergen Lussi - IG Metall Jugend Baden Württemberg

In Germania circa il 60 % dei giovani dopo aver raggiunto un titolo di studio basilare, non volendo proseguire gli studi, inizia una formazione professionale duale. Questo sistema abbina la formazione scolastica all'apprendistato professionalizzante ed ha procurato un notevole vantaggio nel confronto internazionale alla Germania nel secolo scorso. La formazione duale è la tipica formazione professionale in Germania.

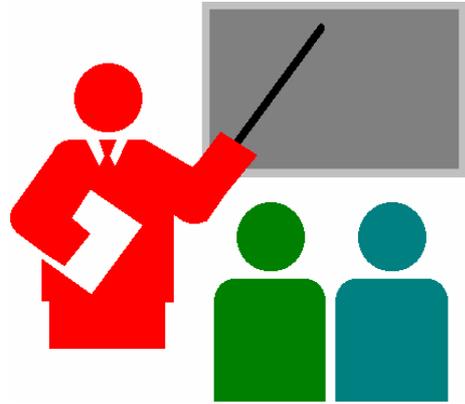
Struttura della formazione professionale duale

- **Apprendistato professionalizzante**
L'apprendistato rappresenta l'aspetto pratico e la base della formazione duale. L'allievo generalmente si trova da tre a quattro giornate nell'impresa per apprendere sul luogo le qualifiche basilari del futuro mestiere. Oggigiorno questo training aziendale è accompagnato da corsi settimanali offerti dalle camere dell'artigianato e dalle corporazioni, perché molte imprese oggi sono specializzate e non possono presentare tutti gli aspetti di un mestiere. In questi casi sono utili corsi specifici per completare la formazione.
- **Formazione scolastica**
Questa parte della formazione avviene nelle scuole d'avviamento professionale con circa otto a dodici ore di studio settimanale. Lo studio si suddivide in materie pratiche specialistiche del settore professionale e in materie generali, come per esempio lingue, politica, religione e sport.
- **Esami**
Nel triennio di studi bisogna superare due esami principali: Nell'esame intermedio l'allievo deve mostrare il proprio livello di apprendimento e le qualifiche già acquisite. L'esame finale deve essere dato generalmente nella rispettiva camera dell'artigianato, dell'industria o del commercio. Superando questo esame si conclude la formazione professionale.

In Germania, purtroppo, il numero dei posti di apprendistato per la formazione duale è in continuo declino negli ultimi anni. Questo sviluppo è la conseguenza di una diminuzione dei posti offerti e un simultaneo aumento degli apprendisti. Una parte dei datori di lavoro vorrebbe abbandonare il sistema di formazione duale a favore di un "training on the job" per ottenere redditi in breve tempo o diminuire il costo del lavoro. Qui il sindacato IG Metall lotta per un numero adeguato di posti di apprendistato per la formazione duale.

Un simile peggioramento, anche se non così grave, si riscontra nel numero dei contratti di lavoro fissi in seguito alla formazione professionale. Di regola per i lavoratori dell'industria metallurgica ed elettronica vale il

contratto collettivo di lavoro del sindacato IG Metall che garantisce una continuazione del rapporto di lavoro per almeno 12 mesi. Nella prossima negoziazione tariffaria a maggio del 2010 una rivendicazione fondamentale sarà appunto l'assunzione e la certezza del posto di lavoro.



Duale Ausbildung

Juergen Lussi — IG Metall Jugend Baden Württemberg

In Deutschland beginnen etwa 60% der Jugendlichen, die einen Haupt- oder Realschulabschluss besitzen und keinen weiteren Schulabschluss anstreben, mit einer dualen Ausbildung. Dieses System, das die praktische Ausbildung in einem Betrieb mit einer schulischen Bildung kombiniert, stellt die Bildungsmöglichkeit der dualen Ausbildung dar, die Deutschland im internationalen Vergleich im vergangenen Jahrhundert einen wirklichen komparativen Vorteil gebracht hat. Die duale Ausbildung ist in Deutschland zu dem Sinnbild einer beruflichen Ausbildung geworden.

Duale Ausbildung – Struktur

Betriebliche Ausbildung
Die Ausbildung bildet den praktischen Teil und die Grundlage für eine duale Ausbildung. Dabei befindet sich der Auszubildende in der Regel an drei bis vier Tagen in der Woche im Betrieb und lernt dort die handwerklichen Grundlagen seines zukünftigen Berufes. Mittlerweile wird dabei die betriebliche Praxis in vielen Berufen noch durch einige Wochen Ausbildung in den Werkstätten der Handwerkskammer oder Handwerksinnung ergänzt, da sich viele Betriebe in der heutigen Zeit stark spezialisiert haben und deswegen nicht das volle Spektrum eines Berufes zur Ausbildung anbieten können. Diese Lücken können dann in speziellen Lehrgängen geschlossen werden.

Schulische Ausbildung
Dieser Teil der Ausbildung findet in der Regel an Berufsschulen statt und umfasst zwischen acht und zwölf Unterrichtsstunden in der Woche. Dabei spaltet sich der

Unterricht in fachtheoretische Inhalte, die speziell auf den Beruf zugeschnitten sind, und allgemeine Inhalte auf. Im letzteren Teil stehen bei allen Berufen zum Beispiel Deutsch, Politik, Religion und Sport auf dem Lehrplan.

Prüfungen

Im Laufe der drei-jährigen dualen Ausbildung müssen zwei große Prüfungen abgelegt und bestanden werden:

In der Zwischenprüfung muss der Auszubildende zeigen auf welchem Lern-Niveau er sich befindet und welche Lern-Erfolge er bereits zeigen kann.

Die Abschlussprüfung – im Handwerk auch Gesellenprüfung – wird in der Regel von den Handwerkskammern oder auch den Industrie- und Handelskammern angesetzt und abgenommen. Mit ihrem Bestehen gilt die Ausbildung als abgeschlossen.

Die Ausbildungsplatzsituation in Deutschland für die duale Ausbildung hat sich in den vergangenen Jahren leider verschlechtert. Diese Entwicklung ist auf eine Kombination aus Rückgang des Angebots und Anstieg der Nachfrage zurück zu führen. Von teilen der Arbeitgeber gibt es mehr und mehr das Bestreben das Ausbildungssystem von der dualen Ausbildung hin zu „training on the job“ zu verändern um so mehr kurzfristige Gewinne bzw. Kostenreduzierung zu bekommen. Hier kämpft die IG Metall für genügend Ausbildungsplätze in der dualen Berufsausbildung.

Eine ähnliche wenn auch nicht ganz so drastische Verschlechterung kann bei den Übernahmequoten nach der Ausbildung gesehen werden. Die Übernahme von in der Regel 12 Monaten in der Metall- und Elektroindustrie wird durch Tarifverträge zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband bzw. dem Unternehmen geschlossen. In der aktuellen Tarifverhandlungen im Mai 2010 wird die Übernahme von Auszubildenden und allgemein die Beschäftigungssicherung die zentrale Forderung sein.



Una nuova Cultura del dopo crisi

di Francesco Piacente - Giovani Fim Cisl Abruzzo

Le cronache dei mesi passati e ancora l'attualità è monopolizzata dal tema onnipresente della crisi economica, certamente la più grande degli ultimi decenni. Un presenza ingombrante sulle pagine dei giornali, ma ancora di più nella vita dei lavoratori, delle loro famiglie e più in generale per l'intero sistema produttivo. Il dibattito è stato declinato per lo più attraverso il dilemma "crisi sì, crisi no", dubbio intorno al quale si sono spesi economisti e politici nell'esercizio di un confronto davvero poco utile alla pubblica opinione, disorientata tra le difficoltà quotidiane e la distanza di taluni dibattiti. In realtà un passaggio storico epocale come quello che stiamo vivendo non si limita alla sola dimensione economica, ma coinvolge tutti i sistemi sociali fino a comportare una revisione profonda degli stili di vita contemporanei. Ma già in queste affermazioni è possibile intravedere la vera natura della crisi e dunque le reali possibilità di superarla in modo positivo. La strada maestra per accompagnare il momento storico attuale verso acque più tranquille è sicuramente un'operazione culturale efficace ad ampio raggio. Per evitare di contribuire all'inflazione del termine "cultura" sarà bene precisare e circostanziare ciò che in questo caso vogliamo intendere.

Anzitutto va sottolineato come il superamento di un certo modello economico, legato a prassi spregiudicate di speculazione economica, in barba ad investitori e lavoratori, debba essere contestualizzato in un più largo cambiamento delle politiche economiche-finanziarie e delle condizioni prepolitiche che ne indicano le linee di principio.

La strada maestra per accompagnare il momento storico attuale verso acque più tranquille è sicuramente un'operazione culturale efficace

Per essere chiari la prima sfida è quella di una rinnovata etica pubblica nella politica e nell'economia degli Stati che dovrebbe poi riflettersi nel teatro della Comunità Internazionale.

Questo uno degli aspetti nodali di tutta la vicenda e una delle questioni più discusse, basti pensare alle numerose pubblicazioni dedicate al tema. Un'intervento su tutti, per autorevolezza e risonanza mediatica, è quello che ha voluto dedicargli Papa Benedetto XVI con la sua prima enciclica sociale "Caritas in Veritate". Una riflessione profonda studiata ovviamente negli ambienti religiosi, ma considerata con grande attenzione da parte degli ambienti laici. La lettera enciclica, secondo le peculiarità della dottrina sociale della Chiesa, si profonde in un'operazione rivoluzionaria che tenta di inserire all'interno del sistema di mercato del mondo globalizzato un ulteriore elemento, a prima vista estraneo a tale sistema: la carità. In realtà l'operazione in questione apre le porte ad una riflessione sul valore dell'etica in economia e sul posto che l'uomo deve occupare all'interno del mondo produttivo. Un sistema economico più capace della carità=gratuità è più vicino all'uomo e dunque al lavoratore. Tutte le misure doverose e necessarie di emancipazione del mondo del lavoro, come la formazione e la sicurezza troverebbero infatti piena cittadinanza nel nuovo paradigma proposto. E' da qui possiamo muoverci per passare ad un secondo elemento che attiene al deciso cambiamento culturale che la crisi agevola nel mondo dell'economia e del lavoro: la formazione. Tutti gli attori sociali dalla politica al sindacato, dall'impresa al sistema scolastico, dovrebbero impegnarsi, nelle condizioni attuali, per elaborare un programma formativo completo sulle tematiche del lavoro, della sicurezza e dei diritti. Non può esserci infatti rivoluzione etica senza una grande opera di formazione che renda più consapevole la società incentivando il cambiamento nell'ambito dell'operazione culturale ad ampio raggio di cui dicevamo. Da un momento storico come quello attuale si può uscire e migliorare ridando all'economia il ruolo che le compete di un sistema fondato sulla "realtà" di chi quotidianamente lavora, produce e di chi investe e fa impresa lontano da tentazioni spregiudicate di speculazione.



Eine neue Kultur der Post-Krise

di Francesco Piacente - Giovani Fim Cisl Abruzzo

Die Chronik der vergangenen Monate, über die gegenwärtige größte Wirtschaftskrise der letzten Jahrzehnte, ist immer noch hoch aktuell. Eine starke Präsenz auf den Titelseiten der Tageszeitungen und vor allem im Leben der Beschäftigten mit ihren Familien und im ganzen Produktionssystem.

Die Debatte wurde auf die Frage „Krise oder nicht Krise?“ fokussiert. Dies wurde begünstigt durch die unglücklichen Äußerungen der Wirtschaftsökonomen und der Politik, die nicht sonderlich zur öffentlichen Meinung der Allgemeinheit, die weit vom Thema entfernt sind, beigetragen haben.

In der Tat, eine historische Phase die wir gegenwärtig erleben, grenzt nicht nur an wirtschaftliche Dimensionen, sondern betrifft auch soziale Systeme bis hin zur Veränderung der Lebensweisen. Schon in dieser Behauptung ist es möglich, dem natürlichen Ausmaß dieser Krise und die tatsächliche Möglichkeit sie positiv zu überwinden, zu durchblicken. Der meisterhafte Weg, um diese aktuelle historische Phase in stille Gewässer zu treiben, ist sicherlich eine kulturell effiziente und ausführliche Unternehmung.

Um die Abwertung des Begriffs "kulturell" zu vermeiden, sollte präzisiert werden, was wir in diesem Fall meinen. Erstmal sollte unterstrichen werden, wie die Überwindung eines bestimmten wirtschaftlichen Modells, welches an bedenkenlose Gepflogenheiten der wirtschaftlichen Spekulationen geknüpft ist, im Kontext mit der Veränderung von der Finanzwirtschaft, die den vorpolitische prinzipielle Linie angezeigt.

Im Klartext, die erste Herausforderung wird eine erneute öffentliche Ethik in der Politik und in den Wirtschaften der Staaten, die dann sich im Schauspielplatz der Weltgemeinschaft widerspiegelt, sein. Das sind Aspekte der ganzen Angelegenheit. Die meist diskutierten Fragen, denkt man an die ganzen Veröffentlichungen direkt mit dieser Thematik.

Papst Benedikt XVI hat diesbezüglich einen Beitrag, mit seinem päpstlichen Rundschreiben „Caritas in Veritate“, der maßgeblich war und eine hohe Medienresonanz hatte, geleistet.

Ein tief untersuchter Gedanke, erkennbar aus dem religiösen Milieu, jedoch auch mit einer großen Beachtung aus dem laizistischen Milieu. Das päpstliche Rundschreiben, verfasst nach den Prinzipien der kirchlichen Soziallehre, vertieft sich durch Eindringen in das Marktsystem einer globalisierten Welt in einem revolutionären Eingriff. Die Barmherzigkeit!

Auf den ersten Blick scheint es merkwürdig beim gegenwärtigen System. Mit dem Eingriff eröffnet sich

tatsächlich der Gedanke über ethische Werte in der Wirtschaft und die einnehmbare Rolle der Menschen in einer produktiven Welt.

Ein wirtschaftliches System im Stande der Barmherzigkeit = bevorzugt steht sie dem Menschen näher, auch dem Beschäftigten.

Alle notwendigen Maßnahmen für eine emanzipierte Arbeitswelt, wie die Ausbildung und Sicherheit, wäre eine volle Bürgerschaft in den neuen vorgeschlagenen Paradigmen.

Von hier aus können wir uns bewegen um ein zweites Element durchzurinnen, die eine kulturelle Veränderung betrifft und in der großen Welt der Wirtschaft und der Arbeitswelt, durch die Krise begünstigt wird. Die Ausbildung!

Alle sozialen Akteure, von der Politik zur Gewerkschaft, von den Unternehmen zum Schulsystem, sollten in der gegenwärtigen Situation ein komplettes Bildungsprogramm ausarbeiten, mit Themen über die Sicherheit und Rechte in der Arbeitswelt.

Es kann also keine ethische Revolution geben, ohne jegliches großes Werk der Bildung, die das Bewußtsein der Gesellschaft, durch Veränderung im Bereich des kulturellen Eingriff, fördert.

Der Ausweg aus dieser historischen Situation kann nur durch das Zurückgeben der Rolle der Wirtschaft, ein System dessen Grundlage die „Realität“ der tagtäglichen Beschäftigten, der Produzierenden und wer unternehmerisch investiert, jenseits von bedencklose Tendenzen der Spekulation, ist.

Der meisterhafte Weg, um diese aktuelle historische Phase in stille Gewässer zu treiben, ist sicherlich eine kulturell effiziente und ausführliche Unternehmung.

Campagna “operazione assunzione”

di Lea Marquardt—IG Metall Jugend Baden Württemberg

Nonostante gli effetti positivi della CIG sul mercato del lavoro, la crisi economica si fa notare soprattutto tra i giovani. Dopo la formazione professionale nelle imprese, molti non hanno alcuna prospettiva lavorativa. Il 66% degli allievi della formazione professionale attualmente non hanno alcuna conferma riguardo alla loro assunzione. Nel 2009 la disoccupazione tra i giovani di età inferiore ai 27 anni è molto più drammatica rispetto alla situazione dei più anziani.

Ma il sindacato IG Metall lotta insieme agli allievi per un prospettiva lavorativa dopo la formazione professionale. Con la campagna “operazione assunzione” portiamo a conoscenza le imprese e l'opinione pubblica della situazione desolante dopo la formazione professionale. Sotto la pressione dell'opinione pubblica molte rappresentazioni dei giovani sindacalisti hanno ottenuto la continuazione del rapporto di lavoro per i giovani in seguito alla formazione professionale. Uno strumento importante in questo caso è, inoltre, il contratto collettivo di lavoro per la continuazione del rapporto lavorativo e la qualificazione,



che garantisce ai membri del sindacato IG Metall una continuazione del rapporto di lavoro per almeno 12 mesi. Ma gli imprenditori data la crisi cercano in ogni maniera di abrogare il CCL.

Per questo motivo è importante impegnarsi ancora per le prospettive dei giovani. Il sindacato IG Metall Baden-Württemberg giorno 5 dicembre 2009 ha svolto a questo proposito un'azione nel mercatino di natale a Stoccarda. Quaranta sindacalisti in veste di babbo natale hanno distribuito piccoli regali ai passanti, per rendere noto la situazione dei giovani. I passanti dovevano segnalare su una lista dei regali i loro desideri per la propria prospettiva di lavoro. In due ore e mezzo sono stati riempiti oltre 1500 liste che hanno dato inizio a molte discussioni interessanti. Foto e video dell'azione sono reperibili sul sito <http://www.operationuebernahme.de>.

Il sindacato IG Metall Baden-Württemberg auspica a tutti i sindacalisti buon natale e tanta grinta per l'anno nuovo!

Kampagne „Operation Übernahme“

di : Lea Marquardt—IG Metall Jugend Baden Württemberg

Trotz aller positiven Effekte der Kurzarbeit auf den Arbeitsmarkt, macht sich die Wirtschaftskrise besonders bei jungen Menschen bemerkbar. Nach ihrer Ausbildung im Betrieb wissen viele nicht, wie es für sie beruflich weitergehen soll. 66% der Auszubildenden haben zur Zeit noch keine Zusage auf eine Übernahme nach der Ausbildung. Die Arbeitslosigkeit der unter 27 Jährigen hat sich im Jahr 2009 bedeutend dramatischer zugespitzt als im Bereich der über 27 Jährigen.



Doch die IG Metall kämpft gemeinsam mit den Auszubildenden für berufliche Perspektiven nach der Ausbildung. Mit der Kampagne „Operation Übernahme“ machen wir im Betrieb und in der Öffentlichkeit auf die Misere nach der Ausbildung aufmerksam. Durch den so aufgebauten öffentlichen Druck konnten schon viele Jugend- und Auszubildendenvertreter und Betriebsräte die Weiterbeschäftigung junger Menschen im Anschluß an ihre Ausbildung erkämpfen. Wichtiges Instrument ist dabei auch der Tarifvertrag für Beschäftigungssicherung und Qualifizierung, der IG Metall Mitgliedern das Recht auf eine mindestens 12monatige Übernahme sichert. Doch die Unternehmen lassen gerade unter der Wirtschaftskrise nichts unversucht, den Tarifvertrag außer Kraft zu setzen.

Deshalb ist es wichtig, sich weiterhin für die Zukunftschancen junger Menschen zu engagieren. Die IG Metall Jugend Baden-Württemberg hat dazu am 05.12.2009 eine Nikolausaktion auf dem Stuttgarter Weihnachtsmarkt durchgeführt. Dazu haben 40 IG Metall Nikoläuse kleine Präsente an die Passanten verteilt, die auf die Situation junger Menschen aufmerksam machen sollten. Dazu waren die Passanten aufgefordert, Wunschzettel für ihre berufliche Zukunft auszufüllen. In 2,5 Stunden kamen so über 1500 Wunschzettel und viele interessante Diskussionen zusammen. Bilder und Videos zu den Aktionen gibt es auf www.operationuebernahme.de

Die IG Metall Jugend Baden-Württemberg wünscht allen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern eine frohes Weihnachtsfest und viel Durchsetzungskraft fürs neue Jahr!

L'accademia del lavoro AdA diventa accademia europea (EAdA) nell'università di Francoforte sul Meno

Eustachio Di Pelo -IG Metall Jugend Baden Württemberg

L'accademia EAdA è stata fondata nel 1921 per essere il "primo istituto di studi superiori per il popolo dei lavoratori". Gli studenti che generalmente svolgevano già un mestiere dovevano ricevere, secondo i propositi e dietro iniziativa dei fondatori, una formazione accademica particolare. Questa istruzione poneva l'accento sulla politica sociale, sull'economia e sul diritto del lavoro per incentivare gli studenti a rivendicare le loro possibilità democratiche di essere coinvolti nello stato, nella società e nelle imprese per il bene delle lavoratrici e dei lavoratori.

Con l'avvento al potere del Fascismo nel 1933 l'AdA venne chiusa, ma fu riaperta dopo la liberazione nel 1946.

Oggi l'accademia del lavoro si considera un istituzione scientifica nella quale collaborano i sindacati, lo stato e l'università.

L'accademia si propone di qualificare lavoratori e lavoratrici attivi nella politica per tutelare effettivamente i propri diritti in ogni aspetto della vita sociale ed economica. Lo studio a tempo pieno si impenna quindi nuovamente sul diritto del lavoro, sul diritto costituzionale, sulla politica sociale e sull'economia pubblica e privata.

I laureati dell'EAdA impiegano attualmente la preparazione accademica acquisita nelle imprese, nell'amministrazione, nei sindacati, nella federazione dei sindacati DGB, nei partiti politici, nelle istituzioni ecclesiali e nelle fondazioni. Diversi di loro hanno raggiunto posti di rilievo nell'ambito politico e sociale. Molti ministri federali e regionali, deputati e presidenti di sindacati hanno studiato presso l'accademia del lavoro.

Nel 2009 all'AdA è stato dato un nome nuovo per sottolinearne il profilo europeo: EAdA.

Ulteriori informazioni sull'EAdA potete trovarli su

<http://www.dgb-jugend.de>

Die Akademie der Arbeit (AdA) jetzt Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) in der Universität Frankfurt am Main

di Eustachio Di Pelo — IG Metall Jugend Baden Württemberg

Die EAdA wurde im März 1921 gegründet und sollte die „erste deutsche Hochschule für das Volk der Arbeit“ dienen. Die überwiegend aus dem Beruf kommenden Studierenden sollten hier nach den Ideen und auf Initiative der Gründungsväter eine hochschulmäßige Ausbildung besonderer Art erhalten. Diese Bildungserfahrung mit

Schwerpunkten in Sozialpolitik, Wirtschaft und Arbeitsrecht sollte sie stärken, die vielfältigen demokratischen Mitwirkungsrechte in Staat, Gesellschaft und Unternehmen im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrzunehmen. Mit der Machtergreifung der Faschisten im Jahre 1933 wurde die AdA geschlossen. Jedoch wurde diese Institution nach der Befreiung im Jahre 1946 wiedereröffnet.

Bis heute versteht sich die Akademie der Arbeit als eine wissenschaftliche Einrichtung, in der Gewerkschaften, Staat und Universität zusammen arbeiten. Ziel der Akademie der Arbeit ist es, politisch engagierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu befähigen, ihre Beteiligungsrechte in allen Bereichen des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens effektiv wahrzunehmen. Mittelpunkt des (Ganztags-) Studiums sind daher wieder Arbeits- und Verfassungsrecht, Sozialpolitik sowie Volks- und Betriebswirtschaft.

Die Absolventen der Akademie nutzen heute ihre hier erworbenen Kenntnisse in Betrieben und Verwaltungen, in den Einzelgewerkschaften und dem DGB sowie in politischen Parteien, kirchlichen Institutionen und Stiftungen. Etliche von ihnen gelangten in führende Positionen des politischen und gesellschaftlichen Lebens. Zahlreiche Bundes- und Landesminister, Parlamentarier und Gewerkschaftsvorsitzende haben hier studiert.



Der Aufbau der Fim-Cisl

Verantwortlich: Nicola Carne, Koordinator
der Region Apulien



Die Fim ist die Föderation der italienischen Metallarbeiter/-nnen innerhalb der Cisl (italienische Konföderation der Gewerkschaften vgl. mit dem DGB). Es handelt sich um eine demokratische Organisation, errichtet von tausenden Arbeitnehmer/-nnen in ganz Italien.

Die Anzahl der Mitglieder beträgt 211 164 (Stand 31. Dezember 2009) und das Netzwerk agiert mit über 8 000 Delegierte in den Betrieben der Branchen, welche wiederum von ca. 370 Hauptamtliche_n koordiniert werden.

In Artikel 3 der Satzung der Fim steht: *„Die Fim vereint alle entschiedenen Beschäftigten der Metallbranche, unter Berücksichtigung des respektvollen Umgangs mit den persönlichen Meinungen und den philosophischen, moralischen, religiösen und politischen Grundsätzen, zur Verteidigung der gemeinsamen Interessen und zum Erämpfen einer demokratischen Gesellschaft von freien und verantwortungsvollen Menschen.“*

Insofern ist die Fim eine Vereinigung von freien Menschen, wo nicht die Frage der Parteizugehörigkeit, des Wahlverhaltens und der Weltanschauung, über die Menschen und Gott, gestellt wird. Diese Grundsätze, die Freiheit der Anderen und die weiteren demokratischen Regeln, die das Leben der Organisation aufrecht erhalten, müssen respektiert werden. In diesem Sinne ist die Fim laizistisch und pluralistisch organisiert.

Solidarität ist ein Grundwert der Fim. Aus diesem Grund gilt die Verteidigung der Interessen nicht als vollendendes Ziel. Durch die Ausdehnung der Rechte und der Freiheit wird dazu beigetragen, die Entwicklung der Demokratie mit steigender weltweiter Gerechtigkeit und Gleichheit, gemeinsam mit den demokratischen Gewerkschaften aus anderen Ländern, voran zu bringen.

Die Fim ist sehr stolz auf ihre Autonomie gegenüber jeglichen politischen Organisationen, Regierungen und Ideologischen Strömungen. Dies wird auch in der Satzung bestätigt. Für diese Autonomie gab es erfolgreiche Auseinandersetzungen auch innerhalb der Cisl und auch gegenüber anderen Gewerkschaften.

Die Kernaktivitäten der Fim sind die Verhandlungen, beziehungsweise die Suche nach Lösungen mit der Gegenseite (Unternehmen oder Institutionen) für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Mitglieder. Diese Suche erfordert gelegentlich auch bittere Kämpfe wie Streiks die jedoch als Druckmaßnahmen während der Verhandlungen zu betrachten sind.

Die Arbeitsstelle

Dieser Bereich ist die Basis der gesamten Organisationsstruktur.

Die Gewerkschaft ist bei den Arbeitsstellen durch die „Rappresentanze sindacali unitarie“ (gewerkschaftliche einheitliche Vertretung kurz RSU) vertreten. Überwiegend (2/3) wird diese direkt von den Beschäftigten gewählt und in einem minimalen Teil (1/3) von der Gewerkschaftsorganisation festgelegt. Die RSU handeln kollektive Arbeitsverträge mit den Arbeitgebervertretungen aus. Dies jedoch nach demokratischen Regeln. Die RSU werden mit relativen gewerkschaftlichen Rechten, für die Verwaltung der gewerkschaftlichen Handlungen, ausgestattet um mit der betrieblichen Gegenseite zu verhandeln. Durch die Mitwirkung und Unterstützung des provincialen Sekretariats (örtliche Verwaltungsstellen), sind die RSU verantwortlich für die betrieblichen Verhandlungen.

Die Fim und die Jugend

Die Fim Cisl stellt für die Jugend ein politisches und organisatorisches Feld bereit. In jeder Provinz gibt es aktive jugendliche Beirordnungen, wo sich Jugendliche treffen um zu diskutieren und um ihre gewerkschaftspolitischen Erfahrungen auszutauschen. Alle vier Jahren findet eine nationale beratende Versammlung statt, bei der die Jugendlichen die Möglichkeit haben, neue Initiativen vorzuschlagen. Von betrieblichen bis zum jährlich stattfindenden Jugendcamp, bietet die Fim Bildungsmöglichkeiten für die Jugend an. Dies ist für den Generationenwechsel der Organisation unumgänglich. Die Gewerkschaft ist ein öffentlicher Ort für die Anwartschaft der Jugend!

Bei der Gestaltung der Tarifverträge auf nationaler Ebene kämpft die Jugend der Fim für die eigenen Ziele. Diese wären u.a. die Absenkung der Altersbeschränkung für die Beurlaubung, das Recht auf Bildung und Studium, die Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten und die Reduzierung der Unsicherheiten bei den zeitlich befristeten Arbeitsverträgen.

Die Jugend der Fim engagiert sich in den betrieblichen Verhandlungen auch zu Gunsten der Leiharbeiter/-innen und der befristet Beschäftigten, weil durch die Flexibilität neue Möglichkeiten zum absolvieren eines Studiums oder auch für persönliche Bedürfnisse gewährleistet werden. (Wichtig hierbei die Rolle der RAG, die später erläutert wird, auf betrieblicher Ebene). Die

Jugend der Fim kämpft um neue Rechte die Arbeitswelt zu erhalten und um einen sozialen Staat, der viele Jugendliche keine soziale Absicherung haben.

Was sind die RAG?

RAG bedeutet "**R**esponsabili **a**ziendali **g**iovani" (betriebliche Verantwortliche der Jugend) und es handelt sich hierbei um jugendliche Delegierte der Fim, denen die Rolle anvertraut wurde, die Bedürfnisse der jugendlichen Beschäftigten zu vertreten. Des weiteren erleichtern sie somit, den sozialen Einstieg der Jugendlichen in der Arbeitswelt durch eine jugendgerechte Betreuung. Zusätzlich kümmern sich die RAG um das Verhältnis

Wie ist die Fim strukturiert?

Auf provinzieller (Städte und Kreise) Ebene

Die provinzielle Ebene vereint Beschäftigte, die aktiv in einem geographisch abgegrenzten Territorium sind. Die provinzielle Ebene ist die Basis der horizontalen Struktur der Gewerkschaft. Jedes provinzielle Sekretariat (örtliche Verwaltungsstelle) vereint und betreut die Beschäftigten der Branche auf ihrem Territorium der Kompetenz.

Die Region (vergleichbar mit Bundesland)

Die regionale Ebene vereint alle provinziellen Sekretariate (örtliche Verwaltungsstellen) innerhalb der geographischen Region.

Die nationale Ebene

Diese Ebene vereint alle regionalen Ebenen. In allen Ebenen sind Entscheidungsträger vorhanden, die verantwortlich für Entscheidungen auf ihrer spezifischen Ebene sind. Jedoch sind diese Entscheidungen immer mit den Beschlüssen des Kongress vereinbar. Organe für die horizontalen Strukturen sind somit vorhanden. Diese Organe werden alle vier Jahre von einem Kongreß, auf den unterschiedlichen Ebenen (von der betriebliche Ebene bis hin zur nationalen Ebene) gewählt. Die Kongresse ermöglichen, über demokratische Regeln die Beteiligung aller Mitglieder, bei der Bildung von politischen Entscheidungen der Organisation und der Wahl der Beauftragten der Organe, zur Ausführung der jeweiligen Entscheidungen. Die Wahlordnung der Organe und deren Ausübung ihrer Funktion, wird in der Satzung geregelt. Die Satzung kann durch den Kongreß, höchstes Organ der Fim, geändert oder ergänzt werden.

Arbeitsplatz/Betrieb	Betriebliche R.S.U. und R.A.G (gewerkschaftliche einheitliche Vertretung und betriebliche Verantwortliche der Jugend)
Zone	Aktivität der Delegierte der einzelne Unternehmen
Provinzielles Sekretariat (örtliche Verwaltungsstelle)	Direktive der Provinz/Ausführung auf provinzielle Ebene
Region	Direktive der Region/Ausführung auf regionale Ebene
Nation	Generalrat/Ausführung auf nationaler Ebene Nationales Sekretariat

La FIM-CISL: com'è organizzata

Nicola De Carne

Coordinatore regionale giovani Puglia

La Fim è la Federazione italiana metalmeccanici aderente alla Cisl, Confederazione italiana sindacati lavoratori. È una **organizzazione democratica**, costituita dalla libera adesione di migliaia di lavoratori in tutta Italia.

Conta oggi **211164 iscritti** (dato aggiornato al 31 dicembre 2009) e opera attraverso una rete di oltre **8.000 delegati** presenti nelle aziende del settore, coordinati da **≈370 operatori** a tempo pieno.

Nell'articolo 3 dello Statuto della Fim è scritto: "*La Fim riunisce tutti i lavoratori metalmeccanici decisi - nel reciproco rispetto delle proprie opinioni personali, filosofiche, morali, religiose e politiche - a difendere i loro comuni interessi e a lottare per rafforzare una società democratica di persone libere e responsabili*".

Dunque, la Fim è una **associazione** di persone libere, alle quali non viene chiesto a quale partito appartengono, come votano, come la pensano sul mondo, sugli uomini e su Dio. Devono solo rispettare questa stessa **libertà** negli altri e le regole democratiche che reggono la vita dell'organizzazione. In tal senso la Fim è organizzazione **laica** e **pluralista**.

La **solidarietà** è un valore basilare della Fim. Per questo non si chiude nella difesa di interessi corporativi, ma contribuisce con gli strumenti che le sono propri allo sviluppo della democrazia, all'estensione dei diritti e delle libertà, a una maggiore giustizia ed eguaglianza ovunque nel mondo, insieme ai sindacati democratici degli altri paesi.

La Fim è stata ed è particolarmente gelosa della sua **autonomia** da ogni organizzazione politica, governo e

vincolo ideologico, e lo afferma con vigore nel suo Statuto. Per questa autonomia ha sostenuto vittoriosamente aspre battaglie, anche dentro la Cisl e verso gli altri sindacati. Il cuore dell'attività della Fim, il suo vero "mestiere", è la **contrattazione**, vale a dire la ricerca di intese con le proprie controparti (imprese e istituzioni) per migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle persone che rappresenta. Questa ricerca comporta spesso momenti di lotta anche aspri, come gli scioperi, che però non sono mai fine a se stessi, bensì finalizzati a sostenere le rivendicazioni che sono oggetto della contrattazione.

Il luogo di lavoro

Questo ambito è la base di tutta la struttura organizzativa.

Il sindacato è presente nei luoghi di lavoro con le Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) in gran parte (due terzi) elette direttamente dai lavoratori ed in parte (un terzo) da esponenti designati dalle organizzazioni sindacali che stipulano i contratti collettivi di lavoro, secondo regole democratiche concordate tra sindacati dei lavoratori e associazioni imprenditoriali.

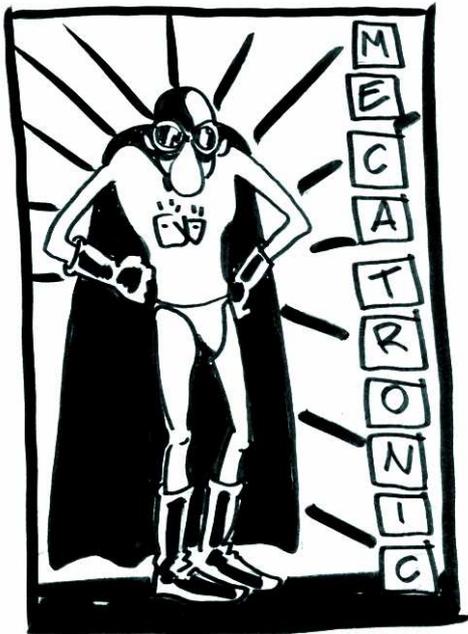
Le Rsu sono titolari dei diritti sindacali relativi alla gestione dei permessi sindacali, delle assemblee dei lavoratori, delle affissioni, dei rapporti con la controparte aziendale.

Le Rsu sono inoltre titolari della contrattazione aziendale, con il concorso ed il sostegno delle segreterie provinciali.

La FIM e i Giovani

La Fim Cisl riserva ai giovani uno spazio politico e organizzativo specifico. In ogni provincia è attivo un **Coordinamento giovani**, nel quale essi si incontrano, discutono, mettono in comune le proprie esperienze perché siano rappresentate dalla Fim nelle sue scelte politiche e sindacali. Ogni quattro anni si svolge una

Consulta nazionale, nella quale i giovani hanno la possibilità di proporre nuove iniziative. A essi la Fim offre numerose opportunità di formazione, dall'azienda fino al "**campo giovani**" nazionale che si svolge ogni anno.



Tutto ciò è fondamentale per il ricambio generazionale nell'organizzazione: il sindacato deve essere il luogo pubblico delle aspirazioni dei giovani. Nell'impostazione dei **contratti nazionali** i giovani della Fim si battono affinché vi entrino i propri contenuti, come la riduzione dell'anzianità per le aspettative, il diritto alla formazione e allo studio, permessi per il volontariato, riduzione della precarietà nei contratti a termine.

Nella **contrattazione aziendale** i giovani della Fim si impegnano perché i suoi benefici siano garantiti anche ai lavoratori interinali e con contratti a termine e perché le flessibilità offrano nuove possibilità per lo studio e le esigenze personali (importante in questo caso è il ruolo dei **RAG** (vedi avanti) all'interno delle aziende). I giovani della Fim lavorano per affermare nuovi diritti nel nuovo lavoro, per uno stato sociale attento davvero a chi ne ha bisogno, perché ancora molti sono i giovani fuori dalla protezione sociale.

C o s a s o n o i R A G ?

I Rag (Responsabili aziendali giovani) sono dei giovani delegati/militanti della Fim a cui è stato affidato il compito di intercettare le esigenze dei giovani lavoratori che entrano nei luoghi di lavoro facilitandone il loro inserimento sociale e sindacale, curando in maniera particolare il rapporto giovani - lavoro; le relazioni tra sindacato e giovani; le normative relative al lavoro interinale, all'apprendistato, al part-time, ai contratti di formazione lavoro; le abilità comunicative.

Come è strutturata la Fim

Il livello provinciale Il livello provinciale raccoglie i lavoratori che svolgono la loro attività in un territorio ben delimitato geograficamente da alcune caratteristiche: amministrative, produttive, economiche, sociali. Il livello provinciale è la base della struttura orizzontale del sindacato. Ogni segreteria provinciale, raccoglie e cura i lavoratori di categoria presenti sul territorio di competenza.

La regione :Il livello regionale raccoglie tutte le sedi provinciali situati nella stessa regione geografica.

I livello nazionale : Questo livello raccoglie tutte le organizzazioni regionali. Ad ogni livello sono presenti organismi decisionali, responsabili delle scelte dell'organizzazione in quel livello specifico, sempre restando nell'ambito delle decisioni prese dal Congresso. Esistono organismi distinti per le strutture orizzontali. Gli organismi vengono eletti di norma ogni quattro anni dai congressi, che si tengono ai vari livelli organizzativi, seguendo il criterio: dal luogo di lavoro al livello nazionale. I congressi consentono, attraverso regole democratiche, la partecipazione di ogni lavoratore iscritto alla formazione delle scelte politiche dell'organizzazione e all'elezione dei componenti degli organismi che dovranno garantire l'attuazione di tali scelte. Le regole formali per l'elezione degli organismi e per il loro funzionamento sono fissate dallo Statuto. Lo Statuto può essere modificato solo dal Congresso, massimo organo di decisione ed espressione della FIM.



Siti Giovani Fim Cisl

<http://www.fim.cisl.it/defaultGiovani.asp>

<http://www.facebook.com/group.php?gid=34999504563>



Fim-Cisl –Corso Trieste , 36 00198 ROMA
tel +39-06852621 fax +39-0685262464

Aderente alla Fism (Federazione internazionale dei sindacati metalmeccanici) e alla Fem (Federazione europea metalmeccanici)

Siti IG Metall Jugend

<http://www.jugend.igm.de/>

IG Metall Jugend Baden-Württemberg
 Stuttgarter Straße 23
 D-70469 Stuttgart

