



Apa: «La questione della quotazione in Borsa non può entrare in questa vertenza. Dobbiamo fare avere più risorse alla gente, non spingerla continuamente a scioperare»

Uilm: «Contratto integrativo? Soldi non sfide ideologiche»

«La nostra linea approvata da assemblee affollate»

«**Q**ui parliamo di contratto integrativo, non di quotazione in Borsa o altre questioni ideologiche buone a portare i lavoratori in piazza per scioperi inutili. Per questo puntiamo alle cose concrete, ad aiutare i lavoratori ad arrivare alla fine del mese. Non voglio entrare in quello che sta fa-

cendo la Fiom, ma certe percentuali bulgare non le abbiamo raggiunte nemmeno presentando piattaforme unitarie...». Le parole di Antonio Apa, segretario della Uilm genovese, testimoniano del sempre maggiore distacco tra sindacati metalmeccanici di Uil e Cgil. Una contrapposizione che non è

certo di oggi ma che ha raggiunto il culmine proprio nella presentazione di piattaforme separate per il contratto integrativo. «Noi sottoporremo a referendum - spiega Michele D'Agostino della segreteria - solo il testo finale. Per ora abbiamo presentato le nostre proposte in assemblee molto affollate ottenendo il consenso

dei lavoratori». Ribadito l'appoggio al progetto di quotazione in Borsa («A patto che il Tesoro mantenga il 51% e la società non sia scalabile») ecco le linee guida della piattaforma Uilm. «Un'indennità mensile di presenza - spiega D'Agostino - di 50 euro se non si fa nemmeno un giorno di assenza con esclusio-

ne delle ferie, degli infortuni e delle malattie oltre i 25 giorni. Puntiamo a incrementare i premi da 2100 e 400 euro annui affiancando al vecchio concetto di produttività il raggiungimento degli obiettivi di area e un collegamento con i risultati aziendali. Insomma, più reddito senza chiedere ulteriori sacrifici ai lavoratori».

I punti

BORSA Favorevole alla quotazione con il limite del 49% sul mercato

INDENNITÀ

Riconoscere 50 euro mensili a chi non è assente se non per ferie, infortuni o malattie con prognosi superiori ai 25 giorni

PREMI

Aggiungere ai 2100 euro attuali legati alla produttività altri 2000 euro annui se si raggiungono gli obiettivi di area o reparto e collegati ai risultati aziendali

