

Continuano i contatti anche per le iniziative delle due Regioni e la proclamazione dello stato di crisi

## Natuzzi, trattativa con i sindacati Giorni decisivi per il piano da sottoporre al Ministero

La sorte dei 1.200 lavoratori del gruppo Natuzzi che l'azienda ha definito esuberanti dovrà essere affrontata e definita proprio in questi giorni. Già oggi dovrebbe esserci una prima riunione informale che dovrà in qualche modo definire un piano da portare all'attenzione del Ministero del Lavoro per creare le condizioni per poter prolungare gli ammortizzatori sociali. L'unica maniera per tamponare al momento l'emorragia di posti di lavoro e di ordini subita dal settore e provare a creare le condizioni per un assestamento ed una ripresa sia pur su numeri diversi ed inferiori rispetto a quelli attuali.

Insomma programmare un "dimagrimento" del settore che non abbia un impatto devastante sui lavoratori. Un obiettivo che il confronto di questi giorni e il possibile ricorso per altri due anni agli ammortizzatori sociali potrebbero raggiungere a patto che poi il tempo venga sfruttato nella maniera dovuta.

Contestualmente poi le Regioni Puglia e Basilicata continueranno il confronto per giungere ad approntare un documento unico da sottoporre al governo nazionale. Documento che avrà nel distretto interregionale, nella proclamazione dello stato di crisi del settore e nel recupero del protocollo Scajola i suoi punti cardine. Un primo appuntamento per arrivare ad una soluzione condivisa è in programma per domani a Bari, poi si cercherà di arrivare al più presto ad un confronto con il ministro Scajola per definire un progetto che possa aiutare il settore del mobile imbottito a non arrendersi.  
**p.quarto@uedi.it**



Trattativa Natuzzi a un punto decisivo

### Due pugliesi denunciati per furto di mezzi agricoli

DUE pugliesi denunciati per furti di mezzi agricoli. Ieri nel corso di un preordinato servizio disposto per contrastare il fenomeno dei furti di mezzi agricoli ed industriali, i carabinieri della locale Compagnia hanno denunciato due pregiudicati della provincia di Bari, allontanati, poi, da questo capoluogo, con foglio di via obbligatorio.

I due sono stati sorpresi dai carabinieri, intervenuti a seguito di telefonata pervenuta al 112, mentre si aggiravano, con fare sospetto e a bordo di un camion, nei pressi di un'azienda agricola dell'agro di Matera.

Ai militari, non hanno saputo fornire una spiegazione circa il motivo della loro presenza in quel posto e, inoltre, a seguito di perquisizione, sono stati sorpresi in possesso di vari arnesi, solitamente, utilizzati per la commissione di furti, nascosti sul mezzo su cui i due fermati viaggiavano.

Inoltre, i carabinieri hanno rinvenuto, sempre sul camion, vari pannelli metallici di segnaletica stradale, sicuramente di provenienza furtiva.

I due, oltre ad essere denunciati per furto, sono stati allontanati da Matera con foglio di via obbligatorio.

### Due giornate di studio per i giovani rappresentanti Formazione sindacale per le rsu della Fp Cgil

La Funzione Pubblica materana, segmento di categoria della CGIL che organizza i lavoratori del pubblico impiego della provincia, ha deciso di mandare a scuola i propri rappresentanti sui posti di lavoro. È infatti un vero e proprio percorso di formazione quello che è stato avviato giovedì e venerdì scorsi nella saletta delle riunioni della Camera del Lavoro Territoriale di Matera di via De Ruggieri. Esso - come ci dice il segretario generale provinciale Vito Maragno - "è rivolto ai giovani quadri presenti sul territorio, per attrezzarli meglio al difficile compito di fare sindacato in prima fila." Il progetto formativo si articolerà su tre moduli di due giornate ciascuno. Il primo, tenutosi appunto il 29 e 30 maggio, ha avuto per tema "La CGIL, le RSU", 16 ore in tutto, con tanto di dispense e interruzione con i canonici coffee break e pausa pranzo, ha visto come docente formatore Mauro Tittarelli, coordinatore nazionale del settore formazione della FP CGIL. Il secondo e il terzo modulo, ambedue della stessa durata, si terranno nella seconda metà dell'anno. Nell'ordine, uno avrà come tema "La Comunicazione" e l'altro "La contrattazione e il negoziato". Il progetto formativo, denominato "Le regole, gli strumenti, il ruolo", - ci dice sempre Maragno - "risponde ad una pressante richiesta che ci è pervenuta dai posti di lavoro ed ha l'ambizione di fornire a tutti coloro che hanno deciso di spendersi in prima linea nella rappresentanza dei diritti dei lavoratori un bagaglio cognitivo mirato allo scopo. Perché è su di loro che il sindacato deve investire per il proprio futuro. Il corso è stato calibrato sulla base delle esperienze realmente maturate, tenendo conto di molti dei bisogni formativi richiesti. Esso, seppur valido a diversi livelli, intende formare prioritariamente i neo eletti nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie e tutti coloro che da poco sono attivi in ambito sindacale quali Responsabili

Sindacali Aziendali, Componenti dei Comitati degli Iscritti, ecc., con l'obiettivo generale di fornire ai partecipanti le competenze necessarie e gli strumenti utili ad affrontare la gestione di articolati processi di relazione e negoziali all'interno dell'organizzazione e della RSU e con le controparti. Come risulta chiaro dalla lettura degli obiettivi del progetto, il percorso formativo vuole agire, in modo prevalente, sulla formazione al ruolo e non tanto all'accrescimento di contenuti. Esso è stato sviluppato come possibilità di coinvolgere uno o più gruppi di delegati lungo un cammino di sei giornate di approfondimento e sperimentazione, seguendo l'ordine di specifici moduli, pensato per essere realizzato nel corso dell'anno 2008, così da fornire le competenze di cui sopra, già dal primo anno di attività dei nuovi sindacalisti. Gli Obiettivi formativi di questo primo modulo appena svolto, sono stati: diffondere la conoscenza dell'organizzazione, dei suoi valori e delle regole che la governano; introdurre il concetto di democrazia; introduzione degli strumenti della democrazia sindacale; approfondimento delle RSU: le regole di funzionamento, la funzione, il ruolo dell'elettore; approfondimento del concetto di democrazia di mandato; definizione dell'obiettivo. I Contenuti formativi trattati, invece, sono stati: cenni sulla storia della CGIL e della FP, la struttura organizzativa, le regole, i valori; la rappresentanza sociale e la rappresentanza politica; la rappresentanza, rappresentatività, delega e mandato; la normativa che istituisce le RSU, gli accordi che stabiliscono le regole; la predisposizione di una piattaforma; definizione degli obiettivi; condivisione degli obiettivi attraverso la costruzione del percorso democratico. L'appuntamento per i neo studenti è ora fissato per gli inizi del mese di ottobre.

**Vito Bubbico**  
matera@uedi.it

## SPUNTI

di MICHELE SARRA\*

LA TASK force annunciata dai big del settore, il richiamo al protocollo d'intesa firmato con il Governo, i consigli comunali aperti ai contributi di tutti sono certamente fatti importanti che denotano anche la voglia di reagire del sistema. Il confronto ed anche il contributo della politica in questo senso sono sicuramente positivi, anche se la vera risposta a questa crisi è da ritrovare all'interno delle regole del mercato, dei modelli di business, delle scelte di finanziamento.

Dolorosamente bisogna ammettere che non esistono, per ora, le condizioni per mantenere lo stesso livello di occupazione sul territorio: nel 2007 la maggior parte dei bilanci registrano perdite di conto economico significative (Natuzzi Euro 62,6 milioni) ed anche la trimestrale 2008 di Natuzzi registra una perdita pari a 23,4 milioni. Nell'ottica di un'analisi complessiva per l'individuazione delle possibili soluzioni, va ricordato che la situazione di crisi attuale è frutto sia di ele-

## Serve inchinarsi al mercato

menti esogeni sia di elementi endogeni ad alcune imprese.

Tra questi ultimi elementi, in primis, vi è il modello di finanziamento adottato negli anni da alcune società e la gestione dei rapporti economici tra alcune imprese e le relative famiglie azioniste: questi elementi incidono oggi nel processo di cambiamento e superamento della crisi.

Il gruppo Natuzzi, che si trova oggi a dover difendere una quota di mercato di circa 700 milioni di euro al 2007 e circa 8.000 unità lavorative, si presenta ancora come un'azienda senza debiti finanziari (intesi al netto delle liquidità) con il sistema bancario: la posizione finanziaria netta al 31 marzo 2008 è positiva per 70,7 milioni di euro.

Questo è il risultato di condizioni, scelte e politiche che negli anni passati hanno consentito agli azionisti (Pasquale Natuzzi e gli azionisti di mi-

noranza) sia di remunerare il capitale proprio investito, sia di mantenere elevato il livello di capitalizzazione dell'azienda che vanta, a marzo 2008, un patrimonio netto di 385 milioni. Le aziende leader di più piccola dimensione invece si trovano a dover difendere quote di mercato di dimensioni inferiori a 100 milioni di euro ed un numero di unità lavorative inferiore, ma si presentano già da qualche anno fortemente indebitate con il sistema bancario. Questo è il risultato anche di condizioni, scelte e politiche finanziarie più "aggressive" e tese all'adozione di modelli di finanziamento sbilanciati sul debito bancario e su un rapporto azienda, famiglie e management forse poco orientato alla tutela della capitalizzazione e del livello di solidità. Oggi però l'analisi della crisi può e deve essere solo funzionale all'implementazione di decisio-

ni strategiche nel più breve tempo possibile. Queste decisioni riguardano tutti gli attori coinvolti a livello di sistema: aziende, dipendenti, sindacati, sistema politico.

Le aziende. Nel caso di Natuzzi, il management ha già annunciato la probabile chiusura di alcuni stabilimenti con esuberanti importanti. Anche se doloroso da accettare, gli esuberanti e il ridimensionamento sono le uniche mosse che oggi l'azienda può fare per riportare le condizioni del pareggio operativo ad un livello più basso per mantenere il conto economico in utile. La strada annunciata va nell'ottica della continuità aziendale e, solo salvaguardando quest'ultima, sarà possibile mantenere occupazione in Italia, sperando in un futuro nuovamente espansivo in termini di unità. Nel caso delle aziende di più piccola dimensione, queste probabilmente

dovrebbero tornare alle origini, rinunciando a qualsiasi programma di sviluppo delle catene di negozi. Anche in questi casi, sia pur ad un livello diverso, rimane fondamentale realizzare un dimagrimento delle dimensioni e dei costi di struttura. Ma più di tutto è necessario riflettere sui rapporti economici tra le famiglie azioniste, il management e le aziende, nella direzione di una maggiore attenzione alla capitalizzazione della società. Oggi, le società sottocapitalizzate (anche per l'uscita di risorse dall'azienda) soffrono di più perché sommano al rischio operativo quello finanziario. L'assenza di risorse rende più difficile la modifica del modello di business. Sindacati e dipendenti. Vanno utilizzati tutti gli strumenti di difesa e di valorizzazione dei diritti dei lavoratori che la legge già prevede. Pensare però di mantenere gli

stessi livelli occupazionali del passato sarebbe miope e dannoso rispetto all'esigenza veloce di dimagrimento delle aziende. Le negoziazioni devono tendere alla salvaguardia ed al rispetto delle regole ma senza avere l'obiettivo di rallentare un processo di dimagrimento inevitabile per ritrovare un equilibrio finanziario. La politica e le istituzioni. Il sistema politico poco può fare per risolvere la crisi economica di questo distretto. Certamente è utile che si impegni nella attuazione del protocollo d'intesa già firmato e nel facilitare l'adozione di provvedimenti previsti dalla legge nazionale. È opportuno sottolineare però che le eventuali richieste di aiuti pubblici, difficili da ottenere con provvedimenti ad hoc, sarebbero dannosi se non finalizzati a concreti obiettivi aziendali. In sintesi, la continuità aziendale, anche se ad un livello dimensionale ridotto, è il valore che azionisti, management, sindacati e dipendenti devono salvaguardare.  
\*dotore in Economia aziendale ed esperto dei problemi del settore