

Riforma della struttura contrattuale

Nelle scorse settimane CGIL CISL e UIL hanno concordato le richieste da portare al confronto con Confindustria e Governo, per definire nuove regole per la contrattazione nazionale e aziendale... Pag.2

Nuove regole per sicurezza e dimissioni

Due importanti provvedimenti hanno segnato la fine della legislatura, prima delle elezioni: il riordino delle norme per la sicurezza sul lavoro, e la nuova disciplina contro le dimissioni forzate... Pag.3 e 4



Una nuova fase contrattuale

Gianni Rinaldini

La contrattazione collettiva di tutti gli aspetti che compongono la prestazione lavorativa è un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori che si può difendere, qualificare ed estendere unicamente praticandolo.

L'apertura di una nuova ed estesa fase di contrattazione articolata acquisitiva è la scelta che la Fiom propone e considera indispensabile.

Del resto, la riconquista del Contratto nazionale, ottenuta grazie alla mobilitazione di tutti i metalmeccanici con oltre 50 ore di sciopero, e validata con voto referendario dalla maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori, è la condizione che ci permette di estendere la contrattazione nei luoghi di lavoro.

Tutto ciò deve fare i conti con una fase di straordinaria complessità in cui i diritti nel lavoro e sociali sono radicalmente messi in discussione dalla gigantesca globalizzazione in atto dell'economia, dei mercati, della finanza e del lavoro.

È così che il lavoro perde valore diventando uno dei tanti fattori della produzione, precario e perciò scarsamente retribuito.

Non è un caso che la nuova Presidente degli industriali, avanzi richieste molto precise: defiscalizzazione degli straordinari e dei premi aziendali, alleggerimento del Contratto nazionale sia sul piano economico che normativo, eliminazione di vincoli e regole nel mercato del lavoro e revisione del testo unico sulla sicurezza.

Una nuova fase di contrattazione deve invece dare risposte precise alle esigenze dei lavoratori: salario, condizioni di lavoro, lotta alla precarietà, riconoscimento della professionalità dei lavoratori.

Segretario Generale Fiom CGIL



Tutti parlano di emergenza salariale, ma le prime misure del nuovo Governo non solo non affrontano il problema di una vera redistribuzione del reddito, ma peggio, introducono dinamiche contro una buona occupazione e qualità della vita... PAGINA 3

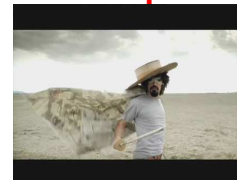
Spazio Cinema



Riff Raff di Ken Loach

Una storia ambientata in un cantiere edile di Londra dove lavorano bianchi e neri, giovani e anziani in condizioni di sfruttamento e di insufficienti misure di sicurezza, tra licenziamenti in tronco e prepotenze dei superiori. Un ritratto dell'Inghilterra della signora Thatcher divertente, spiccio, energico, senza retorica.

Spazio Musica



Eroe

Figlio di una maestra e di un operaio che suonava in un gruppo musicale, parliamo di **Caparezza** (testa riccia in dialetto molfettese). La sua musica tratta tematiche sociali e in questa canzone - **Storia di Luigi delle Bicocche** il protagonista è un muratore precario, che affronta i guasti della modernità da vero eroe contemporaneo.



RIFORMA DELLA STRUTTURA CONTRATTUALE

Nelle scorse settimane **CGIL CISL e UIL** hanno concordato le richieste da portare al confronto con Confindustria e Governo, per definire nuove regole per la contrattazione nazionale e aziendale.

La dinamica della distribuzione dei redditi nel nostro Paese si è dimostrata assolutamente squilibrata e va corretta sia per via contrattuale che per via fiscale, intervenendo anche per il controllo dei prezzi e delle tariffe a sostegno dei consumi fondamentali.

La **Fiom CGIL**, nella sua Conferenza di Organizzazione, ha discusso ed approvato quelle che sono le sue linee contrattuali per raggiungere questo obiettivo.

Il **Contratto Nazionale** non può fermarsi al recupero dell'inflazione, perché essendo l'unico strumento di tutela per tutti i lavoratori deve poter aumentare le retribuzioni e recuperare così, insieme ad un serio intervento di riforma fiscale, il potere di acquisto che è stato eroso in questi anni.

Se così non fosse l'idea di aumentare le retribuzioni risulterebbe soltanto una semplice enunciazione ma non un risultato concreto per i lavoratori. Un obiettivo, questo, che non può essere raggiunto solo attraverso la contrattazione aziendale, che deve essere comunque migliorata ed allargata come si è praticato, non senza difficoltà, in questi anni.

La Fiom ha voluto indicare, prima dell'inizio della trattativa con Confindustria e Governo, quali possano essere le strade da seguire per aumentare il potere di acquisto dei salari dentro un rinnovato sistema di regole e relazioni sindacali. La Fiom considera che il Contratto nazionale debba rafforzare il suo carattere solidale, la sua funzione normativa e salariale a partire dall'obiettivo di incrementare il valore reale delle retribuzioni.



Il passaggio ad una **durata triennale dei contratti** deve essere sostenuto da un meccanismo automatico di tutela del salario dall'inflazione. La contrattazione aziendale dovrà invece continuare a mantenere un carattere acquisitivo, senza introduzione di vincoli che ne impediscano la concreta possibilità di intervento su tutto ciò che compone la prestazione lavorativa ed il salario non dovrà avere carattere totalmente variabile.

Il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a decidere la validazione delle piattaforme e degli accordi tramite **referendum** dovrà essere la condizione indispensabile per costruire un processo di unità sindacale. Tale diritto dovrà poter essere esercitato anche in presenza di diverse posizioni tra le organizzazioni sindacali, perché la democrazia sia l'unico modo per evitare accordi separati e far decidere i lavoratori.



È necessario ricostruire un rapporto tra la prestazione, i risultati e la qualità del lavoro e del salario, capace di recuperare un controllo sul salario di fatto erogato nelle imprese ed una reale crescita delle retribuzioni.

Questo significa rivendicare aumenti salariali che riconoscano il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori all'evoluzione organizzativa dei sistemi produttivi, ed il consolidamento dei premi di risultato che devono privilegiare indicatori di qualità ed efficienza dell'organizzazione del lavoro, concordando piani ed obiettivi di miglioramento.

È necessario riconquistare sedi e strumenti negoziali che permettano alle Rsu di intervenire sui tempi, ritmi, saturazione e loro composizione. Contemporaneamente è necessario ricostruire il diritto a definire congiuntamente modalità e tempi di rilevazione degli indici di rischio per le posizioni ripetitive, concordando gli investimenti necessari al reale miglioramento delle condizioni di lavoro.

Occorre formalizzare gli impegni sul terreno degli investimenti e delle scelte di politica industriale e della loro compatibilità ambientale. Occorre qualificare il sistema di informazioni ricostruendo una conoscenza delle società controllate, della filiera che determina il prodotto, del reale assetto del completo processo dalla progettazione alla vendita.

È questo il terreno che può concretamente permettere di aprire una discussione sul sistema degli appalti, del cambio appalti in particolare nel sistema dei servizi e sui processi di esternalizzazione o delocalizzazioni produttive.

L'azione negoziale deve acquisire sedi di confronto e strumenti per la progressiva stabilizzazione dell'occupazione. Vanno pertanto avanzate richieste che permettano la trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro e comunque riconoscano al lavoratore un diritto di precedenza.

Occorre poi riaffermare il ruolo contrattuale delle Rsu in materia di effettivo controllo e gestione dell'orario di fatto (straordinario, orario plurisettimanale, turni, part time). In particolare a fronte di nuove turnistiche è necessario riconfermare l'obiettivo che ad un maggior utilizzo degli impianti deve corrispondere una riduzione dell'orario.



QUESTIONE SALARIALE

Dopo pochi mesi dalla firma del contratto dei metalmeccanici, il problema del salario è rimasto al primo punto della discussione sindacale e delle esigenze dei lavoratori.

Salario che in questi anni ha perso potere di acquisto, mentre molte aziende hanno aumentato i loro profitti.

Potere di acquisto messo in difficoltà da dinamiche dei prezzi assolutamente fuori controllo rispetto ai dati ufficiali dell'inflazione, e tariffe dei beni essenziali che sono state lasciate in balia, nonostante gli impegni dei diversi governi, di un mercato incapace di garantire prezzi equi ai consumatori.

Tra le misure adottate dal nuovo Governo con l'apprezzamento di Confindustria, la **detassazione degli straordinari** rappresenta un elemento fortemente negativo, in contraddizione anche con quanto propagandato attraverso televisioni e giornali.

Questa misura non premia la maggiore produttività, ma fa solo in modo che sia più conveniente per le aziende prolungare gli orari, a discapito della qualità della vita delle persone, della loro sicurezza e della stabilizzazione dei tanti lavoratori precari, soprattutto giovani.

Non rappresenta nemmeno una soluzione per i lavoratori e le famiglie più in difficoltà, in quanto agirà solo su una fascia molto ristretta di lavoratori che già vivono una situazione di congiuntura favorevole in azienda e quindi con meno problemi salariali di altri, penalizzando ancora una volta le donne che, per il carico di lavoro familiare, hanno meno propensione e possibilità a prolungare il proprio orario di lavoro.

Le coperture finanziarie di queste misure, come anche l'esenzione dall'ICI, sono state individuate ridimensionando o addirittura cancellando le somme che erano state stanziare in favore dell'inclusione degli immigrati, del sostegno alle donne vittime di violenza, riguardanti la mobilità delle persone (trasporti dei pendolari, ecc.), cioè a misure pensate per la coesione sociale.

Anche la Fiom CGIL aveva individuato la **questione fiscale** come una delle grandi questioni sociali del Paese, individuando però tre grandi caratteristiche di ingiustizia: **l'evasione fiscale e contributiva** senza paragoni con qualsiasi paese industrialmente e socialmente sviluppato, il **privilegio fiscale** della rendita e più in generale di tutte le forme di patrimonio improduttive, la **sovratassazione sul lavoro dipendente** e più in generale sul reddito fisso.

La campagna mediatica per la riduzione della pressione fiscale ignora tutte queste tre caratteristiche fondamentali dell'ingiustizia fiscale italiana e per tali ragioni può produrre vantaggi solo per le classi sociali più abbienti e per il mondo dell'evasione fiscale e contributiva.

È necessario che il movimento sindacale continui a combattere le vere distorsioni del sistema, per garantire al tempo stesso il **pieno finanziamento dello stato sociale**, del sistema pensionistico e sanitario, della scuola pubblica. È infatti da respingere l'altra faccia della campagna contro il fisco, e cioè quella che tende a ridurre o addirittura a negare il finanziamento allo stato sociale, alla solidarietà e alla eguaglianza dei cittadini.

Vi sono alcune misure che riteniamo assolutamente necessarie:

- il diritto alla deduzione fiscale a partire dalle spese per la salute, per quelle scolastiche, per i trasporti casa-lavoro, per la casa fino a una certa quota
- la concessione di un premio contributivo alle lavoratrici e ai lavoratori che denunciano retribuzioni in nero
- l'immediata concessione del permesso di soggiorno a tutte e a tutti i migranti che denunciano di essere soggetti a rapporti di lavoro nero

SALUTE E SICUREZZA IL NUOVO TESTO UNICO



Il varo del Testo Unico sulla Salute e Sicurezza è un fatto positivo, anche se la stesura finale ha subito la pressione di Confindustria sulle sanzioni penali.

La Fiom CGIL è ora impegnata in una forte iniziativa per valorizzare le nuove conquiste sui livelli minimi di salute e sicurezza previsti, sul sistema degli appalti con l'obbligo di visibilità e registrazione di tutti gli addetti e, di particolare rilevanza, sull'articolo 44 che prevede, per il lavoratore, il diritto ad allontanarsi dalla postazione di lavoro in caso di rischi gravi ed immediati per la sua sicurezza.

Questi punti dovranno diventare la base di tutte le nostre piattaforme rivendicative; dovremo puntare ad una contrattazione diffusa nelle aziende di veri e propri piani aziendali per la sicurezza, che valorizzino la conoscenza dei lavoratori rispetto all'ambiente e all'organizzazione del lavoro.

Occorre spezzare questa catena di infortuni, spesso mortali, intervenendo su tutte le nocività, compreso lo stress lavorativo. Solo se si cambierà in meglio lo stato di salute medio dei lavoratori avremo fatto un passo avanti, altrimenti no.

Dal punto di vista organizzativo, la Fiom di Lodi ha costituito un Coordinamento Provinciale dei Delegati alla Sicurezza, così da sviluppare iniziative di formazione dei Rappresentanti sindacali, e di informazione e sensibilizzazione nelle aziende.

Il Coordinamento potrà anche diventare il luogo di elaborazione e confronto su temi innovativi come il rapporto tra produzione, territorio e ambiente, recuperando una soggettività del lavoro attenta alla complessità che uno sviluppo sostenibile comporta.



ATTUALITÀ:

NUOVE NORME SULLE DIMISSIONI

La legge 188/07 sulle dimissioni volontarie è entrata in vigore il 5 marzo scorso.

Con essa le dimissioni volontarie, comprese quelle per giusta causa, possono essere comunicate esclusivamente tramite un modello informatico.

Vale la pena ricordare che questa norma è stata introdotta in base ad una precisa richiesta sindacale **per stroncare** in primo luogo **il fenomeno delle dimissioni fatte firmare in bianco** specialmente alle lavoratrici per consentirne il licenziamento in caso di matrimonio, gravidanza e opposizione a molestie sessuali.

Nelle prossime settimane saranno attivate le convenzioni che permettono di averlo anche presso le organizzazioni sindacali e i patrocinatori. I lavoratori devono rivolgersi ai Centri per l'Impiego, ai Centri Regionali e alle Direzioni Provinciali del Lavoro, che li assistono nella presentazione delle dimissioni con l'utilizzo del modulo mini-esplicito.

**Abrogate dal Governo Berlusconi
D.L. 112/08**

Vogliamo ricordare alcuni elementi riguardanti la procedura delle dimissioni:

- occorre sapere che le dimissioni volontarie escludono il diritto alla disoccupazione
- il lavoratore, subordinato e/o parasubordinato, può dimettersi dal rapporto di lavoro in qualsiasi momento, purché rispetti i termini di preavviso come stabilito dal Ccnl per i lavoratori dipendenti e dal contratto individuale per i lavoratori parasubordinati
- il mancato rispetto dei termini di preavviso determina il diritto del datore di lavoro di trattenere dalle ultime spettanze dovute al lavoratore, una indennità sostitutiva pari alla retribuzione relativa al periodo di preavviso non lavorato
- il lavoratore ha il diritto di chiedere l'annullamento delle dimissioni se le stesse vengono rassegnate sulla base di un presupposto che si rileva poi errato (per esempio: mancanza dei requisiti al diritto della pensione)

Vi sono poi casi che costituiscono **giusta causa** di dimissioni. In questo caso il lavoratore non deve dare nessun preavviso e ha diritto a ricevere una indennità sostitutiva: mancato o ritardato pagamento delle retribuzioni, molestie sessuali, comportamento ingiurioso del datore di lavoro, richiesta di comportamenti illeciti, richiesta di disattendere una legge dello Stato, azione intimidatorie lesive della volontà del lavoratore, mancato versamento dei contributi previdenziali, mancata osservanza delle norme sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori.

Il Ministero del Lavoro, a seguito di quesiti ricevuti, ha inoltre pubblicato un piccolo elenco contenente i casi in cui le dimissioni volontarie possono essere rassegnate con il **metodo tradizionale**. Non occorre quindi inoltrare le dimissioni informaticamente al ministero e stamparne copia per il datore di lavoro, per quei lavoratori che si dimettono in caso di:

- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, dimissioni durante il periodo di prova, collocamento in pensione, raggiungimento dell'età pensionabile, rapporto di lavoro con contratto a tempo determinato.

Per qualsiasi chiarimento è sempre utile rivolgersi alle sedi sindacali, per essere certi di seguire correttamente le procedure ed evitare sanzioni.

MIGRANTI E NUOVI DIRITTI CONTRO LA XENOFOBIA



La Fiom CGIL è da sempre impegnata per l'abrogazione della legge Bossi-Fini ed in particolare per la chiusura dei CPT, per la rottura del nesso tra contratto di lavoro e permesso di soggiorno, e per una regolarizzazione generalizzata.

I provvedimenti previsti nel cosiddetto "pacchetto sicurezza" intendono introdurre il reato di clandestinità, prolungare la durata della detenzione nei CPT fino a 18 mesi, e ulteriori restrizioni per i ricongiungimenti familiari delle persone regolarmente soggiornanti in Italia.

Queste misure sono gravi e sbagliate.

Serve una vera politica di accoglienza ed integrazione che dia diritti di cittadinanza a tutte e tutti, e non una retorica della paura che attraverso provvedimenti lesivi dei diritti e della dignità delle persone, alimentano un clima xenofobo intollerabile.

Il ripristino della legalità, a partire dai rapporti di lavoro, è condizione necessaria per contrastare condizioni di sfruttamento ed evasione fiscale e contributiva.

Il sindacato e i luoghi di lavoro sono, e vogliono continuare ad essere, i principali motori dell'integrazione fra culture diverse, senza nascondersi le difficoltà che tutti i processi migratori comportano e continuando a contrastare sfruttamento economico, cambiamenti climatici e guerre, che sono i veri motori dei flussi migratori.



DELLA SERIE: QUASI, QUASI M'ABBONO

*Ci sono tanti motivi per non iscriversi alla **FIOM CGIL** ma ce ne sono altrettanti per farlo.*

La FIOM ha un'unica fonte di finanziamento le quote tessera dei suoi iscritti.

*più **salario** più **diritti**
meno **precarità***

