

26 gennaio 2016

Il futuro contro l'eterno presente

Fin da mercoledì scorso Cgil, Cisl e Uil hanno inviato alle imprese il documento in cui le Confederazioni sindacali hanno messo, nero su bianco, un nuovo sistema di regole contrattuali che innova in profondità i due livelli di contrattazione, riposizionando le funzioni del contratto nazionale e articolando la contrattazione di secondo livello al fine di renderla esigibile e fruibile per aziende e lavoratori.

Con l'obiettivo, ricorda la lettera dei tre segretari generali, di costruire un moderno sistema di relazioni industriali e valorizzare il "lavoro come fattore strategico e imprescindibile per rilanciare la competitività, la produttività e l'efficienza delle imprese".

In parallelo, e non casualmente, la Cgil annuncia la consultazione dei suoi iscritti in vista della presentazione di una proposta di legge di iniziativa popolare per una Carta dei diritti universali del lavoro, ovvero di un nuovo Statuto dei lavoratori, inclusivo, capace di rappresentare l'intero universo del lavoro, subordinato e autonomo.

Così come il nuovo modello di contrattazione ripropone elementi di partecipazione e gestione

e modalità di rappresentanza previsti dalla Costituzione, la nuova Carta, immaginata dalla Cgil, pensa ad una legislazione del lavoro e dei diritti che non lasci nessuno per strada e "incorpori" un nuovo schema di relazioni sindacali.

E' una sfida duplice: alle parti economiche e a quelle politiche che ha in sé un'idea alta dello sviluppo, che premia l'innovazione, gli investimenti, la professionalità del lavoro e che investe, contemporaneamente sul capitale fisico e su quello umano. Ed è peraltro la sola sfida vincente e all'altezza di una ripresa che è anche rinnovata capacità competitiva. Una sfida già persa se la scelta di Governo e imprese continuasse ad essere quella della compressione delle condizioni di lavoro, dei diritti e con profili salariali tipici di consumi e produzioni stagnanti.

Dentro la sfida del sindacato, checché ne dicano interessati detrattori, c'è la spinta verso il futuro; nell'austerità sociale ed economica e nella mortificazione del lavoro dipendente c'è una finta modernità costruita su un eterno quanto angusto presente.

(se vuoi commenta sul "blog" Cgil Biella)

Sommario:

Protocollo innovativo sugli infortuni gravi

L'Atap conferma il taglio dei salari

Made in Biella: svoltare sui rifiuti

Chi non gradisce l'invio di "Cgilnotizie" è pregato di comunicarcelo tramite email:
provvederemo subito a sospendere le successive spedizioni

Con il coordinamento della Prefettura nasce una task force per le vittime sul lavoro

Protocollo innovativo sugli infortuni gravi

L'iniziativa promossa da Prefettura, Cgil, Cisl, Uil, Provincia, Inail, Asl e Consorzi socio-sanitari

Con l'autorevole coordinamento della Prefettura, nei giorni scorsi è stato siglato un protocollo che ha coinvolto Cgil, Cisl, Uil, Provincia, Inail, Asl e Consorzi socio-sanitari a sostegno delle vittime e dei familiari colpiti da incidenti sul lavoro.

Nel momento in cui il protocollo entrerà in funzione e metterà in atto i suoi strumenti operativi, le vittime di infortuni gravissimi e le loro famiglie avranno a disposizione consulenza giu-

ridico-legale, assistenza psicologica e tutele per attivare e accelerare le procedure per le prestazioni previste anche a favore dei familiari superstiti dei lavoratori deceduti.

Spesso, nel momento di crisi e difficoltà che intervengono in caso di infortunio grave, vittime e famiglie si trovano impreparati ad affrontare l'evento, dovendosi misurare con lunghi e complessi iter burocratici.

Dovendolo fare in una condizione che, di per sé, è

già disagiata e difficile da gestire, sia in termini pratici che psicologici.

Il protocollo, da questo punto di vista, realizza un grande salto di qualità, perché mette in sinergia una pluralità di soggetti che si interfacciano con l'evento infortunistico, semplifica e abbrevia procedure, sperimenta – di fatto – una strumentazione ad hoc che si pone al servizio degli infortunati e delle loro famiglie.

Sul piano generale quella che si presenta è un'intesa

di grande portata sociale che rimette la condizione di lavoro e la salute dei lavoratori al centro di un protocollo che rappresenta un'esperienza di avanguardia sul piano nazionale, già considerata con grande interesse al di fuori del nostro stesso territorio. Manca solo l'autorizzazione del ministero dell'Interno e poi l'accordo potrà decollare introducendo nel biellese un elemento forte di miglioramento della qualità della vita

Atap: l'azienda insiste con i tagli salariali

Riparte con forza la mobilitazione di lavoratori, Rsu e sindacati

Come temevamo l'ultima vertenza che contrappone lavoratori e direzione Atap va verso il suo inasprimento.

Dietro l'eterno scudo di costi aggiuntivi, c'è l'idea di risparmiare le spese del nuovo contratto nazionale tagliandole dal salario integrativo nella misura ragguardevole di ben 75 euro mensili di busta paga decurtata.

Anziché applicare aumenti contrattuali, assolutamente doverosi dopo un blocco dei salari che dura da 7 anni, il CdA di Atap non riesce a fare di meglio che decidere, unilateralmente, di ridurre il nuovo salario.

Ed è particolarmente grave che questa operazione di imperio venga fatta nei confronti di lavoratori e

rappresentanze sindacali che hanno sin qui dimostrato la volontà di farsi carico, anche economicamente, dei problemi di riorganizzazione dell'azienda.

Il tutto testimonia di una concezione primitiva dei rapporti sindacali, intesi in termini di pura subalternità dei lavoratori, con un'idea di confronto dove decide una

parte sola.

Di qui la decisione dei lavoratori di mobilitarsi, convocando la scorsa settimana un'assemblea e poi salendo in direzione per comunicare la loro determinazione a difendere, con il salario, la dignità e la professionalità del lavoro che svolgono.

Adesso si aspetta la risposta del CdA.

Giovedì a Bologna Filctem, Femca e Uiltec varano la piattaforma

Rinnovi contrattuali per più di 600 mila

In pista anche gas-acqua, calzature, chimici Confapi e altre categorie minori

Domani a Roma, presso la sede di Confindustria, si apre il tavolo negoziale per il rinnovo del contratto del settore gas-acqua (circa 48.000 i lavoratori interessati). Due giorni dopo, il 28 gennaio a Bologna, gli organismi nazionali unitari di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil sono convocati per l'appro-

vazione dell'ipotesi di piattaforma per il rinnovo di due importanti contratti: quello per i lavoratori tessili e abbigliamento (circa 420.000 i lavoratori) e quello delle calzature (più di 100.000), entrambi in scadenza il 31 marzo 2016.

Sempre a Bologna, il 27 gennaio, sarà la volta del-

l'approvazione delle ipotesi di piattaforme per il rinnovo di quattro contratti nazionali di lavoro che interessano complessivamente quasi 20.000 lavoratori: giocattoli; ombrelli e ombrelloni; spazzole, penne, pennelli; retifici industriali.

Infine, il 9 febbraio a Roma, si aprono le trattative per

il rinnovo del contratto Unionchimica-Confapi (circa 56.000 addetti), scaduto il 31 dicembre 2015.

Nel complesso rinnovi che interessano oltre seicentomila lavoratrici e lavoratori e che, per quanto riguardano il Biellese, toccano la categoria industriale più importante della nostra provincia.

MADE IN BIELLA

Svoltare sui rifiuti

La storia dei rifiuti biellesi si arricchisce sempre di nuovi capitoli, all'interno delle liti tra aziende pubbliche, a capitale misto, SpA e chi più ne ha più ne metta; perché nel nostro territorio non ci siamo fatti mancare niente e anche perché, aggiungiamo noi, negli affollati Consigli di amministrazione i criteri di nomina rispondono spesso a logiche spartitorie.

Adesso i Sindaci hanno azzerato il vertice di Cosrab, si litiga con Asrab sui costi dello smaltimento e sul raddoppio della discarica e la Magistratura sta indagando sulle modalità di assunzione, sui rapporti con il personale e altro in Seab. Dentro questo guazzabuglio i Comuni biellesi e i Sindaci, che rappresentano gli interessi del territorio e dei cittadini utenti e devono contemporaneamente tutelare al meglio l'ambiente e

le tasche delle persone, hanno battuto il loro primo effettivo colpo dimissionando la dirigenza di Cosrab.

Questo dopo una decina d'anni di diatribe inconcludenti e un contenzioso che vale la cifra non irrisoria di 20 milioni di euro. Noi non abbiamo competenze e strumenti per districarci in questa vicenda ne, tantomeno, vogliamo rubare il mestiere ai magistrati. Di certo, invece, rappresentiamo una parte di popolazione a reddito fisso che stenta ad arrivare a fine mese e paga tariffe che, ormai tutti,

giudicano spropositate.

E' in nome di questi redditi sempre più poveri, falcidiati da tasse e prelievi di varia e multipla natura, che chiediamo alle istituzioni di non fermarsi all'azzeramento di un vertice ma di farne il punto di partenza per un deciso cambio di rotta in tutta la vicenda rifiuti. Pensando ad una prospettiva di smaltimento che economizzi le quantità e vada oltre alla vecchia pratica della "sepoltura in terra". Pensando ad una gestione trasparente e decisamente controllabile sul piano pubblico. Con più attenzione alle competenze e meno alle clientele. Non sarebbe male, come base di partenza, scorporare tutti i centri di spesa per capire meglio quanto già si intuisce, sulle voci dove si possono agevolmente abbattere i costi senza danni per il servizio.

...in breve... notizie in breve... notizie in breve... notizie

Una sentenza sulla parità salariale

Il Tribunale di Aosta, con la sentenza del 5 gennaio scorso, ha condannato un datore di lavoro al risarcimento salariale che dovrà essere corrisposto ad una lavoratrice, inquadrata come dirigente, per aver subito un trattamento retributivo inferiore a quello di altri responsabili aziendali maschi, inquadrati nella medesima categoria professionale.

Il Tribunale ha stabilito che il datore dovrà pagare le differenze salariali non corrisposte con la giusta equiparazione rispetto a quelli dei funzionari di livello apicale.

Nel caso, al contenzioso salariale era collegato l'impugnazione del licenziamento che, dopo il jobs act, diventa pressoché impraticabile. Il Tribunale di Aosta, sia pur respingendo la domanda relativa all'asserita illegittimità del licenziamento, ha accolto il ricorso della lavoratrice.

L'Inca ricorda che in Italia la differenza salariale di genere è pari, mediamente, a circa il 25%.

E adesso militarizzano la Forestale

"Più che di razionalizzazione delle funzioni si dovrebbe parlare di pessima razionalizzazione delle libertà personali:

l'assorbimento dei lavoratori del Corpo forestale dello Stato all'interno dell'Arma dei Carabinieri, con conseguente trasformazione del loro status da 'civile' a 'militare' senza alcuna libertà di scelta, è fatto gravissimo, che si aggiunge alla decisione sbagliata di cancellare una forza di polizia specializzata nella prevenzione e repressione delle violazioni dell'ambiente". Così Gianna Fracassi, segretaria confederale della Cgil, commenta l'approvazione, da parte del Consiglio dei ministri, del decreto legislativo sulla razionalizzazione delle funzioni di polizia..

