



Cascina Santa Brera,
San Giuliano Milanese

14, 15 aprile 2023

Incontro di
conoscenza,
formazione
e confronto

Materiali utili

NON CI AVRETE MAI
COME VOLETE VOI

<i>Indice:</i>	
- Lettera di convocazione della due giorni	pag. 2
<i>Salari e contratti</i>	
“Premio annuale uguale per tutti” fonte: CUB Honeywell 1971	pag. 5
Obiettivi di Solidaires sul salario (fonte: Cahier Revendicatif 2023)	pag. 8
Comunicato sulla Legge di Bilancio 2023	pag. 10
Volantino 8 marzo 2023 disparità salariale donna/uomo	pag. 11
Intervista a Murielle Guibert, di Solidaires sulla disparità salariale	pag. 13
Comunicato sulle cause legali contro i tagli i pensioni	pag. 15
Bozza di piattaforma alternativa del CCNL Cooperative sociali	pag. 16
<i>Salute e Sicurezza</i>	
Volantino “Non si discrimina la malattia! via la presenza dai premi di risultato”	pag. 19
Volantino “Il giudizio del medico competente”	pag. 20
Volantino 28 aprile: giornata mondiale per la salute e la sicurezza	pag. 21
“Pensa alla salute!” Inchiesta ADL Cobas - SIAL-Cobas	pag. 22
<i>Rappresentanza e Intersindacale</i>	
Rete sindacale, esperienze intersindacali: a che punto siamo, potenzialità e necessità	pag. 25
RSA e RSU nel settore privato. Come aprire un intervento sindacale?	pag. 27
Iscritti, voti e presenza: confronto con un testo di Solidaires e approfondimento sull'Italia.	pag. 32
Presentazione del SIAL-Cobas alla rete RSISL	pag. 37
<i>Approfondimenti</i>	
“Pensioni: Francia, e non solo...” articolo pubblicato sul sito il 15 febbraio 2023	pag. 38
“Lotta di classe in Germania” contributo di Angela Klein	pag. 41
“Statuto dei padroni e dei Sindacati”	pag. 45
Articolo pubblicato per i 50 anni dello Statuto dei Lavoratori	pag. 55

Cara/o delegata/o, attivista del SIAL-Cobas,

ti scriviamo perché abbiamo intenzione di preparare una due giorni il **14 e 15 aprile** di cui vorremmo tu fossi protagonista.

Recentemente il SIAL-Cobas sta vivendo una fase dinamica e siamo presenti in nuovi territori (Toscana, Emilia Romagna, Liguria...), sia direttamente sia con collaborazione con altri Sindacati di base. Abbiamo organizzato sindacalmente nuove realtà, abbiamo partecipato (e/o indetto) elezioni di delegati RSU in diverse Aziende, con buoni risultati, alcune di queste nuove realtà da far crescere e a cui dare il nostro massimo sostegno.

Stiamo crescendo, ed in un momento di crescita sentiamo l'esigenza di fermarci a pensare con tutte e tutti voi. Questa crescita che stiamo vivendo è da interpretare anche in ragione della tenuta che abbiamo avuto su alcuni principi che rivendichiamo e proviamo a praticare in controtendenza: il valore delle Assemblee, della libertà di espressione e del protagonismo di tutte/i; la diversità che rappresentiamo rispetto a chi si rapporta prevalentemente ai suoi iscritti; la volontà di approfondimento delle singole questioni alla ricerca del miglior obiettivo per lavoratrici e lavoratori; il rifiuto della propaganda general generica sugli obiettivi o contro altri o delle semplificazioni senza interlocuzione e verifica con lavoratrici/tori; il nostro spirito internazionalista e l'attenzione a cui guardiamo alle/i nostre/i compagne/i di Solidaires e della Rete Sindacale Internazionale di Solidarietà e Lotta.

Tutto ciò necessita di un pensiero collettivo che accompagni al meglio questa crescita e necessita anche di alcune scelte comuni.

Vorremmo riprendere una fase congressuale per decidere come proseguire, anche a fronte di diverse novità positive, per essere uno strumento migliore di autorganizzazione e Sindacato per lavoratrici e lavoratori.

Per prepararci ad aprire una nuova fase congressuale abbiamo bisogno di un momento di **conoscenza, confronto e formazione** con le/i nostre/i delegate/i per mettere le basi di una discussione sincera, ampia e inclusiva che ci porti ad impostare l'attività sindacale al meglio, coscienti che dobbiamo cercare la strada per reagire insieme reinventando un modo di fare Sindacato che incida nella realtà.

Su quali basi vogliamo costruire un'identità collettiva come SIAL-Cobas?

I temi su cui vi invitiamo a discutere sono diversi e complessi e proviamo a sintetizzarli in questa convocazione fornendo anche materiali di approfondimento su ciascuno.

L'esperienza dello sportello **Salute e Sicurezza** e l'attività volontaria di Claudio Mendicino all'interno di esso hanno sortito un sapere che abbiamo bisogno di condividere il più possibile. Stiamo affrontando licenziamenti per comportamento di malattia, sostenendo lavoratrici/lavoratori ammalati per motivi di lavoro e che scontano ingiustizie quotidiane, abbiamo aperto una battaglia contro gli accordi sul premio di risultato che hanno come criterio il numero di malattie e provato a scrivere dei documenti informativi utili sul ruolo del Medico Competente. Inoltre, abbiamo potuto giovare di una formazione per RLS di Claudio i cui elementi essenziali vogliamo che diventino patrimonio comune. E' in corso un tentativo di Rete Lavoro Sicuro nazionale che ancora non riesce ad esprimere una gestione collettiva e

intersindacale.

“Pensa alla salute”, il sondaggio elaborato anni fa, è uno strumento utile ed è ora disponibile in inglese e in arabo.

La questione della Rappresentanza, dei diritti sindacali e della democrazia ci ha interrogato molto in questi mesi.

Cosa proporci in un nuovo luogo di lavoro?

La RSA votata dagli iscritti o l'indizione della RSU?

Da tempo discutiamo del fatto che vogliamo praticare il grado più alto possibile di democrazia, per questo stiamo prediligendo l'elezione delle RSU, perché rappresentanti dell'insieme di tutte/i le/i lavoratrici/tori, nonostante i limiti del Testo Unico.

Basandoci sul principio voti/iscritti, vogliamo uscire allo scoperto in ogni luogo dove siamo presenti, tutelando i lavoratori in condizioni più fragili, ma affrontando a viso scoperto i padroni con gli strumenti della elezione dei delegati e promuovendo protagonismo e autorganizzazione in collettivi permanenti che approfondiscano le questioni, sostengano i delegati e l'attività nelle RSU e preparino le Assemblee.

Non temiamo il confronto con chi la pensa diversamente, le Assemblee sono ambiti in cui auspichiamo possano venire ed intervenire più lavoratrici e lavoratori possibili, non solo i nostri aficionados.

Non ci interessa il 100% del consenso ma di giocare la partita cercando di spingere con i mezzi che abbiamo perché si possa crescere nella coscienza individuale e collettiva in direzioni più radicali.

Nel fare questo, ci troviamo di fronte burocrazie che boicottano e padroni che impauriscono, nei diversi settori riscontriamo problemi e limiti differenti dipendenti dai diversi accordi: lavoratrici e lavoratori possono e potrebbero superare questi ostacoli.

Discutere di questi temi collettivamente aiuta a comprendere insieme come affrontare queste sfide.

Apriamo una riflessione sulla necessità generale e da declinare in ogni luogo di lavoro di **umentare il salario netto, lordo e di ridurre le differenze tra i bassi e gli alti livelli** così come recuperare le diffuse differenze con i neo assunti tra lavoratori di una stessa azienda. Abbiamo bisogno di focalizzare insieme le priorità sia nelle campagne nazionali sia, in coerenza, nella contrattazione aziendale. Aumenti fissi in busta paga, premi di risultato senza il criterio della presenza e con indici a favore dei lavoratori, la logica dell'inversamente proporzionale e/o degli aumenti uguali per tutti per ridurre le disparità.

Come reagire, alla contrattazione di “arretramento” a cui assistiamo che contribuisce in larga parte all'impoverimento generale (2,9% in meno dal 1992), strettamente legata al tema dell'adeguamento dei salari all'inflazione.

Per noi, ad esempio, la strada del welfare, dei buoni benzina, della minore tassazione sul premio di risultato dal 10 al 5% non è una strada utile ai lavoratori e lavoratrici.

Riprendiamo il confronto a partire dalle vostre buste paghe e trattamenti aziendali in atto per capire come far partire una campagna e iniziative di protesta e di lotta decise dai lavoratori per uscire da questa situazione.

Quali lezioni traiamo dalle mobilitazioni in Francia contro la riforma delle pensioni e dall'attività e l'incidenza sindacale e intersindacale svolta in questa vicenda?

E' necessario riflettere sulla scelta dei Sindacati francesi di lavorare unitariamente su

piattaforme precise e condivise, verificate nelle Assemblee, su scioperi che riescono perché preparati congiuntamente.

In Francia lavoratrici e lavoratori sono arrivati a mettere in difficoltà un governo deciso ad arrivare fino in fondo, che sta forzando ulteriormente sulle regole democratiche e facendo ricorso alla repressione poliziesca.

E' necessario mantenere viva l'attenzione, l'approfondimento e la solidarietà intorno alla vicende francesi e darci da fare anche in questo paese: **per la difesa della pensione** partecipiamo alla promozione di cause legali contro i tagli delle indicizzazioni alle cosiddette "pensioni d'oro", collaboriamo attivamente con la rivista "Lotte dei Pensionati" e ci impegniamo nella costruzione di iniziative per contrastare i peggioramenti.

Stiamo lanciando e percorrendo da mesi una campagna contro il **divario salariale delle donne** e una riflessione che vorremmo fosse più approfondita possibile sui temi che riguardano l'intreccio tra l'oppressione patriarcale e il mondo del lavoro.

Abbiamo bisogno di sperimentare questi contenuti in ogni luogo di lavoro per provare ad avviare dei percorsi di miglioramento e di solidarietà sui temi di genere, al di là degli slogan ma facendo proposte e costruendo percorsi reali.

Uno dei tratti caratteristici della nostra pratica sindacale è il tentativo costante di **costruire momenti unitari e di esperienze comuni tra lavoratori**, collettivi di lavoratori e/o delegati sindacali indipendentemente dalla loro scelta o appartenenza sindacale. Questa pratica parte dalla convinzione che solo lavorando insieme e facendo pratiche unitarie si possa contribuire a costruire, con una unità di azione, le lotte e con loro il superamento di steccati anche organizzativi che molte volte servono solo a contribuire al mantenimento di logiche inutili e sterili rispetto ai bisogni della lotta delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per questo abbiamo bisogno di tornare sulla riflessione intorno alla Rete Intersindacale possibile e a come fare passi avanti in questo senso con i Sindacati con cui abbiamo un rapporto costante (innanzitutto ADL Cobas e CLAP).

Inoltre abbiamo sperimentato con altre realtà Sindacali delle collaborazioni sia con obiettivi di unità d'azione su un settore (vedi Operatori sociali) sia con esperienze di presenza nella RSU di alcune aziende (con SI Cobas in Emilia).

Facciamo il punto anche su questo condividendo questioni di merito e metodo emerse da queste collaborazioni.

Ti aspettiamo il 14 e 15!

Il Direttivo del SIAL - Cobas

Salari e contratti

Comitato Unitario di Base Honeywell

IL PREMIO di PRODUZIONE

L'importanza di questo istituto contrattuale, che interessa tutti i lavoratori della HISI e parte dei lavoratori della Honeywell, non consiste solo nella sua incidenza sulla retribuzione complessiva, ma soprattutto nel significato <politico> (in questo caso di politica rivendicativa) che assume nei confronti dei lavoratori. Riteniamo pertanto importante parlare del premio di produzione e cercare di dimostrare la necessità del suo superamento.

Introduzione del premio di produzione in Italia

L'istituto contrattuale del premio di produzione viene introdotto in Italia nell'immediato dopoguerra. In quell'epoca il Paese esce dalla lunga depressione e dalle distruzioni portate dalla guerra ed alla classe dirigente italiana si pone il problema della ricostruzione industriale. Si tratta cioè di reperire un sufficiente ammontare di capitali necessari a ricostruire gli impianti su basi tecnologicamente rinnovate, al fine di aumentare la produttività e quindi creare i presupposti necessari per quell'espansione economica che possa rendere competitivo il capitale italiano a livello europeo e mondiale.

Questo obiettivo viene realizzato principalmente attraverso la compressione dei salari al più basso livello possibile, obiettivo questo già realizzato in precedenza dal fascismo e che ora viene portato avanti sia con misure economiche (inflazione), sia con misure politiche (licenziamenti di rappresaglia contro gli elementi più attivi della classe operaia, ricatti economici in fabbrica, trasferimenti, repressione poliziesca nelle piazze, ecc.). Si reinnesca cioè un processo caratteristico di tutte le società capitalistiche sviluppate: il crescente divario fra accumulazione e salari, processo che era stato interrotto, per quanto riguarda l'accumulazione, dalle distruzioni belliche e che ora può riprendere indisturbato.

Di fronte a questo problema, la linea politica rivendicativa adottata dalle organizzazioni sindacali consiste nell'accettare forme di retribuzione che, collegando il livello salariale alla produzione operaia, permettano almeno nelle intenzioni, di colmare il distacco sempre crescente fra sviluppo produttivo e aumento del rendimento del lavoro, da una parte e, livello dei salari e degli stipendi, dall'altra.

Come forme di retribuzione di questo tipo vengono accettate tutte quelle a carattere incentivante, primo fra tutti il cottimo; viene inoltre proposta ed adottata una nuova forma di retribuzione legata alla produttività: il premio di produzione.

Per le piccole aziende il premio di produzione è una percentuale della retribuzione annua, mentre per le grandi aziende esso è costituito da una cifra uguale per tutti i lavoratori di ciascuna azienda, il cui importo dipende dall'andamento produttivo dell'azienda stessa. In questo modo il premio di

produzione che dovrebbe permettere, almeno in teoria, di agganciare automaticamente gli aumenti salariali alla produttività, viene ad avere soprattutto un ruolo fondamentale come incentivo, coinvolgendo i lavoratori nell'interesse allo sviluppo economico aziendale e nazionale.

La scelta di fondo delle organizzazioni sindacali, fin dal primo dopoguerra, è cioè nettamente in favore della produttività: ciò è dimostrato non solo dagli obiettivi rivendicativi (come ad esempio il premio di produzione) che i sindacati si sono posti fino ad oggi, ma anche da numerose dichiarazioni di esponenti politici di sinistra e sindacali.

Per avere una conferma di ciò basterà consultare il contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici, rinnovato in data 8 giugno 1970, dove a proposito delle retribuzioni a cottimo e del premio di produzione è testualmente riportato: <allo scopo di incrementare la produzione attraverso un maggiore rendimento del lavoro, le parti riconoscono l'opportunità di estendere le forme di retribuzione ad incentivo> (C.N.L. Metalmeccanici industrie private - Parte IV – Articolo 2 – pag. 129).

Perché occorre abolire il premio di produzione

Esistono vari tipi di premi di produzione, calcolati in modo diverso con formule più o meno complicate, ma tutti sono ottenuti facendo riferimento al rendimento del lavoro, ottenuto dividendo la produzione effettuata per le unità lavorative impiegate.

Il principio è abbastanza semplice ma il calcolo effettivo del premio di produzione si complica immediatamente non appena si cerca di stabilire con esattezza le ore lavorative spese e la produzione complessiva effettuata; occorre perciò introdurre tutta una serie di parametri per la determinazione effettiva della produzione e delle unità lavorative impiegate, che sono difficilmente calcolabili ma soprattutto praticamente impossibili da controllare da parte dei lavoratori.

Da quanto precede risulta innanzitutto che l'ammontare del premio di produzione non può rispecchiare l'aumento della produttività. Infatti l'esatto valore dei diversi parametri compresi nelle formule può essere determinato solo da chi, dirigendo la azienda, ne conosce a fondo i meccanismi di funzionamento economico e finanziario. I lavoratori ed i loro rappresentanti non possono che accettare per buoni i valori dei parametri che vengono comunicati, ed è perlomeno ingenuo pensare che le direzioni aziendali comunichino dei valori tali da fare aumentare eccessivamente, al di là dei valori programmati, l'ammontare del premio di produzione.

In realtà l'ammontare del premio di produzione è ottenuto non in base al rendimento del lavoro ma in base ai rapporti di forza esistenti in azienda e fuori dell'azienda, fra lavoratori e padroni, tant'è vero che una delle clausole che regolano la determinazione del premio di produzione, dice: <qualora la variazione del premio di produzione per l'anno considerato sia abnorme o si accompagni a situazioni abnormi, ciascuna delle due parti potrà procedere alla denuncia del premio>. Il che significa che, per quanto riguarda la direzione, esiste la possibilità di non pagare il premio di produzione se l'importo dello stesso diviene eccessivo rispetto a quanto i lavoratori possono ottenere in base alla loro forza contrattuale. Se da un lato quindi il premio di produzione non permette di adeguare in modo automatico il livello dei salari all'aumento del rendimento del lavoro, dall'altra il mantenimento di questo istituto contrattuale può illudere una parte dei lavoratori che sia possibile partecipare in questo modo agli utili dell'impresa.

Come tutte le forme di retribuzione che legano il salario e lo stipendio alla produzione realizzata (tipico esempio: il cottimo), il premio di produzione è una forma, sia pure indiretta, di incentivazione del lavoro e come tale contribuisce a spingere i lavoratori a collaborare in modo attivo e cosciente all'incremento della produttività.

Questo significa che i lavoratori vengono spinti sempre più a collaborare al proprio sfruttamento, anche se alcuni di loro possono non rendersene conto, dato che nella società attuale gli obiettivi dell'aumento della produzione ed i modi di utilizzo dei capitali accumulati sono stabiliti unicamente

dalle direzioni aziendali e dalla classe padronale, che ha interessi economici suoi propri e contrapposti a quelli dei lavoratori.

Quindi anche se, in via del tutto ipotetica, fosse possibile in qualche modo agganciare effettivamente la retribuzione all'andamento della produttività, tale meccanismo retributivo dovrebbe essere denunciato per quello che è, uno strumento mediante il quale i lavoratori verrebbero a contribuire in modo sempre più aggravato al proprio sfruttamento.

Sostituzione del premio di produzione con una mensilità media uguale per tutti

Quale può essere quindi una corretta linea di politica rivendicativa che i lavoratori devono oggi porsi come obiettivo in questo caso specifico?

Prima di tutto occorre ribadire, in linea di principio e nei fatti, il proprio netto rifiuto di qualsiasi forma di incentivazione del lavoro che, nell'attuale società, significa in realtà incentivazione all'auto-sfruttamento. Per i lavoratori della Honeywell questo significa oggi non soltanto necessità del superamento del premio di produzione, ma anche di tutte le altre forme di incentivazione, diretta e indiretta, del lavoro (aumenti di <merito>, provvigioni per i venditori, ecc.).

Per quanto riguarda il premio di produzione in particolare, il CUB Honeywell articola le seguente proposta:

- Sostituzione del premio di produzione con una mensilità media ottenuta dividendo per 12 l'ammontare complessivo annuale dei salari e degli stipendi effettivi.

L'ottenimento di questo obiettivo deve servire a:

- Ridurre per quanto possibile in questa società, il divario fra accumulazione e profitti da una parte e salari e stipendi dall'altra (la mensilità media è superiore all'attuale importo del premio di produzione);
- Disincentivare la direzione dal concedere aumenti di stipendio e salario sottoforma di super-minimi individuali (gli aumenti cosiddetti <di merito>) a vantaggio di un aumento della parte di retribuzione contrattata collettivamente;
- Rivalutare in modo continuo, sia pure entro limiti modesti, l'importo della mensilità media, in rapporto all'aumento del costo della vita; infatti la mensilità media è calcolata sul monte salari e stipendi complessivo, comprendente quindi anche l'indennità di contingenza;
- Eliminare ogni problema di controllo dei calcoli, essendo la mensilità media ottenuta in base al costo del lavoro, che è un dato di dominio pubblico.

(Milano, aprile 1971)

Obiettivi sul salario tratti dal “Cahier Revendicatif” di Solidaires 2023 traduzione (migliorabile) e tagli al testo originale a cura SIAL-Cobas

- Salario minimo a 1700 euro
- Un recupero delle perdite cumulative di potere d'acquisto con un aumento immediato di 400 euro.
- Aumenti uniformi e uguali per tutti.
- Una rivalorizzazione dei contratti di lavoro e la ridefinizione delle retribuzioni professionali per livello di qualifica (con un indice e un inizio di griglia almeno pari allo SMIC).
- L'abolizione della contrattualizzazione della retribuzione sulla base di obiettivi individualizzati.
- Nella pubblica amministrazione e nelle imprese pubbliche vogliamo una forte rivalutazione del punto indice e uno sviluppo delle retribuzioni definito dall'attribuzione di ulteriori punti indice (al fine di ridurre la fascia reddituale) e il riequilibrio attraverso i vertici delle griglie indice e il punto.
- Alzare l'inizio della griglia dell'indice per le funzioni pubbliche.
- Il riconoscimento delle qualifiche nello sviluppo della carriera e la garanzia di un regolare avanzamento di queste.
- L'aumento della quota socializzata è necessario per aumentare le risorse della protezione sociale che è un bene comune e deve sfuggire alla mercificazione.
- La rimozione delle stock option.
- La riduzione della scala salariale: da 1 a 5.
- La fine delle politiche datoriali e governative di individualizzazione dei salari, in qualsiasi forma, che mirano a disgregare i collettivi di lavoro installando salari di merito.
- Nella pubblica amministrazione, bocciatura del RIFSEEP (Sistema di retribuzione che tiene conto di Funzioni, Sottomissioni di Competenza e Impegno Professionale), proroga del PFR (Premio per Funzioni e Risultati), nel 2023 che mantiene una cultura della competizione individuale e può mettere in discussione la neutralità dei dipendenti pubblici nell'esercizio delle loro missioni al servizio dell'interesse generale.
- La scala mobile dei salari che consente il mantenimento del potere d'acquisto in base alla reale evoluzione dei prezzi.
- Mantenimento della retribuzione per i dipendenti vittime di infortunio sul lavoro o malattia professionale fino alla loro riclassificazione senza perdita della qualifica e della retribuzione.
- Nel subappalto, in caso di cambio di azienda durante una gara d'appalto, i dipendenti devono essere assunti o dalla ditta committente o dalla ditta subappaltatrice che ha preso in carico l'appalto con il mantenimento dei diritti e delle garanzie minime.
- Obbligo di regolare contrattazione salariale nelle aziende con meno di 50 dipendenti con obbligo di aumento almeno pari al tasso di inflazione.
- Misure concrete per eliminare il divario salariale tra donne e uomini con misure collettive di recupero per le donne. Queste misure concrete devono essere definite sulla base di un rapporto sulla parità retributiva che fornisca i dati sulla remunerazione per genere, per inquadramento, per categoria professionale.
- Obiettivi annuali per ridurre i divari.

- Rimedi concreti quando le anomalie sono eclatanti. Per esempio. : divari tra assunzioni o collocamento retributivi nel contratto collettivo.
- La continuità degli aumenti retributivi durante il periodo di maternità o adozione e il congedo parentale destinando la media degli aumenti generali e individuali concessi.
- Indennità integrale per maternità e paternità, adozione e congedo parentale.
- Un'analisi delle Commissioni di Parità Professionale dei Comitati Aziendali (e dell'istituzione delle commissioni nel pubblico impiego) sulla formula " lavoro di pari valore ". Per Solidaires si tratta di un livello di qualificazione e pari vincoli, che impone un possibile recupero salariale, che deve intervenire sulla retribuzione complessiva, e permetterebbe anche di rivalutare le professioni fortemente femminilizzate.
- Nelle contrattazioni salariali, misure per i salari bassi, e misure di aumento uniforme (non in percentuale perché aumentano il differenziale tra donne e uomini, dirigenti e non dirigenti, ecc.).
- Conteggio pieno del congedo parentale ai fini dell'anzianità, indipendentemente dalla sua durata.
- La presa in carico sistematica della condizione di genitori per l'orario di lavoro.
- Un aumento molto significativo dell'importo delle pensioni, dei minimi sociali e delle indennità di disoccupazione, senza requisito dell'orario di lavoro precedente, questi non possono in alcun caso essere inferiori all'80% dello stipendio di lavoro o del salario minimo, ma limitati per redditi elevati.
- Una rivalorizzazione a favore dei dipendenti disabili per l'età pensionabile e il calcolo dei diritti.
- Accesso ai minimi sociali per gli under 25, con una individualizzazione dei diritti, che deve essere indipendente dalla situazione familiare.
- Lo sviluppo di diritti specifici per gli studenti dipendenti al fine di consentire l'adeguamento del loro lavoro agli obblighi scolastici.
- Reale uguaglianza di opportunità, nonché il diritto di proseguire gli studi di propria scelta in condizioni ottimali, per tutto il tempo che ognuno desidera.
- L'attuazione di una politica ambiziosa (borse di studio, alloggi, ecc.) che consenta un reale accesso agli studi per tutti.
- La creazione di un reddito di studio socializzato corrisposto a tutti i giovani lavoratori in formazione che si dichiarano fiscalmente indipendenti dai genitori, a partire dai 16 anni di età. Con un importo almeno pari al salario minimo, questo reddito sarebbe finanziato dai contributi previdenziali e gestito dai rappresentanti degli studenti e dei lavoratori.
- L'accesso ai diritti fondamentali, la soddisfazione dei bisogni primari richiede una tariffazione progressiva per l'acqua, l'elettricità, il gas, i trasporti, l'alloggio, i mezzi di comunicazione, ecc., incluso il libero accesso per soddisfare i bisogni primari.
- Lo stop immediato a tutti gli sgomberi senza ricollocamento.
- Un piano edilizio per 200.000 alloggi sociali all'anno, destinati principalmente ai redditi più bassi (PLAI, PLUS, PLS, PLI).
- Applicazione delle leggi sulla casa esistenti (Dalo, requisizione).
- Controllo rigoroso degli affitti nel settore pubblico e privato.
- Fermare la finanziarizzazione e la privatizzazione degli alloggi.

Legge di bilancio 2023.

Governo Meloni:

come spostarti qualche soldo da una tasca all'altra.

Quanto ti conviene la decontribuzione?

Si è fatto un gran parlare in questi giorni sulla legge di bilancio 2023, la prima legge di bilancio del Governo Meloni. Restringimento mensilità del Reddito di Cittadinanza e la sua possibile cancellazione futura, reintroduzione dei Voucher, flat tax, aumento soglia dei contanti, peggioramento dell'Opzione donna e introduzione della Quota 103.

Tutti temi su cui torneremo puntualmente nelle prossime settimane e che dicono dell'impronta di un governo che non ha nessuna intenzione di prendere in carico le ragioni delle lavoratrici e dei lavoratori povere/i e delle persone fragili e i settori su cui occorrono investimenti (Sanità, Istruzione, previdenza sociale e Welfare) mentre intende continuare a fare gli interessi dei padroni.

Ci interessa approfondire qui in particolare il tema dei salari.

Come abbiamo avuto modo di affermare più volte e ci sembra ancora più opportuno affermare oggi, a fronte dell'inflazione e della crisi, per noi la soluzione al carovita e alla diminuzione degli stipendi progressiva che stiamo vivendo negli ultimi 20 anni, è l'indicizzazione dei salari, il rinnovo dei contratti scaduti e l'aumento delle paghe.

La de-contribuzione, ovvero la diminuzione del versamento dei contributi già introdotta dal governo Draghi, il cosiddetto "taglio del cuneo fiscale", non è altro che uno specchietto per le allodole che sposta i soldi da una tasca all'altra di lavoratrici e lavoratori, ovvero diminuisce i contributi versato allo Stato e fa risultare un netto in busta leggermente più alto.

La manovra del governo Meloni manterrebbe il 2% di esonero dai contributi (ovvero dal 9,19% al 7,19%) e permette (lo puoi verificare nella busta paga di novembre) di avere un esonero che, ad esempio, su una busta paga di 1811,64 lorde, risulta di 35,52 euro.

Quindi, la lavoratrice in questione ha 35 euro in tasca in più.

Poche briciole.

Il Governo Meloni, in perfetta continuità, alzerebbe la suddetta percentuale al 3% per chi percepisce meno di 25000 euro in un anno e manterrebbe il 2% per chi ha redditi inferiori dei 35000 euro.

Questa detassazione generalizzata, applicata sui contributi IVS e anche sull'IRPEF nel caso dei premi di risultato, impoverisce gli Istituti previdenziali e del Welfare.

Impoverimento che permetterà ai governi che si succederanno di affermare che il sistema previdenziale non regge, e casomai di peggiorarlo progressivamente, e che non ci sono abbastanza soldi per garantire scuole e sanità pubbliche dignitose (per fare degli esempi) aprendo la strada alle privatizzazioni che già conosciamo e che escludono le fasce più povere.

Per noi non c'è altro modo di alzare il potere d'acquisto di lavoratrici e lavoratori che alzare gli stipendi, rinnovare i contratti e ripristinare un sistema di indicizzazione dei salari.

E' assurdo che anche i Sindacati Confederali che fingono di protestare contro la Manovra Meloni plaudano alla decontribuzione e alla detassazione senza risolvere e prendere in carico il problema dell'impoverimento generalizzato che stiamo vivendo: dal 1990 al 2020 l'OCSE ha rilevato una diminuzione dei salari del 2,9% che non sarà di certo risolvibile con la "riduzione del cuneo fiscale".

8 MARZO 2023: Lavoro femminile, lavoro povero Diciamo BASTA Diciamo SCIOPERO!

L'8 marzo è una giornata densa di significati molteplici per ciascuna di noi, è una giornata speciale di riflessione, consapevolezza, lotta, solidarietà e rivendicazione.

Sappiamo che i luoghi di lavoro sono fra gli ambienti dove si consuma la violenza patriarcale, nel 2016 l'Istat (2016) ha rilevato una percentuale dell'8,9% di donne lavoratrici che ha subito molestie, ricatti, ostacoli, mobbing.

Come Sial Cobas crediamo che le possibilità di miglioramento complessivo nei luoghi di lavoro dipendono molto da come si affrontano collettivamente, in solidarietà, violenze e discriminazioni.

Quindi tocca anche a noi evitare questi episodi e vigilare in ogni luogo.

Inoltre, anche lo sfruttamento economico contro cui ci battiamo quotidianamente è un'espressione violenta ed oppressiva, quindi patriarcale. È un fatto che le donne guadagnino meno degli uomini, che siano coloro che subiscono di più i licenziamenti e che in molte non abbiano un posto di lavoro. In Italia il tasso di disoccupazione femminile è altissimo, con una rilevante differenza Nord e Sud. Nel 2020 le lavoratrici europee hanno guadagnato il 16% in meno degli uomini, è risaputo che vi sia meno partecipazione al mercato del lavoro, più ricorso al part-time e alle interruzioni di carriera.

Inoltre, come abbiamo già denunciato, spesso il lavoro femminile è lavoro povero: i settori malpagati sono settori in cui sono impiegate prevalentemente le donne: l'educazione, il turismo, il lavoro domestico, il lavoro sociale, la maggior parte delle figure sanitarie.

A questo si accompagna un'alta percentuale di donne che perdono il lavoro quando hanno dei figli, e lo stesso fatto di avere dei figli comporta statisticamente una diminuzione del salario nei 24 mesi successivi al parto (rispetto a donne che non hanno avuto figli). Per i padri invece generalmente non cambia nulla.

Inoltre, essere madri comporta considerevoli ostacoli rispetto alle prospettive di carriera. In molti contratti la maternità non è riconosciuta al 100%.

La conciliazione vita lavoro è ben lungi da essere diffusa nelle Aziende, il "multitasking" di cui sono capaci le donne è utilizzato come una scusa per giustificare il sovraccarico (non riconosciuto) nel concreto dell'attività lavorativa, con tutte le conseguenze (esistenziali, materiali, psicologiche e fisiche) che questo comporta. La soluzione dello smart working, spesso presentata dalle Aziende come una soluzione di conciliazione vita – lavoro, in molti casi non ha giovato alla vita e alla libertà di molte lavoratrici.

L'Italia si posiziona al 63esimo posto nella classifica globale annuale del WEF (World Economic Forum) rispetto al Global Gender Gap e in fondo nella classifica europea per il sottoindice che misura la partecipazione e le opportunità economiche.

Il gap salariale e tutti questi fattori comportano meno libertà nelle scelte delle donne e investono tutte le sfere della vita, non solo quella economica.

Questo problema ci riguarda tutte e tutti.

Dovremmo chiederci: quanto vale il lavoro delle donne in questo Paese?

Quanto vorremmo che valesse?

Come ci organizziamo perché la situazione migliori?

Servono investimenti specifici e sanzioni (non simboliche) per chi sfrutta il lavoro femminile o lo sottopaga. I rapporti di parità che le Aziende sono obbligate a consegnare al Ministero non bastano se non sortiscono soluzioni ai problemi. I rapporti di parità nelle aziende oltre 50 dipendenti vengono consegnati anche alle rappresentanze sindacali; può essere un primo momento di confronto e

verifica delle differenze aziende per azienda?

La corsa alla Certificazione di parità di genere (che garantisce sgravi fiscali) sarà solo una formalità se non faremo emergere contraddizioni in ogni luogo di lavoro in solidarietà e attraverso il protagonismo di ciascuna e ciascuno, organizzazione, sindacalizzazione ed elezioni di delegati che siano davvero rappresentativi delle istanze collettive.

***Imprescindibile, è la nostra solidarietà attiva, l'unione e la vicinanza in ogni luogo di lavoro, la cura delle une verso le altre e gli altri, degli uni verso gli altri e le altre.
Possiamo sentirci protagoniste possibili di un futuro migliore.***

Organizziamo momenti di discussione, assemblee, anche fuori orario, suscitiamo solidarietà ed organizzazione contro tutte le forme di violenza.

Costruiamo ambiti sindacali indipendenti e dove sentirci libere di esprimerci, di scegliere i nostri portavoce, di proporci come delegate.

Mettiamo il problema all'ordine del giorno nei nostri luoghi di lavoro il giorno dello sciopero.

L'8 marzo 2023

Protestiamo e scioperiamo:

- contro la violenza sulle donne e tutte le discriminazioni, nei luoghi di lavoro e ovunque**
- contro il lavoro povero, perché il lavoro povero è in gran parte lavoro femminile.**
- perché il lavoro delle donne vale e deve valere di più**
- contro il divario salariale donna – uomo**

Come farla finita con la disparità salariale donna-uomo?

Link al testo originale qui, sul sito di Union Syndicale Solidaires

<https://solidaires.org/sinformer-et-agir/actualites-et-mobilisations/nationales/comment-en-finir-avec-les-inegalites-salariales-femmes-hommes/>

Note e traduzione a cura di Sial Cobas

Intervista a Murielle Guilbert, co-delegata dell'Union Syndicale Solidaires

pubblicata su l'Humanité il 30 ottobre 2022

L'Union Syndicale Solidaires sostiene da tempo la rivendicazione della parità salariale tra donne e uomini. In questo periodo di lotta sui salari, è una rivendicazione di giustizia sociale a pieno titolo, come quelle di aumentare lo SMIC¹ a 1.700 euro netti o di contenere il divario salariale nelle categorie al rapporto 1 a 5².

Malgrado l'ampia legislazione sul lavoro privato (dal 1972) e i protocolli di parità nel pubblico impiego (dal 2013), queste disparità non regrediscono se non molto lentamente, e continuano a essere un effetto visibile del sistema patriarcale sul mondo del lavoro.

Secondo gli ultimi dati INSEE³ (marzo 2022), le donne sono pagate in media, sull'insieme delle posizioni lavorative, il 26% in meno degli uomini nel privato e il 17% nel pubblico impiego. Eliminando dal calcolo la differenza dovuta ai part-time, le donne guadagnano comunque il 17% in meno degli uomini nel privato e il 14% nel pubblico impiego.

Per Solidaires è urgente agire su tutte le tipologie di disparità salariale e sulle cause di ciascuna.

– Ci sono le disparità di retribuzione a parità di lavoro: in un certo senso, la punta visibile dell'iceberg. Per Solidaires, nonostante l'apparente approccio coercitivo, l'Index pour l'égalité des rémunérations (che dal 2018 misura il gap salariale tra i sessi)⁴ ha il gran difetto di non tener conto degli indicatori centrali delle disuguaglianze salariali: l'impatto reale delle maternità, dei congedi parentali, dei part-time imposti o "scelti" (ma quasi sempre da donne), gli stereotipi nell'assegnazione degli incarichi meglio retribuiti, la sotto-retribuzione delle professioni cosiddette "femminili", il soffitto di cristallo⁵. Per questo Solidaires rivendica delle particolari misure concrete di recupero delle progressioni di carriera e della distribuzione degli incarichi tra donne e uomini, l'applicazione degli aumenti salariali anche durante i congedi di maternità o adozione e quelli parentali, e la retribuzione di questi congedi al 100%.

– Peraltro, il 45% delle donne lavora in settori in cui i salari sono relativamente bassi: pubblico impiego, istruzione, sanità, assistenza domiciliare e terzo settore. Con il Covid abbiamo toccato con mano l'importanza dei "lavori essenziali" a forte presenza femminile, ma a questa sono corrisposti aumenti salariali irrisori. È urgentissimo dar vita sia nel privato che nel pubblico a dei veri e propri stati generali per la rivalutazione economica delle professioni a maggioranza femminile!

Per l'Union Syndicale Solidaires, combattere il divario salariale tra donne e uomini significa darsi i mezzi, stanziando un budget dedicato e imponendo vincoli e sanzioni non soltanto simbolici o che beneficino unicamente chi arriva ai vertici. Il governo attuale è ben lontano

dal farlo, come tutti i precedenti. Si tratta quindi di accelerare la lotta contro questa ingiustizia fondamentale.

Note:

1. SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance, cioè “salario minimo intercategoriale di crescita”): corrisponde al salario orario lordo minimo legale che un/a lavoratore/lavoratrice nel privato deve percepire in Francia. È stato introdotto per legge nel 1950. Dal 1° agosto 2022 ammonta a € 11,07 all’ora.
2. Si tratta di una rivendicazione sindacale: prevede che all’interno di una stessa categoria contrattuale la retribuzione più alta non possa essere superiore a 5 volte quella più bassa. Es.: se l’operaia/operaio prende 2.000 euro, il/la dirigente non deve avere più di 10.000 euro.
3. INSEE: Institut national de la statistique et des études économiques, l’istituto nazionale francese di statistica.
4. Introdotto con legge 5/9/2018, l’indice della parità professionale permette alle imprese di misurare il gap retributivo tra donne e uomini ed evidenzia le criticità su cui agire per superare le disparità ingiustificate. Le aziende possono subire una sanzione pecuniaria pari all’1% del monte salari se non pubblicano l’indice o se questo non raggiunge un punteggio di almeno 75/100.
5. metafora (dall’inglese *glass ceiling*) che si usa per indicare una situazione nella quale un avanzamento di carriera viene impedito da discriminazioni di natura razzista o di genere, che risultano essere invisibili ma insormontabili.

Comunicato sulle cause legali contro i tagli alle pensioni.

Contro i tagli alle pensioni depositate al Tribunale di Milano le prime cause per mancato adeguamento del trattamento pensionistico in corso al costo della vita.

Obiettivo della causa l'adeguamento del trattamento pensionistico all'incremento del costo della vita nella misura del 7,3% per il 2023, e dunque con rivalutazione integrale, e non secondo la percentuale di defalcazione stabilita dall'art. 1 comma 309 L. 197/22.

Le cause sono contro l'Inps che di fatto applica una norma decisa dal Governo e dal Parlamento.

Alcuni ex lavoratori in pensione con l'Avvocato Antonio Carbonelli e il sostegno del sindacato SIAL-Cobas hanno promosso cause legali per contestare il taglio delle pensioni.

Nei prossimi mesi si andrà in udienza per contrastare le scelte del Governo. Basta perequazione e tagli alle pensioni. Le pensioni vanno indicizzate ai prezzi e ai salari. Le pensioni sono un salario differito e sono un diritto costituzionale.

L'adeguamento automatico all'inflazione viene depotenziato con la perequazione. Ancora una volta il Governo taglia gli aumenti alle pensioni. E la norma coniata dal governo Meloni nella legge di stabilità per il 2023 non tiene conto di tutti i paletti posti in passato dalla stessa Corte Costituzionale, ed è tanto più gravosa per i pensionati, in quanto l'inflazione ha rialzato la testa, e dunque il taglio è destinato a incidere in maniera ancora più sensibile sul potere d'acquisto delle pensioni. Con l'inflazione al 12% circa è stato deciso che si applica una rivalutazione ridotta al 7,3% che si applica su tutta la pensione (e non più solo sul differenziale) e il conguaglio avverrà a fine 2023. La perequazione è un termine ambiguo che nasconde e maschera il taglio dei diritti. Il taglio delle indicizzazioni sopra le 3, 4, 5, 8, 9 volte il minimo (525,38 euro) a qualcuno appare un aumento uguale per tutti come se le differenze di versamenti contributivi, le differenze degli stipendi dei vari settori possano essere unificate al ribasso e ciò non costituisca una violazione del diritto maturato e perciò stesso illegale e/o incostituzionale.

La Corte Costituzionale è stata chiamata a pronunciarsi in diverse sentenze e con varie argomentazioni ha limitato i danni e considerato incostituzionali molti elementi e modalità come il genericismo dei tagli, e la ripetitività seppure mascherata con le continue modifiche delle %. La indicizzazione è un diritto che non può essere tagliata perché si rimette in discussione un caposaldo della Costituzione ... e il mantenimento del valore della retribuzione differita quale è la pensione. E pesa il mancato adeguamento ai salari e rinnovi contrattuali comporta la riduzione del valore reale delle pensioni.

Negli incontri promossi dalla testata Lotte dei Pensionati di Milano, Roma, Napoli e Venezia si è discusso di avviare cause legali di incostituzionalità delle norme sulla perequazione e di iniziative coordinate di protesta e a Milano sono partite le prime azioni legali.

Un riassunto delle azioni dei Governi contro i pensionati con la cosiddetta perequazione.

Dal 2023 e anche per il 2024 è entrata in vigore il 100% fino a 4 volte il minimo (525,38 euro ovvero 2.101,52 euro lorde), l'85% fino a 5 volte, il 53% fino a 6 volte, il 47% fino a 8 volte, il 37% fino a 10 volte e oltre il 32 %. *Dal lontano 1997 hanno iniziato con il taglio per un anno delle pensioni 5 volte oltre il minimo; nel 2008 per un anno ci hanno riprovato 8 volte sopra il minimo; nel 2011 per due anni il 100% solo fino a 3 volte il minimo; nel 2015 il governo Renzi 21 giorni dopo che la norma è stata resa incostituzionale riformula con un gioco delle tre carte e introduce il 40% da 4 volte il minimo, il 20% da 5 volte e il 10% da 6 volte e 0% (zero%) sopra. Dal 2019, 2020 e 2021 per tre anni 100% fino a 3 volte, il 97% fino a 4, il 77% fino a 5, il 52% fino a 6, il 47% fino a 8, il 45% fino a 9 e il 40% oltre. E sopra i 100.000 euro blocco per 5 anni.*

contatti: info@sialcobas.it

**(Bozza di) Piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale proposta da:
ADL COBAS, CLAP, COBAS LAVORO PRIVATO, EDUCATORI CUB MONZA E
BRIANZA, SGB, SIAL COBAS, sottoposta alla discussione di lavoratrici e lavoratori.
CCNL COOP. SOCIALI: UN ALTRO CONTRATTO POSSIBILE**

**Vogliamo pari dignità, diritti e salari delle lavoratrici e lavoratori del pubblico
impiego.**

#BASTALAVOROPOVERO

Rivendicare dignità, diritti e salari nei servizi in appalto per noi significa internalizzare la loro gestione e il personale: vogliamo servizi pubblici ma anche contratti pubblici per lavoratori e lavoratrici. Vogliamo costruire un percorso che proceda anche attraverso il superamento dei numerosi contratti di categoria verso l'unificazione in un unico contratto dei servizi socio-educativi-assistenziali che abbia come riferimento il contratto Enti Locali del pubblico impiego.

1. Salario

- Adeguamento alla paga base del Contratto Enti Locali.

Si propone un significativo aumento della paga base: il riferimento è il contratto degli Enti Locali.

Per quei ruoli professionali per i quali è richiesta la laurea e/o formazione e anzianità equivalenti venga applicato il giusto inquadramento.

La figura dell'educatore, attualmente nel contratto enti locali (C1) ha una paga base di 1782,74 euro lordi mensili, mentre una collega delle cooperative sociali 1511,24 euro lordi (D1).

Inoltre gli scatti di anzianità nel CCNL Coop Sociali sono ridicoli economicamente (20,00 euro) e solo 5 in tutta la vita lavorativa, quindi in 10 anni l'educatore arriverà all'apice della sua carriera con l'aumento di 100 euro lordi.

- Si propone la cancellazione dell'articolo 77 "Accordi di gradualità" presente nell'ultimo rinnovo del C.C.N.L. che consente di procrastinare o escludere l'erogazione della seconda e terza tranches di aumenti contrattuali.

- Revisione declaratorie Livelli Contrattuali.

- Si propone una revisione dell'art. 78 con aumento sulle indennità professionali e l'aumento delle figure previste.

- Si propone di prevedere che tutte le figure socio-educative, compreso l'operatore per l'accoglienza attualmente inquadrato come C1, nella declaratoria del D2.

- Necessaria la previsione dell'educatore Nido titolato nella declaratoria del D2: attualmente gli educatori di Nido, seppur titolati per legge, sono inquadrati in D1 come assistente all'infanzia con funzioni educative.

- introduzione della 14esima mensilità.

2. Orario di lavoro

- Proponiamo un orario di 36 ore settimanali anziché 38.

L'orario frontale non più di 30 ore settimanali e le restanti del monte ore utilizzate come ore indirette per supervisioni, progetti, piani individuali, riunioni di équipe, vestizione...ecc. verificate per ogni Servizio e in relazione all'utenza coinvolta.

-L'OMS si è recentemente espressa definendo il Burnout come malattia professionale. Per evitarla si devono adottare orari e buone pratiche che impediscano l'insorgere di malattie. Quindi oltre alla riduzione oraria da 38 a 30 ore frontali è necessario prevedere per le mansioni educative e ove necessario le supervisioni in modo obbligatorio.

Ad esempio un'educatrice di asilo nido con contratto Enti Locali lavora 5 ore/settimanali e 5 settimane/anno in meno rispetto alle colleghe con contratto Coop Sociali.

- Si propone un riconoscimento di 18 ore aggiuntive di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari (riferimento art. 32 Contratto Enti Locali).
- Dato l'articolo 26 riguardo al part time proponiamo una maggiore attenzione per quel che riguarda l'aumento dell'orario lavorativo tramite variazione oraria del contratto, molte volte abusata dal datore di lavoro. Chiediamo quindi, quando è la parte datoriale a richiederla, una variazione che abbia la durata per l'intero servizio in cui la lavoratrice è impegnata (es. anno scolastico, bando nell'accoglienza, servizi domiciliari), o comunque per un minimo di 6 mesi, ad eccezione per le sostituzioni di altro personale in assenza giustificata

3. Cancellazione Banca ore / revisione art. 52 flessibilità in positivo

L'uso della banca ore, declinata a livello provinciale e aziendale, di fatto porta peggioramenti alle condizioni di salario e di lavoro, con la possibilità di andare in negativo, per motivi non dipendenti dalla lavoratrice e lavoratore, con ore che poi devono essere restituite al datore di lavoro. Questo meccanismo porta ad una paga a prestazione de facto e una elevata flessibilità in special modo nei servizi in cui le consuetudini illegittime da parte delle cooperative sono quelle di non retribuire i lavoratori quando i servizi pubblici chiudono (es. eclatante servizi scolastici) e non retribuire gli straordinari usando la flessibilità Banca Ore.

La proposta dunque, nell'ambito della contrattazione aziendale, è quella di dare alla lavoratrice e al lavoratore la possibilità di optare, in alternativa alla remunerazione delle ore supplementari e degli straordinari, per l'accantonamento delle ore medesime in banca ore alla quale poter attingere per fruire dei riposi supplementari in tempi e modalità da concordare tra le parti.

4. Maternità

- Retribuzione della maternità al 100% (come riconosciuto dall'art 43 Contratto Enti Locali).
- Si propone chiediamo che sia inserita una percentuale a carico del datore di lavoro che aumenti la paga nel periodo di congedo parentale facoltativo, rendendola non più al 30% come previsto dalla legge ma al 80 % per l'intero periodo.

5. Malattia

Per la malattia estensione e retribuzione del comporto da 12 a 18 mesi (come riconosciuto dall'48 Contratto Enti Locali).

6. Permessi per lutto

3 giorni di permesso per ogni evento, aggiungendo i permessi per lutto di nonni, nipoti e conviventi.

7. Buono Pasto:

almeno 8 € (massimale esente da tassazione per i ticket elettronici) per una giornata lavorativa di 6 ore complessive. Inoltre garanzia di poter usufruire del pasto nei servizi ove ci sia l'affiancamento all'utenza al momento del pasto a prescindere delle ore svolte nella giornata.

8. Eliminazione dell' Apprendistato

9. Diritti Sindacali

Si propone di togliere la dicitura "sigle firmatarie del contratto"; e sostituirla con organizzazioni sindacali presenti"-

In generale si propone di inserire che i diritti sindacali, di informazione a lavoratrici e lavoratori e di agibilità, con particolare riferimento alle 12 ore annue di assemblea retribuita, spettino a tutti i Sindacati presenti in azienda con rappresentanza sindacale (aziendale R.S.A. o unitaria R.S.U.).

Lo stesso vale per art. 21 (CCNL Coop Sociali) su affissioni e bacheca sindacale (con l'aggiunta della possibilità di utilizzare bacheche elettroniche o altri strumenti informatici, come le mail aziendali).

10. Formazione

Obbligo di 12 ore annue di formazione e aggiornamento.

In aggiunta, le lavoratrici e i lavoratori nella misura massima annua del 10% del totale dell'organico della cooperativa potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino a un massimo di 100 ore annue.

11. Tempi Determinati

Riduzione della percentuale di contratti a tempo determinato dal 30% al 15%, comprensivo degli interinali.

12. Notti Passive

Superamento del concetto e dell'uso di "notte passiva". Il turno di lavoro notturno dovrebbe rientrare all'interno dei turni e del monte ore settimanale, con la maggiorazione dell'indennità per lavoro notturno.

13. Premio di risultato

Con il precedente rinnovo del contratto è sparito l'Elemento Retributivo Territoriale, sostituito con un Premio di Risultato, demandato alla contrattazione di secondo livello con annessa la possibilità, verificatasi per la maggior parte dei casi, di non erogare alcun premio.

Che il premio sia elemento di retribuzione erogato a tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, come incentivo migliorativo e non secondo criteri arbitrari di produttività né discriminatori nei confronti del diritto all'assenza per malattia.

Proponiamo che il valore del Premio sia equivalente alla media degli stipendi di tutti i dipendenti e che sia basato su questi criteri:

Segnalazioni Operative Sicurezza (25%)

Formazione (25%)

Certificazioni di qualità (25%)

Miglioramento del gap salariale di genere (25%)

Salute e Sicurezza

Il giudizio del Medico Competente: come salvaguardare salute e lavoro.

Le leggi in vigore a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori prevedono che il giudizio che il medico competente (medico aziendale, pagato dal datore di lavoro) esprime alla fine della visita medica prevista dalla sorveglianza sanitaria (all'inizio dell'impiego e, successivamente, a cadenze programmate o ad ogni cambio mansione o dopo un periodo di assenza per motivi di salute superiore ai 60 giorni, o straordinariamente su richiesta del lavoratore, ...) sia un giudizio di idoneità piena, o di idoneità con limitazioni e/o prescrizioni o, ancora, di non idoneità.

A prescindere dal fatto che per qualsiasi dei precedenti tipi di giudizio deve essere sempre indicata la sua durata (definitivo o per un periodo preciso), non si deve mai dimenticare che il giudizio stesso si riferisce sempre e soltanto alla mansione specifica e non (come erroneamente spesso si crede e i padroni vogliono far credere) di "idoneità/non idoneità al lavoro" genericamente inteso.

Innanzitutto, bisogna sapere che ognuno di questi giudizi può essere contestato e impugnato dal lavoratore, presso l'ASL (ATS, in Lombardia) competente per il territorio della sede di lavoro effettiva e che la stessa ASL ha il potere di confermare o stravolgere il giudizio stesso, imponendolo all'azienda in sostituzione di quello dato dal medico competente.

In secondo luogo, non si deve mai scordare che l'eventuale non idoneità (parziale o totale che sia) alla mansione, non comporta il licenziamento del lavoratore, ma l'obbligo, per il datore di lavoro, di ricollocarlo all'interno dell'azienda, sempre rispettando lo stipendio originario.

Per questi motivi, non è opportuno nascondere al medico competente, in occasione della visita medica, i propri problemi di salute e i documenti sanitari che lo attestano; magari per paura di essere giudicati non idonei. Anzi, il comunicare al medico ciò di cui si soffre comporta l'inserimento di queste problematiche all'interno della cartella sanitaria personale, che spesso costituisce una fonte importante di prova, nel caso di contenziosi giudiziari conseguenti a sbagliati provvedimenti dell'azienda.

Ad esempio, in caso di successive richieste di riconoscimento del fatto che la malattia di cui si soffre può essere derivata proprio dal lavoro che si svolge o che si è svolto in passato (malattia professionale).

Bisogna sapere, infatti, che a fronte dello spaventoso numero di morti per infortunio che ogni anno accadono nei luoghi di lavoro del nostro Paese, centinaia di migliaia sono i lavoratori danneggiati (in modo più o meno grave) dall'attività lavorativa svolta nel presente o nel passato. Sia per infortuni, che per malattie professionali, che uccidono, ogni anno, dieci volte più che gli infortuni: in particolare, ma non solo, per tumori dovuti all'esposizione lavorativa. Ma anche per malattie del cuore, della circolazione, del sistema nervoso, ecc.

Sappi, quindi, che tutti i diritti sopra ricordati (richieste di visite mediche straordinarie, contestazione del giudizio di in/idoneità, impugnazione di provvedimenti derivanti da tali giudizi, denuncia di malattia professionale, ...) si possono e si devono pretendere e noi possiamo affiancarti e aiutarti.

Chiama il mercoledì, dalle 17 alle 19 al numero 02/95299551 o scrivi a infosindacale@gmail.com

NON SI DISCRIMINA LA MALATTIA! Via la presenza dai premi di risultato.

Il salario si difende con gli aumenti fissi e ricorrenti, che contribuiscono al TFR e alla pensione. I “premi di risultato” sono incerti, variabili e detassati (nel 2023 al 5%), e le minori entrate al fisco equivalgono a meno servizi pubblici: la decontribuzione non è conveniente. Il welfare non è nemmeno pensionabile e ti lega alla piattaforma scelta dal datore di lavoro.

Ciò nonostante parte del nostro reddito è oggi costituito dai premi, e ci sono aziende che li basano, fra l'altro, sul numero di giorni/eventi di assenza (“lotta all'assenteismo”), a volte per iniziativa unilaterale dall'azienda (senza accordo sindacale), a volte sulla base di accordi sindacali. In nome della lotta all'assenteismo, per non rischiare di favorire eventuali approfittatori, storicamente si è scelto di penalizzare sicuramente a priori chi ha vere malattie. Tra l'altro gli altri indici su cui vengono calcolati i risultati tengono già conto delle assenze, e nessuna società dovrebbe risparmiare sulle/i malate/i per redistribuire il risparmio agli altri: non è etico né solidale. È da quando, all'inizio degli anni '70, fu istituito il pagamento al 100% dei primi tre giorni di assenza per malattia che il padronato tenta di smantellarlo. Nacque così la campagna contro gli AAR (assenteisti anomali ricorrenti), che accusava lavoratori e lavoratrici di allungarsi il week-end con un finto giorno di malattia. Decenni di incessante propaganda hanno dato il loro frutto, e in anni recenti sono ricomparse nei contratti forme di penalizzazione delle malattie.

Il congedo di malattia è invece sacrosanto e indispensabile alla salute. Se qualche caso è “sospetto”, si può mandargli la visita di controllo, ma non elevargli contestazioni disciplinari (salvo esplicita previsione contrattuale). E non è un motivo per penalizzare a priori tutte e tutti, dando per scontato che la malattia sia sempre fittizia. La malattia è uno stato patologico che determina un'inabilità al lavoro assoluta (senza margini per un collocamento parziale) e temporanea (se fosse permanente, richiederebbe la messa in quiescenza per motivi di salute). Chi ha una salute più fragile sostiene spese mediche anche pesanti e non è giusto che il suo reddito sia ridotto.

La malattia costituisce uno svantaggio (un handicap). Penalizzarla economicamente è discriminatorio, proprio come penalizzare sciopero o maternità. La nostra Costituzione e le normative europee vietano tutte le discriminazioni, anche per handicap. Anche quello temporaneo dovuto alla malattia dev'essere tutelato! La discriminazione può essere diretta, se tesa a danneggiare una data categoria, o indiretta. La direttiva 2000/78/CE (parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro) definisce quella indiretta all'art. 2, paragrafo 2, lettera b): «[...] quando [...] [criteri] apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio [...] le persone portatrici di un particolare handicap [...] rispetto ad altre».

Come SIAL Cobas abbiamo a cuore la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori e i principi di solidarietà ed egualitarismo, per questo vogliamo cominciare (sollevando il problema verso i Sindacati e fra lavoratrici e lavoratori) una campagna per eliminare il criterio discriminatorio della malattia e per arrivare alla piena e completa eliminazione dei premi presenza, senza perdite di reddito: i soldi corrispondenti vanno dirottati su altre voci della retribuzione (possibilmente fisse e ricorrenti, cioè pensionabili e liquidabili).

Inoltre ci impegniamo a intervenire sindacalmente sui contratti nazionali (sempre peggiori) e in ogni luogo di lavoro contro i licenziamenti per superamento del comporta di malattia. Le persone che hanno seri problemi di salute, oltre a non perdere i soldi del premio, non dovrebbero in nessun modo avere davanti la perdita del posto di lavoro.

A cura dell'ufficio sindacale SIAL-Cobas (24 gennaio 2023)

28 APRILE: giornata mondiale per la salute e la sicurezza

Morti sul lavoro, infortuni e malattie professionali non diminuiscono.

«Ogni 15 secondi un lavoratore muore sul lavoro a causa di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale. Ogni 15 secondi, 153 lavoratori hanno un infortunio sul lavoro. Si stima che ogni giorno, 6.300 persone muoiono a causa di incidenti sul lavoro o malattie professionali causando più di 2,3 milioni di morti all'anno». International Labour Organization.

La Lombardia per infortuni e infortuni mortali è tra le prime nel mondo.

Da anni la OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) ripropone l'attenzione e segnala gli interventi necessari che in gran parte restano sulla carta. Può essere utile guardare il video http://www.ilo.org/rome/eventi-e-riunioni/WCMS_842900/lang-it/index.htm in cui si racconta che : *la collaborazione e il dialogo tra lavoratori e datori di lavoro è il modo più efficace per conciliare gli interessi e attuare politiche che salvano la vita.* . E' però evidente che questo modo di agire è come pestare l'acqua nel mortaio; il dialogo non basta e senza investimenti per le produzioni ambientalmente sostenibili e la sicurezza, senza la riduzione dei ritmi, delle precarietà e dello stress non produrrà risultati.

Il Governo in Italia ha recentemente reso possibile l'assunzione di un migliaio di Ispettori del Lavoro ma nel frattempo il personale tecnico e medico degli Spresal, delle ATS continua a ridursi. Lo svuotamento del ruolo degli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) continua anche attraverso la formazione congiunta con la Confindustria. Il ruolo formale delle segnalazioni delle violazioni sul DVR (Documento valutazioni Rischi) da parte degli RLS dal 1996 (anno di nascita degli RLS nella legge 626 o a 81/2008) dimostra che è stato insufficiente a modificare le cose. E' necessario ripensare ad una formazione autonoma sui diritti alla salute e sicurezza e a un atteggiamento contrattuale che di fatto diventa conflittuale per modificare gli ambienti di lavoro nel rispetto della salute e della sicurezza. Serve un ruolo attivo delle strutture sindacali e dei lavoratori; la volontà di far applicare le leggi (esistenti) e piattaforme sindacali rivendicative per ottenere gli investimenti necessari.

Un ruolo attivo di lavoratori/trici, delegati e sindacati si può riprendere realtà per realtà con un coinvolgimento diretto e una raccolta dati delle criticità anche attraverso assemblee retribuite, inchieste, sondaggi e una successiva rielaborazione che porti a definire rivendicazioni e azioni dei delegati (RLS e sindacali).

Cosa è migliorato nello scorso anno nella tua azienda? Cosa segnali tra le cose da fare per arrivare tra un anno in condizioni migliori nel tuo reparto/servizio? Cosa ti aspetti da RSU/RSA? – Cosa ti aspetti dagli RLS? – Cosa ti aspetti dal sindacato SIAL-Cobas? Cosa ti aspetti dagli altri sindacati?

aprile 2022

Pensa alla salute!

In un progetto congiunto ADL Cobas e Sial Cobas cercano di produrre uno strumento per fare una fotografia dell'attuale condizione lavorativa nel settore logistico, delle pulizie e metalmeccanico.

Si tratta di un'inchiesta che vuole ricercare la relazione tra le malattie muscolo-scheletriche e i problemi psico-sociali come lo stress, che sono causati principalmente da problemi organizzativi delle aziende.

Dimostrare come le attività lavorative stiano diventando usuranti resta uno strumento importante per rivendicare condizioni di lavoro migliori confrontando situazioni di diversi settori.

Questa fotografia non cerca solo di capire quanto le aziende siano responsabili di questi problemi, ma di raccogliere attraverso il vissuto quotidiano di ogni lavoratore nuove questioni che l'inchiesta non considera.

Età Sesso M F Stato civile: single coniugato convivente

Operaio () o Impiegato () | livello

Ore settimanali Orario (Fisso) o (1 e 2 turno) (3 turno notturno)

-Titolo di studio conseguito

.....

-Reparto

- Mansione

-Da quanto tempo lavori in questa azienda

e da quando hai iniziato a lavorare

Faccio parte di un sindacato o associazione dei lavoratori Si No

Sono interessato a prendere contatti:

cell _____ mail _____

1. Il mio lavoro prevede di ripetere parecchie volte le stesse azioni

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

2. Ho poca libertà di decidere come fare il mio lavoro

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

3. Il mio lavoro richiede di fare le cose molto velocemente

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

4. Sono costantemente sotto pressione a causa dell'eccessivo carico di lavoro

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

5. Devo spesso spostare o sollevare carichi pesanti

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

6. Il mio lavoro mi impegna molto al livello mentale

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

7. Durante il lavoro sono sottoposto a richieste tra loro contrastanti

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

8. I miei compiti subiscono frequenti interruzioni e interferenze

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

9. Devo spesso lavorare a lungo con il corpo in posizioni scomode

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

10. Devo spesso lavorare a lungo con testa e braccia in posizioni scomode

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

11. Ho scarsa certezza sulla stabilità del mio posto di lavoro

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

12. Nell'ultimo anno mi sono trovato nella possibilità di perdere il lavoro

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

13. Il mio capo non si preoccupa del benessere dei suoi operatori

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

14. I miei superiori non mi trattano col rispetto che merito

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

15. Sono trattato in modo ingiusto sul lavoro

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

16. Ho scarse possibilità di carriera

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

17. La mia posizione professionale non corrisponde alla mia formazione

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

18. Considerati gli sforzi che faccio non reputo adeguato il mio stipendio

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

19. Ritengo che il mio capo mi sia ostile

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

20. Ritengo che le persone con cui lavoro mi siano ostili

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

21. Non ho persone amiche tra i compagni di lavoro

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

22. Mi sento facilmente stressato dal lavoro

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

23. Appena mi alzo al mattino comincio a pensare ai problemi di lavoro

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

24. Quando sono a casa non riesco a "staccare" dai problemi del lavoro

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

25. Spesso ho ancora in mente problemi di lavoro quando vado a dormire

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

26. Mi capita frequentemente di alternare diarrea e stitichezza

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

27. Sono diventato più facilmente irritabile

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

28. Soffro frequentemente di insonnia

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

29. Sono costretto ad usare spesso farmaci per l'ansia e/o l'insonnia

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

30. Mi capita spesso di non aver voglia di vedere gente, essere triste e depresso

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

31. Avverto spesso dolori alla schiena e/o agli arti inferiori

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

32. Avverto spesso dolori agli arti superiori (spalla o gomito o polso)

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

33. Mi capita di frequente di avvertire formicolii alle mani durante il sonno

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

34. Sento spesso dolore al collo e alla nuca

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

35. Mi capita di frequente di dovere assumere farmaci contro questi dolori

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

36. Ci sono dispositivi elettronici (badge, localizzazione gps, computer) a cui devo sempre badare per la mia attività lavorativa

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

37. Le mie attività dipendono strettamente dai tempi di questi dispositivi

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente

38. I miei superiori tengono conto delle attività lavorative controllate dai dispositivi

Molto frequente Frequente Abbastanza frequente Poco frequente Per niente frequente
altro

Mi capita di provare altri disturbi che ritengo dipendenti dall'attività lavorativa

.....
.....

Ci sono altri casi non considerati nella mia esperienza lavorativa che non sono stati considerati

.....
.....

Vuoi essere contattato per problemi particolari? Lascia il tuo numero di cellulare o una e-mail

.....
.....
.....
.....

Hai malattie che non hai segnalato al medico aziendale? (comunque contattaci prima di farlo per una

consulenza) sì () no ()

Rappresentanza e Intersindacale

Rete sindacale, Esperienze Intersindacali: a che punto siamo, potenzialità e necessità.

Uno dei tratti caratteristici della nostra pratica sindacale è il tentativo costante di costruire momenti unitari e di esperienze comuni tra lavoratori, Collettivi di lavoratori e/o delegati sindacali indipendentemente dalla loro scelta o appartenenza sindacale. Questa pratica parte dalla convinzione che solo lavorando insieme facendo pratiche unitarie si possa contribuire a costruire, con una unità di azione, le lotte e con loro il superamento di steccati anche organizzativi che molte volte servono solo a contribuire al mantenimento di logiche inutili e sterili rispetto ai bisogni della lotta delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sono finiti i tempi delle autoconvocate dei Consigli di Fabbrica (anche loro purtroppo), Le assemblee nazionali di delegati autorganizzati e autoconvocati per discutere di piattaforme alternative a quelle proposte dai burocrati sindacali sui contratti e/o su vertenze nazionali in difesa del salario o altro (difesa della Scala Mobile ad esempio). Queste esperienze sono al momento purtroppo non praticabili sia per la situazione della classe dispersa sconfitta e frammentata che per lo spirito settario e autoreferente che caratterizza le principali organizzazioni di base o classiste o chiamate come volete ma anche la attuale situazione della sinistra in CGIL ad esempio che risulta ai minimi storici.

Attualmente nella nostra esperienza abbiamo affrontato e proposto livelli diversi di unità di azione: LA RETE SINDACALE e la nascita di ESPERIENZE INTERSINDACALI di categorie e o settore specifiche di lavoratori.

Cerchiamo qui di affrontarle schematicamente e aprire tra noi una riflessione sul che fare e come intervenire migliorandoci:

LA RETE SINDACALE: Al primo congresso della USB nel giugno 2013, alcuni anche prima, come compagni e compagne che avevano partecipato al progetto di costruzione di USB abbiamo dovuto prendere atto che il progetto di un sindacato aperto, non settario, aggregante e non autoreferenziale in cui avevamo investito energia a partire dal 2010 veniva interrotto bruscamente per la decisione della maggioranza del sindacato di imporre una svolta organizzativa che avrebbe impedito di continuare a sviluppare esperienze e storie sindacali che erano confluite in quella esperienza.

La uscita nostra e di altre realtà sindacali portò alla nascita di organizzazioni sindacali prevalentemente territoriali. Nacque quindi la necessità di far lavorare insieme queste realtà fuoruscite (ADL Cobas nel veneto, il SIAL Cobas nel milanese, il sindacato ORMA a Brescia, Il sindacato di Base a Pavia, ADL Varese. Nasce così la nostra proposta di costruire una rete sindacale, ovvero una struttura che mantenendo la autonomia e la difesa delle strutture sindacali esistenti costruisse strutture unitarie per sviluppare iniziative e sperimentare una nuova pratica di lavoro sindacale finalizzato alla Unità delle avanguardie sviluppando conoscenza tra noi. La proposta quindi di praticare esperienze e crescita insieme tra e nei lavoratori.

La proposta che facemmo e che trovate allegato a questo testo anche in forma di documento complessivo con tanto di bozza di statuto della RETE fu preparato e proposto in particolare da noi e le

compagne e i compagni di ORMA di Brescia facendo tesoro della esperienza che si stava realizzando in Francia con la nascita di Solidaires. Questa proposta non trovò allora una risposta positiva da parte di alcune delle sigle più importanti che si erano costituite all'uscita di USB che ritenevano prematuro porsi il problema della RETE.

Questo non impedì in particolare con ADL Cobas del Veneto di mantenere un confronto aperto e praticare anche alcune iniziative e campagne unitarie, in questo percorso si sono incontrate anche le CLAP (Camera del Lavoro Autonomo e Precario). Quindi SIAL Cobas, ADL Cobas e CLAP siamo attualmente le Organizzazioni sindacali che intrattengono un confronto aperto. Questo non significa che il progetto della costruzione della RETE abbia fatto significativi passi avanti anche perché nel confronto su alcune questioni chiave si sono manifestate anche divergenze di impostazioni sindacali su cui dovremo rilanciare con loro il confronto: **Come costruire un sindacato delle lavoratrici e dei lavoratori e non degli iscritti, Quale democrazia sindacale e la rappresentanza dei lavoratori sono questioni che riteniamo debbano essere affrontate e sviscerate con loro ma anche al nostro interno. Ma anche con divergenze presenti dovute al modo e la pratica con cui ognuno di noi si è costruito riteniamo che si debba continuare ad avanzare la ipotesi della RETE SINDACALE aggiornando magari la proposta iniziale fatta alle attuali condizioni del confronto.**

ESPERIENZE INTERSINDACALI: Non ci siamo fermati solo al confronto sulla RETE SINDACALE e solo con queste sigle sindacali a partire dalle esperienze di costruzione e radicamento vertenziale in situazioni di categorie abbiamo cercato di costruire con una logica aperta esperienze di unità di azione sindacale che con alti e bassi ci hanno permesso ad esempio tra gli operatori sociali di aprire e costruire momenti di confronto con delegati appartenenti a varie sigle sindacali con storie ancora più diverse dalla nostra e anche a singoli lavoratori che sentivano la esigenza di dare alle loro esperienze locali una prospettiva generale costruendo confronti per predisporre ipotesi di piattaforme sindacali su cui far pronunciare lavoratori e lavoratrici arrivando a presentarle alle controparti padronali. Queste esperienze sono senza ombra di dubbio per noi una esperienza positiva e che, anche se con alti e bassi, presenta potenzialità e possibilità di confronto tra esperienze e posizioni sindacali diverse oltre a favorire anche direttamente momenti di lotta e vertenziali.

Anche in questo percorso abbiamo riscontrato divergenze di impostazioni su Come organizzare le lavoratrici e i lavoratori lasciando a loro la scelta su chi e come farsi rappresentare, Come farli discutere e decidere le piattaforme favorendo il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori senza pretendere di rappresentarli solo perché autoproclamatisi avanguardie. Ma stimolando la loro diretta partecipazione

Ecco su queste questioni centrali oggi dobbiamo anche noi al nostro interno confrontarci e aggiornare sperimentando alla luce delle modifiche della composizione di classe e dello stato di attività o passività dei lavoratori pratiche e acquisizione di esperienze insomma per dirla dobbiamo imparare sperimentando come costruire un sindacato delle e dei lavoratori attuale che faccia anche delle esperienze migliori del movimento operaio passato tesoro.

RSA e RSU nel settore privato.

Come aprire un intervento sindacale?

Una premessa necessaria.

Quelle che seguono sono le nostre proposte per costituire una rappresentanza utile ai lavoratori e una presenza sindacale autonoma nei luoghi di lavoro che mettiamo a disposizione sia delle e dei nostri iscritti ma anche come strumento per l'apertura di un confronto con tutte le organizzazioni sindacali con cui manteniamo da tempo una collaborazione da "rete sindacale" e con gruppi di lavoratori che ci contattano e che incontriamo nella nostra attività sindacale.

Per fare queste proposte abbiamo utilizzato le esperienze migliori che si sono date storicamente nelle mobilitazioni e esperienze sindacali che si sono sviluppate dagli anni sessanta fino ad oggi tenendo conto degli arretramenti politici e normativi intervenuti.

Per noi rappresentanza sindacale e rappresentanza dei lavoratori significa favorire la loro autorganizzazione con strumenti che favoriscano Unità e Partecipazione e conseguente politicizzazione dei lavoratori nelle mobilitazioni e vertenze sindacali in cui possono nascere anche ulteriori organismi di organizzazione politico sindacale (Collettivi di fabbrica).

Il nostro punto di riferimento è quello del Sindacato dei Consigli degli anni sessanta ovvero strumenti di rappresentanza dei lavoratori eletti su liste uniche dove tutte/i possono candidarsi iscritti o no ad un sindacato in ogni gruppo omogeneo presente nei posti di lavoro.

Ecco Unità e Partecipazione delle e dei lavoratori è quello che proponiamo nel testo che segue. Rappresentanza dei lavoratori quindi e non della organizzazione sindacale, anche della nostra che sicuramente consideriamo per il momento e transitoriamente indispensabile per un processo di rinascita di un nuovo sindacalismo conflittuale, facendo i conti con gli arretramenti politici che hanno attraversato il mondo del lavoro e alla luce della attuale normativa in materia vigente.

In ultimo e proprio perché lavoriamo a costruire strumenti di autorganizzazione dei lavoratori riteniamo sbagliata una prassi in vigore oggi anche in settori del sindacalismo di base di prevedere accordi solo della propria sigla sindacale e solo per gli iscritti alla propria organizzazione sindacale.

(preferibilmente aziende con oltre 15 dipendenti; no RSU già elette; con o senza RSA di altri Sindacati).

1. RSA - elezioni

Come partire:

Un certo numero di iscrizioni (è la base per poter aprire intervento).

Non c'è numero minimo di iscritti né di votanti per le RSA affinché siano valide; tuttavia è ovvio che la proporzione (tanti iscritti e oltre il 50% dei votanti) dà una rappresentatività che pesa verso le aziende.

In ogni caso si parte anche al minimo.

Noi crediamo che sia fondamentale cercare di raggiungere tutte e tutti, con le iscrizioni e soprattutto invitandole alle Assemblee e ad esprimersi.

Ci interessa che votino più lavoratrici e lavoratori possibili perchè crediamo che sia importante, praticare la democrazia al massimo delle nostre possibilità: quindi, in caso di elezioni RSA, cerchiamo di andare ben oltre i nostri iscritti, per noi votano tutte e tutti.

In questo senso è preferibile laddove si riesce eleggere la RSU (vedi sotto).

Inoltre, oltre ai nomi dei candidati, sulla scheda elettorale è bene aggiungere una riga bianca, in modo che ciascuna/o possa aggiungere liberamente un nome di chi vorrebbe lo rappresentasse.

Se si va in minoranza si continua praticando gli obiettivi e forzando la nostra azione, cercando di convincere più persone via via nel percorso sindacale che *spingere oltre conviene a tutte e tutti*, anche a quelli più moderati, provando a superare collettivamente la servitù volontaria che è propria di molte persone in questo momento storico e continuando a smascherare (puntualmente, non solo facendo propaganda) chi fa il gioco dei padroni, cercando sempre di avere una postura maggioritaria e di parlare con tutti, senza settarismi.

Per noi, sempre e comunque, decide l'Assemblea.

Altra cosa è lavorare sulla costruzione (che è decisiva) di collettivi che preparano e indirizzano il taglio e gli obiettivi delle Assemblee, e in cui possano crescere protagonismo, competenze e capacità di persone nuove che affiancano i delegati.

Pensare invece che un gruppo ristretto di persone possa decidere con azioni minoritarie ed escludendo altri dalla discussione è antidemocratico e contro la possibilità concreta della crescita della coscienza. Spesso, inoltre, è giustamente improduttivo e sconveniente verso chi potrebbe cambiare idea e non vede alcuna possibilità di esprimersi. La gente si arrabbia quando non è interpellata.

Ci interessa tantissimo discutere di questi temi con tutti i Sindacati di base superando le difficoltà concrete che viviamo nel riuscire a suscitare un dibattito e a trovare alleanze su questi argomenti che sono parte della nostra storia, delle nostre scelte sindacali e di orientamento generale.

RSA: (evitare di eleggere una sola RSA, 3 se possibile. Se poi agli incontri la direzione fa problemi su troppe ore da pagare trovare il modo di averne due presenti per evitare uno solo davanti alla direzione. Nel caso ci siano anche altri sindacati è da valutare).

Documenti e azioni utili:

1. modulo delega del settore privato per iscrizioni (raccolgere anche prima dell'assemblea di avvio e poi inviare un primo gruppo alla direzione)
2. eventuale revoca ai sindacati a cui sono iscritti (meglio entro fine anno. Comunque con il nuovo regolamento del Testo Unico del 2014 e seguenti prevederebbe la cessazione della trattenuta sindacale al mese successivo della trattenuta al precedente sindacato. Ma le aziende a volte fanno doppia trattenuta o tirano a fine anno per disincentivare i passaggi a sindacati rompiscatole)

3. indizione pubblica di assemblea fuori orario di lavoro, intervallo o altro con esplicito riferimento a elezione RSA SIAL Cobas nell'ordine del giorno (insieme ai temi di interesse dei lavoratori ecc.)
4. senza tanti problemi burocratici si discute e se i candidati sono già disponibili stampare scheda elettorale (lasciare sempre una riga bianca per il voto libero di cui si dovrà tenere conto...). Nominare una commissione elettorale e fare lo spoglio subito con la presenza lavoratori...
5. Il sindacato comunica alla direzione esito e nominativi (le direzioni rompiscatole e contrarie alla costituzione insistono a dire che solo i firmatari di contratto possono nominarle. Ma la Costituzione è inapplicata e noi cerchiamo di applicarla nei fatti. E comunque se non ci sono altri sindacati presenti e non ci sono le RSU per le direzioni è duro respingerle... Se ci sono altri sindacati con RSA si va avanti lo stesso. Quel che conta sono iscritti e votanti per la RSA secondo la Costituzione. Poi nei fatti si vedrà. Azioni congiunte con altri sindacati anche sì, solo se accettano che sia la assemblea generale dei lavoratori a decidere sui contenuti rivendicativi e sulle conclusioni e gli accordi sindacali. A volte la presenza e la individuazione dei temi, dei problemi costringe la direzione ad esempio a rivedere inquadramenti e passare di livello chi è sotto inquadrate, sul controllo a distanza la RSA ha poteri e se non ce ne sono altre di RSA le direzioni possono scegliere di arretrare per non perdere la faccia e/o fare passi falsi.
6. Subito dopo si chiede incontro alla direzione sui temi aperti previo avviso a tutti i lavoratori che hanno diritto di sapere che sindacato SIAL-Cobas è nato, è presente e che ci sono state le votazioni.
7. La RSA per noi NON è la rappresentanza dei soli iscritti (che restano la base della azione sindacale) ma si deve cercare di coinvolgere tutti i dipendenti.

COME SI PROSEGUE:

Mantenere un certo ritmo e iniziative sui problemi dei lavoratori (eventualmente con commissioni allargate che approfondiscono temi), riunioni periodiche di un collettivo se ci sono i numeri e assemblea prima e dopo gli incontri o almeno comunicati, badando a far decidere in assemblee aperte a tutti ma comunque preparate in modo collettivo, eventuale giornalino.. gruppi whatsapp, ecc.

Inseguire, respingere e trovare modi per far cambiare le decisioni aziendali ma non fare solo quello che dice NO. Con sondaggi e inchieste verificare cosa vogliono cambiare i lavoratori e cercare di trasformare i punti in vertenza aziendale su vari punti o anche su uno solo per volta.

Prestare particolare attenzione a raggiungere i neoassunti e di volta in volta coinvolgerli il più possibile nella discussione.

La rappresentatività si amplierà sulla base dell'intervento così come si può ridurre se non si ottengono risultati, si fanno degli errori o non si dà continuità al lavoro sindacale.

In genere si può solo migliorare per i lavoratori perché altri sindacati che intervengono per impedire il radicamento di sindacati alternativi cercano di risolvere loro i problemi per far vedere che sono rappresentativi e/o l'azienda stessa risolve direttamente con le persone i problemi aperti almeno parzialmente.

A volte ci sono diritti violati (ritardo stipendi, sotto inquadramenti...) o sottovalutati come le questioni della salute e dello stress su ci si può intervenire anche senza delegati con il solo

collettivo ma è ovvio che più si è organizzati più diventa alla portata la possibilità di ottenere qualche risultato. In ogni caso accordi sindacali o li fa il sindacato promosso da noi o li fanno altri sindacati che accompagnano le aziende. Accordi sindacali con i Collettivi non sono generalmente alla portata e lamentarsi poi che i confederali (i firmatari) decidono è troppo tardi (la alternativa sindacale in mano ai lavoratori va costruita prima e non dopo).

2. RSU - elezioni

(avendo aderito al T.U. – 2014 e seguenti o altri accordi: Commercio, Coop Sociali, etc...)

Si danno due filoni: **le indiciamo noi da soli** oppure **le indiciamo in contemporanea** con altri sindacati o **partecipiamo alla indizione di altri sindacati**.

Primariamente servono il 5% delle firme dei dipendenti aventi diritto al voto, un componente della commissione elettorale e i candidati (fino ai due terzi in più degli eleggibili. Ovvero se da eleggere sono tre ogni lista sindacale e quindi anche quella del SIAL-Cobas può avere fino a 5 candidati).

(per i documenti ricordati che oltre alla lettera di indizione o partecipazione serve allegare copia statuto del sindacato con aggiornamenti, lettera di adesione al regolamento del Testo Unico 2014 e seguenti e un componente per la commissione elettorale dipendente della azienda, i candidati (che devono firmare per accettazione la loro candidatura).

Il nostro componente della commissione elettorale deve essere sveglio e non farsi fregare da quelli più esperti e/o pasticcioni. Quindi serve almeno la prima volta che si partecipa alle elezioni delle RSU uno stretto rapporto affinché tutto si svolga regolarmente. E' successo più di una volta che con qualche pretesto appena prima delle diverse scadenze all'alba delle 23 di sera la Confindustria si sia esposta per la direzione a chiedere chiarimenti e/o altri documenti. Ce la siamo sempre cavata ed è possibile tenerli a bada ma non si possono sottovalutare mai).

1. la prima differenza da considerare è che se **le indiciamo noi** (*praticando l'obiettivo e denunciando nei fatti l'incostituzionalità di accordi e leggi che limitano le libertà sindacali, laddove qualcuno avesse qualcosa da ridire*) **serve al primo giro di votazioni il 50% +1** dei presenti aventi diritto al voto. E se sono presenti altri due sindacati (o più di due) tipo Cgil, Cisl e Uil che sono contrari è complicato.
E' già successo che hanno chiesto il boicottaggio del loro regolamento e i lavoratori per paura non abbiano partecipato al voto il 50%+1 degli aventi diritto o presenti e quindi la votazione è stata importante ma non valida e si sarebbe dovuti andare alla seconda votazione (il collettivo, gli iscritti, simpatizzanti e sindacato devono decidere se continuare o arenarsi...e continuare a fare quel che si può senza RSU).
- **Partecipiamo con altri sindacati alle elezioni: non dovrebbero esserci problemi di quorum** anzi in questo caso è importante il numero di voti e quindi si deve saper dare la giusta importanza alla presenza di candidature in tutti i reparti, settori e tra uomini e donne affinché si possano avere voti da tutte le parti e poli di riferimento nel lavoro successivo. A volte trascurando questo si rischia di restare fuori per pochi voti. E poi si deve aspettare tre anni per il prossimo rinnovo.
- in tutti i casi valutare possibilità far votare on line (esistono programmi fai da te, es. Google Moduli o a pagamento).

Diritti sindacali:

Bacheca: meglio averla cartacea, ma oggi con i mezzi tecnologici e la libertà di azione sindacale è possibile anche per l'attivista e quindi ancor di più per il delegato o RSA/U inviare a tutti i dipendenti via mail materiale sindacale.

Altro conto è avere accordo sindacale che consente alla RSA/U di inviare tramite bacheca elettronica.

Permessi sindacali per i delegati eletti: in genere 8 ore al mese (in qualche caso va tenuto presente il contratto nazionale e aziendale .. che cambia un po' il totale)

Assemblea retribuite in genere 10 ore all'anno.. in qualche contratto 12.

Se non si riesce ad avere permessi e assemblee si fanno fuori orario.

La miglior difesa è l'attacco, la pratica dell'obiettivo.

D'altronde negli anni '50 e '60 non c'era il diritto all'assemblea e si facevano fuori orario sui cancelli o in altri posti.

RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

Viene nominato o eletto.

Può essere delle RSU.

In ogni caso va studiata la situazione e appena capito il periodo di scadenza prepararsi e candidare e cercare di avere eletti che possano intervenire direttamente con poteri di legge (possono entrare e girare i posti di lavoro, hanno diritto al corso e alle ore di permesso annue e visto il DVR (Documento Valutazione Rischi): possono contribuire ad aggiornamenti e modifiche del DVR, segnalare i problemi (in questi casi la direzione è costretta a scrivere a fianco entro quanto tempo interviene per risolverlo) e molto altro (esposti etc etc).

Dove non ci fossero gli RLS si possono eleggere in contemporanea alla RSA/U e per noi non è un vincolo che siano da scegliere tra i componenti le RSU (è diffusa anche la elezione degli RLS separata dalle RSA/U).

a cura Sial Cobas (marzo 2023)

Solidaires: iscritti, voti e presenza

L'Unione sindacale Solidaires esiste da poco più di 20 anni. La nostra corrente sindacale riunisce circa 110.000 aderenti, numero che evolve da molti anni. Noi pesiamo il 3,68% dei voti sul piano interprofessionale (privato), il 6,4% nella Funzione Pubblica, e questo ci piazza al 7° posto tra le organizzazioni intercategoriale dietro la la CFDT (26,77%), la CGT (22.96 %), FO (15,24%), la CFE-CGC (11,92 %), la CFTC (9,5 %) et l'UNSA (5,99%).

1.1. Il posto di Solidaires nel panorama sindacale Francese

Solidaires raccoglie più di 350.000 voti, il settore privato sorpassa ormai in numero di voti (180.000) il settore pubblico. Solidaires è rappresentativa con i suoi sindacati in circa 35 settori, ciò vuol dire che rappresenta in queste ultime realtà oltre l'8% dei voti.

La nostra Unione sindacale copre circa il 16% del mondo del lavoro, imprese e amministrazioni, ciò significa che l'84% circa dei lavoratori e lavoratrici non sono coinvolti dalla nostra propaganda, non hanno possibilità di votare per le nostre liste e ignorano molto spesso la nostra esistenza. Noi siamo in progressione in molti settori, questo dato non rappresenta la realtà elettorale, elemento importante riflettere sulle nostre presenze e dunque sulla nostra influenza

Sono intervenute differenti riforme che hanno indebolito i diritti sindacali e il sindacalismo di trasformazione sociale.

<https://solidaires.org/se-syndiquer/a-propos-de-solidaires/actes/8e-congres-de-lunion-syndicale-solidaires-2021/8e-congres-de-lunion-syndicale-solidaires/#:~:text=R%C3%89SOLUTION%203%20%3A%20NOTRE,le%20paysage%20intersyndical>

Quale è la situazione del SIAL-Cobas e dei sindacati di base in Italia?

Nel settore pubblico dove si vota ogni 3 anni e con il 5% di voti e iscritti si diventa rappresentativi siamo in questa situazione circa 3 milioni di dipendenti, votanti 1.805.000 iscritti 1.349.000 i sindacati di base tutti insieme hanno raccolto circa 80.000 voti e hanno 30.108 iscritti.

Il SIAL Cobas 218 voti; Il S.I. Cobas 459 voti; Adl Cobas 429 voti SLAI Cobas 283 voti

Al Comune di Milano lista SLAI-Cobas con presenza di SIAL-Cobas, ADL Cobas; alla regione Lombardia lista SIAL-Cobas con presenza S.I. Cobas.

Nel privato con le RSU siamo presenti in decine di aziende con delegati eletti. (raccolgiamo circa il 20% dei voti). In alcune realtà siamo il solo sindacato. In alcune realtà attraverso rapporti con CUB (TPL Savona) e S.I. Cobas (GE Avio, Tred Carpi, Gigi Salumificio e altre) sono stati eletti delegati.

Abbiamo le RSA in altre realtà del commercio e delle cooperative e in generale con i diritti sindacali e possibilità di fare assemblee retribuite.

Sono in vigore oltre al Testo Unico del 2014 di Confindustria altri accordi simili per il Commercio e servizi, le Cooperative e altri minori.

Ed è in corso da parte dell'ITL (e di ogni Ispettorato del Lavoro locale) per una ventina di contratti della industria la raccolta dei dati delle votazioni dei verbali delle RSU degli ultimi 3 anni così da poter entro luglio 2024 avere un quadro della rappresentatività del 5% (tra voti e iscritti).

Certamente con circa 1.000 contratti tutto questo è poca cosa ma esserci in modo sparpagliato e con diverse sigle non aiutano i lavoratori e comunque costituirà un precedente non galvanizzante.

Riassumendo: non hanno diritto di voto

- *i 6 milioni di dipendenti sotto i 15 dipendenti (anche se alcune sentenze che chiedono di rivedere la legge perché sono molto diffuse le piccole aziende delle multinazionali)*
- *i bancari perché ABI e sindacati non hanno mai indetto elezioni e non applicano nessun regolamento;*
- *il commercio e servizi potrebbero votare con un regolamento restrittivo ma generalmente vanno avanti a RSA;*
- *cooperative e altre hanno scarsa sindacalizzazione e sono poche anche le RSA. Delle RSU difficile vedere l'ombra.*
- *il pubblico impiego vota regolarmente si può dire.*

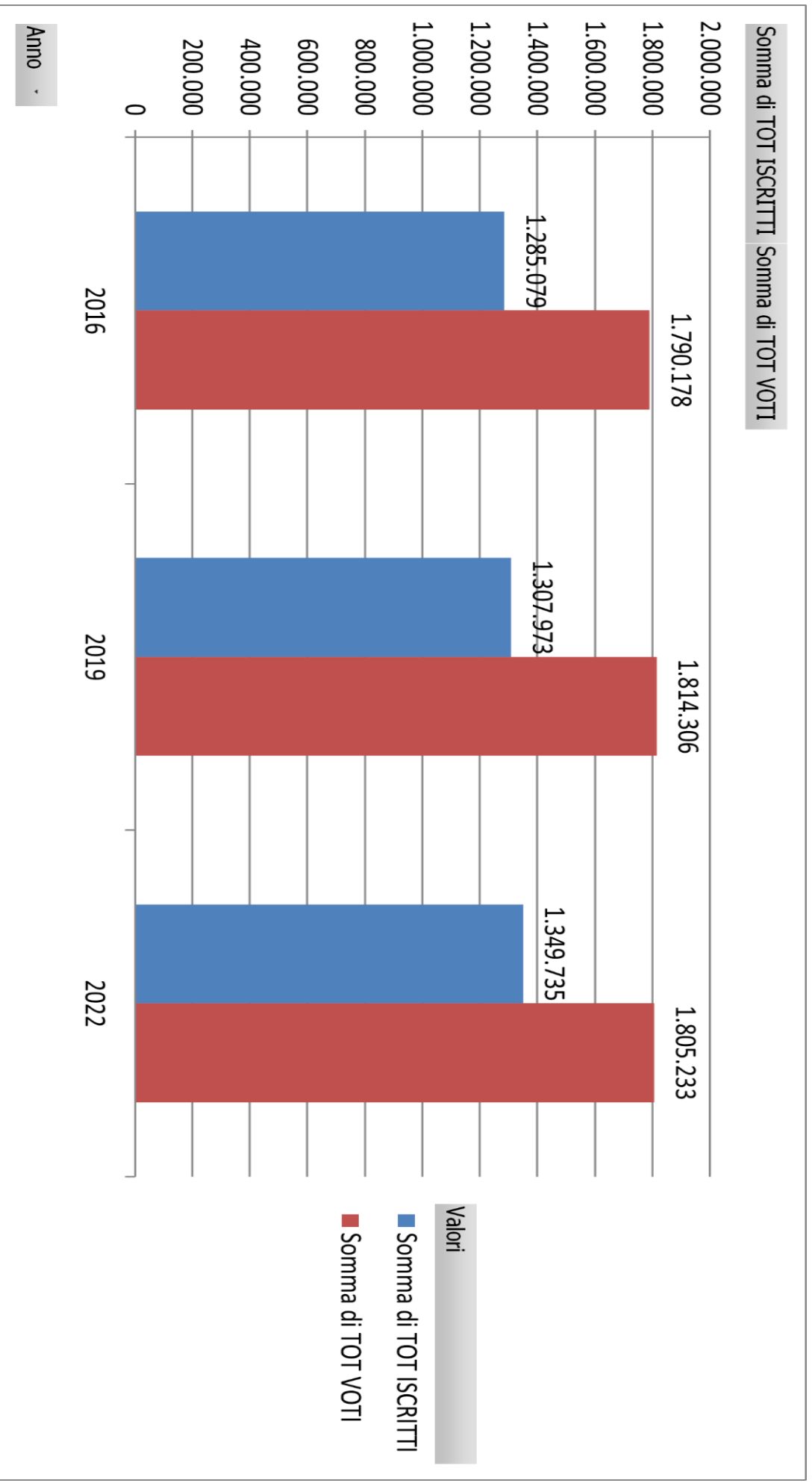
Nel pubblico impiego USB ha raccolto al max 40mila voti circa con 15.000 iscritti. CUB al max 2.600 voti circa con 1161 iscritti, Confederazione Cobas circa 16.000 voti e 8.500 iscritti circa, S.I. Cobas 429 voti e 223 iscritti; e SLAI Cobas 283 voti e 23 iscritti.

In alcune annate lo sciopero generale viene dichiarato da tutte o quasi tutte le sigle ma appare essere una ATS (associazione temporanea di scopo) che in genere non produce nessuno sforzo congiunto o unitario su quasi nessun tema e a volte neanche sulle piazze dove concentrarsi.

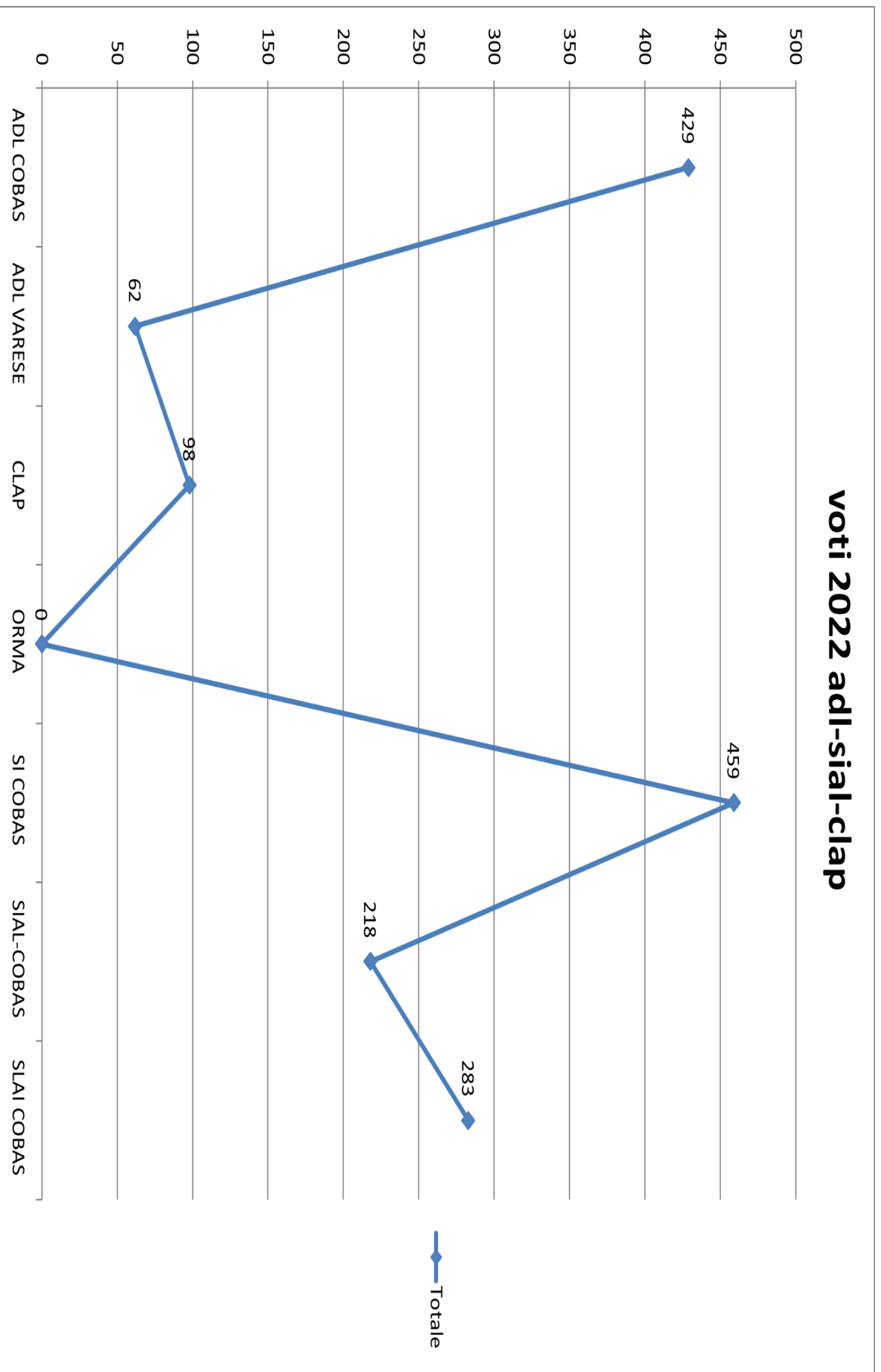
In Francia lottano insieme 7, 9 o 11 sigle sindacali che riescono a produrre assemblee decisionali.

Da noi anche le 10 ore di assemblea annuali retribuite sono poco o per niente utilizzate.

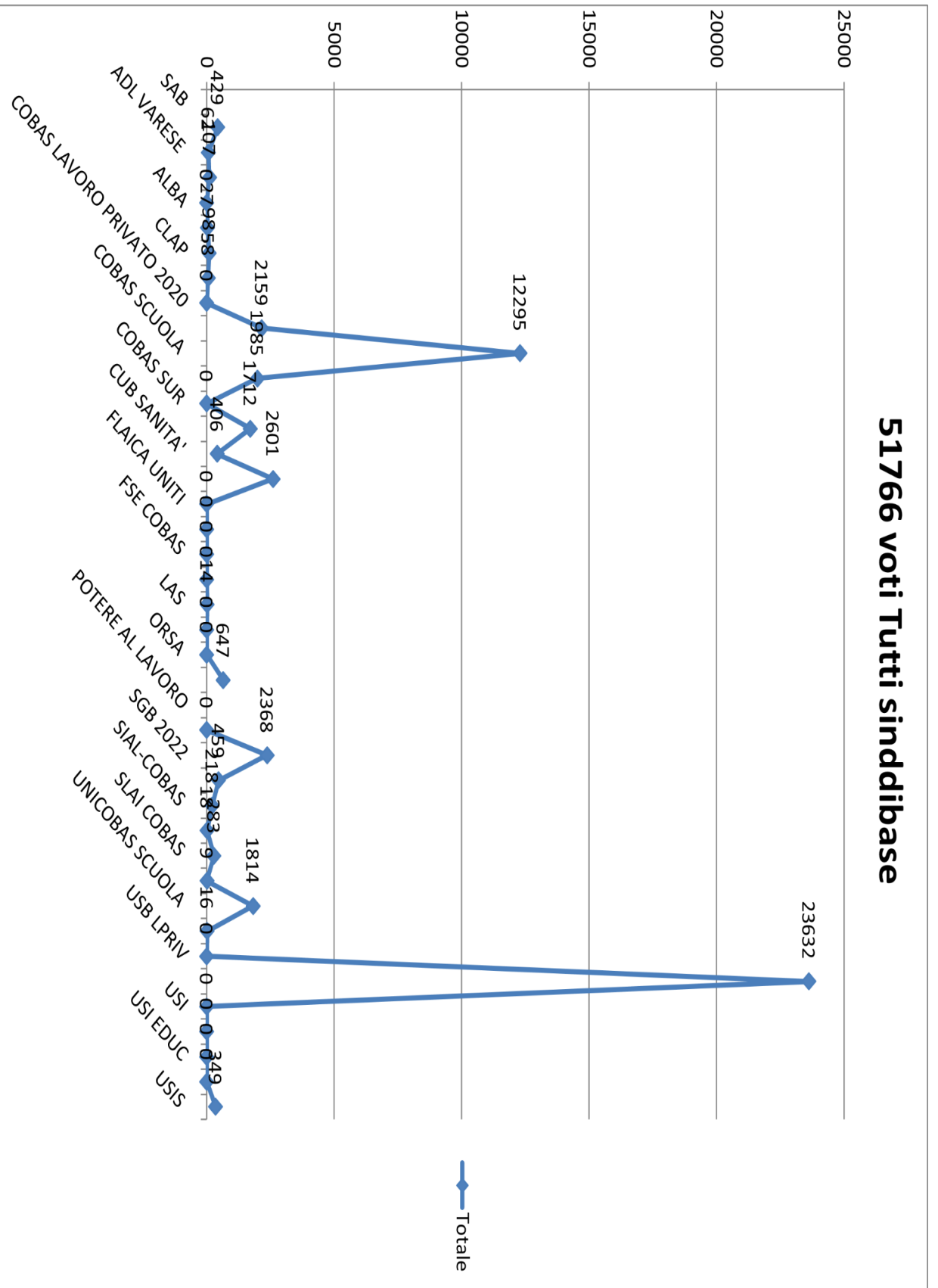
Perciò, una riflessione sul che fare su quali ipotesi di iniziative congiunte o identitarie, generali e/o di settore, di filiera e/o su campagne unitarie va riproposta a tutte le realtà.



voti 2022 adl-sial-clap



51766 voti Tutti sinddibase



Presentazione del SIAL-Cobas alla rete RSISL

Alle/ai componenti della RSISL

Il SIAL-Cobas conferma l'interesse a partecipare e a sviluppare la rete internazionale.

Non potremo essere presenti alla riunione di Digione, ma ci teniamo a restare al corrente dei risultati del dibattito e delle scelte che farete. Dall'Italia parteciperanno diversi altri sindacati e ci informeremo anche attraverso di loro. Messaggio al RSISL da parte del SIAL-Cobas (Italia) il nostro simbolo è una tessera di puzzle con i colori della pace, perché da sempre siamo coscienti di non essere noi da soli il sindacato, e ci proponiamo invece di reinventarlo e comporlo in condivisione con altri. Sulle nostre bandiere compaiono anche i pesciolini che si uniscono per rincorrere il pesce grosso, proprio per segnalare la necessità di unità nelle lotte. La nostra adesione al RSISL è visibile dal suo simbolo e dal link <http://www.laboursolidarity.org/> che compaiono sulle tessere di iscrizione, sulle bandiere e sul nostro sito. Qualche cenno sulla situazione italiana e sul nostro impegno: - Dei 992 contratti collettivi nazionali esistenti in Italia oltre il 60% sono scaduti. I salari di lavoratrici e lavoratori secondo l'Ocse hanno perso il 2,9% in 30 anni; la media di infortuni sul lavoro è di tre morti al giorno più numerosi incidenti, sempre in aumento. La precarietà, le privatizzazioni e le esternalizzazioni comprimono al ribasso salari, diritti e condizioni di lavoro. Le disparità salariali tra donne e uomini non diminuiscono, in compenso aumentano le donne che perdono il posto. - Il 5-6-7 aprile 2022 sono stati rieletti delegati e delegati di tutto il pubblico impiego, 3 milioni di lavoratrici e lavoratori di cui il 60% ha votato, scegliendo al 90% i sindacati tradizionali Cgil, Cisl e Uil. Nella scorsa tornata elettorale si erano presentate 15 diverse sigle di sindacati di base, ottenendo circa 80.000 voti. Tentativi di liste comuni intersindacali sono stati realizzati al Comune di Milano (SLAI-Cobas, SIAL-Cobas, ADL Cobas insieme) e in Regione Lombardia (SIAL-Cobas e S.I. Cobas). - Il nostro sindacato è radicato principalmente nel privato, in alcune aziende industriali del nord, in settori produttivi diversi. Anche grazie alla collaborazione con altri sindacati di base, sta crescendo la presenza di delegati/e sindacali eletti/e. - Il nostro impegno va in gran parte nel favorire un processo di ricomposizione del sindacalismo di base e siamo in rapporti stretti in particolare con ADL-Cobas, CLAP e Sindacato di Base di Pavia; - Sempre in un'ottica unitaria, abbiamo partecipato all'indizione da parte di 15 sigle dello sciopero generale del 18 ottobre 2021 (a cui poi se ne sono aggiunte altre) e oggi stiamo lavorando a tre scadenze di lotta congiunte: quella di domani, 22 aprile (su iniziativa di USB e altri), quella del 6 maggio nel settore della pubblica istruzione (su iniziativa del Cobas Scuola e altri), lo sciopero generale indetto per il 20 maggio da CUB, SGB, USI e altri. - Condividiamo in parte con altri sindacati (per ora solo localmente e in settori diversi) proposte per andare verso il coordinamento dei/le delegati/e eletti/e (non ci interessa la concorrenza), campagne comuni su temi generali o di settore e, perché no, la proposta in settori di nuova sindacalizzazione di far nascere insieme una sigla comune.

[\(https://www.sialcobas.it/2020/09/unita-dei-lavoratori-unitadei-tra-i-sindacati-proposte-del-sial-cobas-al-dibattito/\)](https://www.sialcobas.it/2020/09/unita-dei-lavoratori-unitadei-tra-i-sindacati-proposte-del-sial-cobas-al-dibattito/)

Buon lavoro.

x SIAL-Cobas : info@sialcobas.it

Approfondimenti...

Pensioni, Francia e non solo...

articolo del 25 febbraio 2023 pubblicato sul nostro sito

In Francia siamo giunti, con la giornata del 7 febbraio, al terzo grande momento di sciopero generale e mobilitazione diffusa contro il progetto di controriforma delle pensioni presentato dal governo Macron, e in discussione all'Assemblea nazionale di quel paese. Un progetto quello del governo francese che punta ad innalzare l'età pensionabile dagli attuali 62 a 64 anni di età e vuole liquidare i cosiddetti "regimi speciali" più favorevoli di alcune importanti categorie di lavoratori e lavoratrici, sia del pubblico che del privato.

La giornata del 7 febbraio, come quelle precedenti del 19 e 31 gennaio è stata un successo, le organizzazioni sindacali parlano di almeno due milioni di lavoratori e lavoratrici scese in piazza in almeno duecento città. Un po' al di sotto delle giornate precedenti ma comunque una tenuta significativa. La partecipazione agli scioperi tiene anch'essa anche se, in particolare nel pubblico vi è stato un calo di adesioni tra la seconda e la terza giornata di mobilitazione. Sabato 11 febbraio era prevista una giornata di manifestazioni di piazza in tutto il Paese. Ed è stata una giornata che segnerà il corso futuro delle mobilitazioni per l'ampiezza della partecipazione ai tanti cortei che si sono svolti in tutta la Francia. 2,5 milioni di persone sono scese in piazza secondo le organizzazioni sindacali, quasi un milione secondo le stime della polizia. Ed è la cifra più alta segnalata ad oggi dalle autorità. In tantissimi centri piccoli e grandi la partecipazione al corteo dell'11 febbraio ha superato quella delle giornate precedenti.

Il dato politico dei due ultimi giorni di mobilitazione è evidente: Macron ed il suo progetto di controriforma previdenziale sono ancora isolati nel Paese ed il consenso, se non il sostegno esplicito, al movimento sociale in corso si dimostra largamente maggioritario nelle classi popolari.

Dopo questa due giorni di mobilitazioni il coordinamento intersindacale che orienta il movimento di lotta ha già lanciato le tappe successive: un altro giorno di sciopero a fine febbraio e poi ancora il 7 marzo, che viene annunciato come il "blocco del paese e delle attività produttive". Infine la partecipazione alla mobilitazione dell'8 marzo, quest'anno dedicata ad indicare come la discriminazione di genere segni in profondità anche questa controriforma previdenziale, che penalizzerà le donne lavoratrici ancor più degli uomini in ragione della discontinuità lavorativa che le caratterizza.

Le mobilitazioni in Francia sono caratterizzate da alcuni elementi.

- In primo luogo l'**intersindacalità**. La mobilitazione è promossa da un Coordinamento intersindacale che raccoglie tutte le organizzazioni sindacali dalla Cfdt più conciliatrice e moderata a Force Ouvriere per

arrivare a Cgt e Sud Solidaires, molto simile al nostro sindacalismo di base ed alternativo. In Francia partecipano alle mobilitazioni e all'intersindacale anche le organizzazioni giovanili studentesche e i sindacati dell'Educazione strutturati in modo autonomo dalle confederazioni sindacali più tradizionali.

- Nelle ultime settimane **il movimento si è allargato a segmenti importanti di gioventù**, e si è arrivati all'occupazione di almeno 15 centri universitari. L'atteggiamento delle forze di polizia nei cortei e in particolare nei confronti dei picchetti è sempre molto aggressivo... In secondo luogo è decisivo il ruolo delle assemblee nei luoghi di lavoro, che decidono unitariamente della partecipazione agli scioperi e organizzano in modo articolato la lotta, dando continuità e radicamento sociale al movimento degli scioperi.
- Infine come in occasione di altre ondate di lotta sociale in Francia vi è **una grande solidarietà nelle classi popolari** verso questo movimento di lotta e una forte polarizzazione contro Macron e le sue modalità "bonapartiste" e autoritarie tipiche del presidenzialismo transalpino.

La scommessa che ha di fronte questo movimento è quella del passaggio alla fase di successiva radicalizzazione ed estensione, invocata dai sindacati più radicali e dalle componenti più combattive di questo movimento sociale, cioè lo sciopero prolungato e il blocco della produzione a partire dai settori strategici dell'apparato produttivo.

Prefigurando anche la possibilità di azioni dirette di disobbedienza civile, peraltro già praticate in altre occasioni, tipo il distacco delle utenze elettriche da parte dei lavoratori dell'Edf, l'ente che gestisce l'erogazione di quei servizi, nei confronti dei palazzi del potere o di alcuni quartieri particolarmente benestanti...

Obiettivo non facile, lo sciopero prolungato, che presuppone un allargamento nel settore privato che è quello che partecipa con più fatica alle mobilitazioni e tenendo conto che il governo è intenzionato ad accelerare sul piano parlamentare l'iter dell'approvazione della sua legge di controriforma. Bisogna poi capire quale sarà la tenuta dell'unità nel movimento sindacale. Per ora regge, ma non è escluso che Macron possa giocare la carta della divisione tra i settori più moderati e conciliatori e gli altri, scommettendo sul logoramento nel tempo della partecipazione alle mobilitazioni e agli scioperi.

La partita è assolutamente aperta...e noi non dovremmo stare soltanto a guardare ma intervenire con una informazione diffusa nei luoghi di lavoro e iniziative di solidarietà con la lotta dei lavoratori e delle lavoratrici francesi.

In Europa in altri paesi ci si mobilita e si lotta.

In **Gran Bretagna** ancora il 6 e 7 febbraio sono state due giornate di picchetti ,scioperi e manifestazioni dei lavoratori e lavoratrici della Sanità,in particolare le infermiere, che hanno annunciato un calendario di mobilitazioni fino all'estate, e del personale delle ambulanze e di primo soccorso. Lì si lotta contro l'austerità salariale decretata dal governo conservatore, con richieste di aumenti salariali molto forti per recuperare una inflazione che sta letteralmente divorando il potere d'acquisto dei salari dei lavoratori...E continuano ad essere mobilitati con scioperi articolati e ripetuti nel tempo i lavoratori dei trasporti,i portuali e i lavoratori degli Enti locali.

Qualche difficoltà in più nella partecipazione agli scioperi nel settore ,molto ridimensionato in Gran Bretagna, ma ancora importante, dell'industria manifatturiera. Qui pesa il ricatto della precarietà e il conservatorismo delle organizzazioni di categoria affiliate alle Trade Unions.

Per concludere, ricordiamo il **Belgio e la Danimarca**.

In Belgio vi sono forti mobilitazioni con grandi manifestazioni nelle principali città organizzate dalle grandi centrali sindacali, contro l'aumento del costo della vita e per chiedere forti aumenti salariali.

In Danimarca si lotta contro un provvedimento legislativo del governo (socialdemocratico) che in nome dell'austerità e delle esigenze di bilancio taglia alcuni giorni di festività. Anche qui il movimento è appena agli inizi, ma promettente, con un buon riscontro di solidarietà nella società danese, in particolare tra i giovani e gli studenti.

Lotta di classe in Germania: lotte sindacali e sociali senza uno strumento politico

[Angela Klein]

Lo sciopero contemporaneo del sindacato del settore dei servizi Ver.di e del sindacato dei ferrovieri e dei trasporti (EVG) nel trasporto locale e in quello a lunga distanza ha paralizzato la Germania lunedì 27 marzo.

Ver.di

Il presidente di Ver.di Frank Werneke (SPD) lo ha definito il più grande sciopero dal 1992. Ver.di ha chiamato allo sciopero 120.000 iscritti, non solo nelle ferrovie nazionali, ma anche in quelle regionali e nelle aziende del trasporto locale, nei porti comunali e in quelli fluviali nel settore della gestione delle acque e dei trasporti marittimi e nelle società autostradali.

Ver.di sta conducendo una trattativa che riguarda 2,5 milioni di lavoratori del settore pubblico a livello federale e locale, compresi i lavoratori dei trasporti locali e degli aeroporti.

Il sindacato ha chiesto un aumento salariale del 10,5%, con un minimo di 500 euro per un periodo di contratto collettivo di 12 mesi. I datori di lavoro pubblici federali e comunali hanno offerto un aumento lineare delle retribuzioni pari al 5% in due fasi (3% il 1° ottobre 2023 e un ulteriore 2% il 1° giugno 2024); inoltre hanno offerto 2.500 di una tantum esente da imposte e tasse per tutti e un aumento dell'indennità speciale annuale. Durata 27 mesi.

La ministra federale degli Interni, Nancy Fraser, ha presentato questa modalità di calcolo sul sito web del governo federale: "Un'addetta alle pulizie del secondo livello retributivo che guadagna circa 2.860 euro lordi al mese, riceverebbe 143 euro lordi in più al mese e 2.500 euro come una tantum esente da imposte. L'indennità una tantum esente da imposte corrisponde a un aumento del 6,1% nel primo anno e del 4,1% nel secondo."

Nonostante il successo dello sciopero si è svolto un terzo round di negoziati alla fine di marzo che però non ha dato risultati. Tuttavia le lavoratrici e i lavoratori non possono ancora scioperare perché prima si deve ricorrere all'arbitrato, quale è previsto nel settore pubblico; entrambi le parti si devono presentare a un tavolo di trattativa gestita da una specifica commissione che viene presieduta alternativamente dalla parti in causa. Questa volta è il commissario nominato dai sindacati a presiedere la riunione, e il suo voto è decisivo. Durante tutto questo periodo non sono ammessi scioperi.

Con questo strumento di conciliazione, i datori di lavoro puntano sul tempo, sperando che la pressione dei lavoratori si allenti. La decisione della commissione deve essere accettata da entrambe le parti. Se non si raggiunge un accordo, i sindacati possono infine indire uno sciopero.

Il sindacato dei ferrovieri e dei trasporti (EVG)

L'EVG ha invitato allo sciopero i suoi 130.000 iscritti e sta negoziando per circa 230.000 lavoratori della Deutsche Bahn (ferrovia statale) e di 50 compagnie ferroviarie e di autobus, per i quali chiede un aumento salariale del 12%, o almeno 650 euro in più al mese. L'EVG organizza soprattutto gli assistenti ferroviari e i lavoratori delle cabine di manovra, dell'amministrazione e così via, meno i macchinisti dei treni. L'improvvisa volontà di sciopero del EVG è stato sorprendente visto che, come il

suo predecessore Transnet, finora aveva sempre sostenuto le misure di privatizzazione decise dal consiglio ferroviario. Nel frattempo, le condizioni di lavoro e più in generale dei trasporti sono diventate così insopportabili – i ritardi dei treni sono la regola, diverse ore non sono un’eccezione, i percorsi ferroviari e il personale sono stati tagliati per decenni – che l’EVG non ha avuto altra scelta.

La direzione delle ferrovie ha finora offerto un “salario minimo ” di 13 euro, ma solo a partire dall’agosto 2024 (il salario minimo legale è di 12 euro, ma le ferrovie finora non lo pagano).

Resta da verificare se Ver.di ed EVG continueranno a coordinare le loro iniziative di lotta; prima però devono aspettare i risultati dell’arbitrato. La concomitanza delle due giornate di sciopero ha creato un clima di lotta di classe quale non si vedeva da molto tempo in Germania. I sondaggi hanno mostrato che una maggioranza del 70% mostra simpatia e sostegno per gli scioperi. Il quotidiano BILD ha fatto sapere che il 59% degli intervistati non ha riscontrato alcun effetto negativo degli scioperi sulla propria vita quotidiana. Siamo ancora lontani dalla determinazione combattiva e dalla disponibilità personale al rischio che la stragrande maggioranza della popolazione francese sta dimostrando nella lotta contro la riforma delle pensioni. Ciononostante, le associazioni dei datori di lavoro e la CDU/CSU all’opposizione chiedono a gran voce una restrizione del diritto di sciopero nel settore delle infrastrutture critiche, ad esempio nelle ferrovie, nel traffico aereo o nell’approvvigionamento energetico e idrico, lo sciopero dovrebbe essere consentito solo dopo un preavviso di almeno quattro giorni – o dovrebbe essere vietato del tutto.

La posta

Il ciclo di contrattazione collettiva nel settore pubblico è stato avviato ai primi di gennaio dai lavoratori delle Poste; anche questi sono organizzati in Ver.di. Qui, come nel settore dell’assistenza, le condizioni di lavoro sono catastrofiche. L’“accordo Corona” del 2020 aveva portato solo a un aumento del 4% in due anni per cui, tenuto conto dell’inflazione, c’è stata una perdita salariale reale del 6% nel solo 2022. A ciò si aggiunge la nota mancanza di personale dovuta ai tagli dei posti di lavoro, che le Poste condividono con molti altri settori del servizio pubblico e che va a scapito della salute dei dipendenti, ma anche dei clienti. La posta viene spesso lasciata in giro: a Berlino e in alcune comunità della Germania meridionale, negli ultimi mesi non è stata consegnata per sei settimane provocando oltre 37.000 reclami scritti. Nonostante il Gruppo Deutsche Post DHL abbia fatto profitti record superiori agli 8 miliardi di euro sia nel 2021 che nel 2022, invece di aumentare gli stipendi delle lavoratrici e dei lavoratori intende garantire meno servizi. La direzione vuole infatti modificare la legge postale; il diritto finora garantito di ricevere una lettera il giorno lavorativo successivo all’invio, o al più tardi il giorno dopo, sarà soddisfatto solo dietro pagamento di un supplemento; in alternativa, i clienti potranno presto ritirare personalmente le loro lettere presso la stazione di smistamento.

All’inizio di gennaio i lavoratori avevano chiesto di migliorare il lavoro alla Posta attraverso un salario decisamente migliore. Avevano considerato troppo bassa la richiesta del 10% di aumento inizialmente avanzata dalla direzione di Ver.di e hanno fatto pressioni per una rivendicazione del 15% per un periodo di 12 mesi con tre scioperi di preavviso a cui hanno partecipato 100.000 lavoratrici e lavoratori su un totale di 160.000 dipendenti. Recentemente, l’86% degli iscritti al sindacato ha votato a favore di uno sciopero a tempo indeterminato. L’ultima volta che si verificò uno sciopero di questo tipo fu nel 2015. Tuttavia, Ver.di ha accettato di negoziare e ha raggiunto un accordo con il Consiglio postale: dal 1° aprile 2024 al dicembre 2024, tutti riceveranno un aumento standard di 340 euro al mese; inoltre, ci sarà un pagamento di 3.000 euro scaglionato su 15 mesi (fino al 24 marzo 2024), la cosiddetta compensazione per l’inflazione del governo federale, che sarà pagata senza tasse e imposte, cioè al netto. Secondo Ver.di, il risultato significa un aumento del reddito mensile del 20% per gli addetti allo smistamento dei pacchi, del 18% per gli addetti alle consegne e una media

dell'11,5% per l'intero settore. Coloro che sono critici dell'accordo lamentano il fatto che l'una tantum non inciderà sui parametri della paga base per cui già nel prossimo anno ci sarà una perdita di salario. Il contratto è di due anni. Il voto sull'accordo ha portato alla sua approvazione solo da parte del 62% dei dipendenti il che rappresenta un duro colpo per la direzione del dipartimento di Ver.di responsabile.

Inflazione e pagamenti una tantum

L'anno scorso il tasso d'inflazione in Germania è stato del 7,9%; per il 2023 si prevede il 6,2%. Va considerato che i prezzi dell'energia e dei generi alimentari hanno avuto aumenti a due cifre. Gli operai e gli impiegati subiscono da anni un calo dei salari reali. Tra il 1991 e il 2019, i salari reali in Germania sono aumentati solo del 12,3% (i salari nominali del 60,7%) – un mero 0,32% all'anno. Il tasso di inflazione, invece, è aumentato dal 1995 in poi tra l'1 e il 2% all'anno (negli anni della crisi finanziaria addirittura tra il 2 e il 3%), nell'intero periodo l'aumento è stato del 48,1%. Tra il 2000 e il 2009, i salari reali si sono ridotti continuamente, grazie al crollo economico dell'inizio degli anni Duemila e alla successiva introduzione dell'Agenda 2010 con il moltiplicarsi dei settori a bassi salari. Poi è arrivata la crisi finanziaria. Dal 2010 sono aumentati leggermente fino al 2019, ma poi c'è stata la crisi pandemica e un crollo economico. Infine con la guerra in Ucraina, l'inflazione ha raggiunto il 10% nell'agosto del 2022. Mentre l'anno scorso l'inflazione ha pesato sulle famiglie a basso reddito per il 9,8% i salari, concordati collettivamente, sono aumentati nel 2022 solo del 2,7%. Dall'altra parte le aziende che fanno parte dell'indice DAX della borsa non sanno cosa fare con i loro profitti. Ciò si riflette negli stipendi dei loro dirigenti: se nel 1987 un membro del consiglio di amministrazione di una delle 30 maggiori società tedesche riceveva 439.000 euro all'anno; nel 2010, la cifra era già di 2,7 milioni di euro. Se all'epoca un membro del consiglio di amministrazione guadagnava 20 volte la paga media dei dipendenti, oggi il rapporto è di 1 a 49. I pagamenti una tantum sono una trovata del governo federale. Nel settembre dello scorso anno, il Cancelliere Scholz ha invitato i sindacati, le aziende, il mondo accademico e i politici alla Cancelleria a discutere una iniziativa per affrontare l'inflazione. Il risultato è stata la proposta che imprenditori e sindacati potessero concordare pagamenti aggiuntivi fino a 3.000 euro, esenti da tasse e imposte al fine di compensare l'inflazione. Questi pagamenti non incidono sulle tabelle salariali di base e quindi sugli istituti collegati a partire dagli aumenti pensionistici.

I grandi sindacati industriali della chimica (IG BCE) e della metallurgia (IG Metall) sono stati i primi a sfruttare l'offerta dei pagamenti una tantum. Nell'ottobre 2022, l'IG BCE negoziò 1.500 euro netti per ciascuno dei 580.000 lavoratori dell'industria chimica rispettivamente per la fine gennaio del 2023 e 2024. L'aumento salariale si limitò a 3,25% dal 1° gennaio 2023 e ancora dal 1° gennaio 2024. Un mese più tardi, l'IG Metall ha proposto un aumento salariale del 5,2% dal 1° giugno 2023 e un altro 3,3% dal 1° maggio 2024 per 3,9 milioni di lavoratori dell'industria metallurgica ed elettrica. Anche qui sono stati concordati 1500 euro nel primo trimestre del 2023, altri 1500 euro un anno dopo. Entrambi gli accordi sono già in ritardo rispetto all'aumento dei prezzi e le dinamiche di questi, fino a metà del 2024, non sono affatto prevedibili. Pertanto, nei sindacati è sorta una discussione sulla necessità di una scala mobile, una vera novità in Germania. La richiesta è stata immediatamente respinta con indignazione dai datori di lavoro e dalla stampa tradizionale. Poco dopo, il ministro federale delle Finanze, Lindner, ha proposto un meccanismo automatico di intervento sui tassi di inflazione operando degli sgravi fiscali sull'imposta sul reddito; questa proposta è stata accolta con favore. La tornata di scioperi in Germania non è finita qui. Un'azione di sciopero è ancora possibile da parte di Ver.di; e non c'è ancora un risultato per l'EVG. Negli ospedali municipali, i medici sono entrati in sciopero, una tornata di contrattazione collettiva è in corso nel settore automobilistico...

E poi?

Per la Germania, molto poco in passato coinvolta in scioperi, questa tornata di lotta è rimarchevole. Ed è notevole che il settore pubblico sia in prima linea nelle lotte. Ciò si spiega per vari fattori:

1 negli ultimi 20 anni i servizi pubblici sono stati ridotti a tal punto che in questo Paese letteralmente non funziona più nulla: né nelle scuole, né nei trasporti, né nella sanità.

2 La pandemia ha evidenziato questi deficit davanti all'opinione pubblica e nello stesso tempo ha favorito la resistenza, anche se politicamente molto confusa e senza coinvolgere i sindacati. In particolare nel settore dell'assistenza, dove si è registrato il maggior numero di morti per Covid 19, le condizioni spaventose hanno ricevuto per la prima volta un'attenzione molto più ampia e attenta.

3 Già prima del Covid, negli ospedali dei singoli Stati federali era iniziata una lunga vertenza che ha permesso di ottenere non tanto aumenti salariali, quanto miglioramenti qualitativi delle condizioni di lavoro attraverso un contratto collettivo. Medici, infermieri e inservienti hanno lottato per ottenere un rapporto numerico fisso rispetto ai pazienti; se questo rapporto viene meno, la direzione dell'ospedale deve assumere altro personale. Il Ministro federale della Sanità sta ora cercando di parare i costi aggiuntivi con ulteriori risparmi.

4 infine, l'improvviso e rapido aumento dei prezzi, soprattutto nei settori dell'energia e dei generi alimentari, ha rappresentato uno shock dopo anni di stabilità dei prezzi e di tassi di interesse pari a zero.

Inoltre, da anni si assiste a un'esplosione degli affitti, per cui la parte di popolazione che non è più in grado di sostenere i propri bisogni primari è aumentata in modo vertiginoso – con profitti osceni per le Società allo stesso tempo. Questo ha cambiato l'umore della popolazione, con le loro vertenze di contrattazione collettiva, i sindacati hanno cercato di dare un'espressione e un forma contenuta e ordinata e degli obiettivi alla rabbia montante. Tuttavia, gli accordi raggiunti sono inferiori alle aspettative e non possono placare questa rabbia. Inoltre non hanno avuto un particolare incidenza nell'ambito delle forze politiche.

Il dramma è che il Partito della Sinistra non è in grado di dare a questa rabbia un'espressione mobilitante e politica, perché si sta dividendo sulle risposte da dare. Di fatto è diviso in tre ali: una cosiddetta ala realpolitik attorno a Dietmar Bartsch, leader del gruppo parlamentare al parlamento, che cerca accordi con la SPD e i Verdi; un'ala sovranista attorno a Sarah Wagenknecht, che combina una forte enfasi sugli interessi di classe degli strati più bassi della popolazione, intesi in modo molto ristretto, con una retorica nazionale; e infine un'ala anticapitalista, che si divide organizzativamente in diverse correnti. Le prospettive sono fosche: potrebbe accadere che la Wagenknecht si candidi con una propria lista alle prossime elezioni del Parlamento europeo, il che equivarrebbe a spaccare il partito. Ciò comprometterebbe notevolmente le possibilità del resto della sinistra di entrare nuovamente nel Bundestag tra due anni, soprattutto perché il governo federale vuole abolire la regola che permette a un partito di entrare nel Bundestag anche solo con tre mandati diretti pur non superando lo sbarramento al 5% previsto dalla legge. Questa modifica della norma andrebbe però anche a scapito della CSU (il partito conservatore in Baviera). Allo stesso tempo, nulla fa pensare che le forze di Wagenknecht saranno in grado di costruire un partito politico stabile al di là del conseguimento di un rispettabile successo elettorale.

“Statuto dei padroni e dei Sindacati”

intervento del Comitato di difesa e lotta contro la repressione di Milano al Congresso Nazionale dell'Associazione Nazionale Magistrati (Trieste, 10 settembre 1970)

(20) Per la critica al concetto di modernizzazione, vedi i due articoli di James Peck nei numeri 1 e 3, vol. II, del *Bulletin of concerned Asian scholars*, San Francisco, 1969-70.

UNO « STATUTO » PER PADRONI E SINDACATI

Vogliamo affrontare il tema « Eguaglianza dei cittadini e la giustizia » partendo dallo « Statuto dei lavoratori » divenuto legge il 20 maggio 1970. Questa legge dovrebbe avere proprio lo scopo di attuare, in favore dei lavoratori, il principio costituzionale di eguaglianza, e ha previsto anche forme speciali d'intervento del Magistrato.

Dal risultato, si può vedere chiaramente che cosa significa, nella nostra attuale società, il principio di eguaglianza, e qual è il ruolo del legislatore e della Magistratura per la sua attuazione.

Premessa dello Statuto è una situazione di fatto, denunciata in numerose indagini, studi e convegni, e nei 16 volumi dell'inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia, pubblicata nel 1959: all'interno delle fabbriche, dei luoghi di lavoro, i diritti costituzionali di libertà non sono operanti; anzi, si è documentata una dura realtà, fatta di diffusa illegalità, di arbitrio e di ricatto ai danni dei lavoratori. La Costituzione, fu detto, s'è arrestata ai cancelli delle fabbriche.

Intervento del « Comitato di difesa e di lotta contro la repressione » di Milano al Congresso Nazionale dell'Associazione Nazionale Magistrati (Trieste, 10 settembre 1970).

Uno « Statuto » per padroni e sindacati

La proposta d'intervenire con una legge, per garantire anche ai lavoratori, in modo organico e solenne, l'effettivo esercizio dei diritti di libertà, risale al 1952, quando Di Vittorio la formulò al III Congresso della CGIL a Napoli. Da allora la proposta fu ripresa da molte parti; i governi di centro-sinistra s'impegnarono a fare uno « Statuto dei lavoratori » fin dal 1963. La Legge 20 maggio 1970 n. 300 viene ora presentata come il coronamento di questa lunga battaglia.

Ma come stanno veramente le cose?

Le promesse, in realtà, sono state capovolte: la legge va in senso contrario alla Costituzione; è sistematica negazione del principio di eguaglianza e restrizione dei diritti fondamentali di libertà dei lavoratori.

Fermiamoci brevemente sugli aspetti principali.

Le violazioni della Costituzione sono un lungo elenco, che si apre con l'art. 1. Il diritto di libertà di manifestazione del pensiero, garantito dall'art. 21 della Cost., viene concesso dopo 22 anni anche ai lavoratori. Secondo la Costituzione, questo è un diritto assoluto che spetta a tutti per intero e con ogni mezzo; e invece lo Statuto lo concede ai lavoratori solo « nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge ». Non è più, insomma, un diritto assoluto di libertà prevalente anche su altri principi e istanze accolte dalla Costituzione; e il contenuto è gravemente limitato perché le « norme della presente legge » escludono ogni materia che non sia « sindacale e del lavoro » (niente politica, per intenderci) e per di più riservano i principali mezzi di comunicazione e diffusione del pensiero (affissione di testi e comunicati, iniziativa di riunioni o referendum) alle sole « rappresentanze sindacali aziendali ». Se poi il datore di lavoro impedisse anche l'esercizio di questa libertà, così ridotta ai minimi termini, stia pure tranquillo: l'articolo 38 della legge, che prevede le sanzioni penali, non si occupa di queste cose.

Gli artt. 2, 3, 4 vietano alcune pratiche considerate, per opinione generale, lesive della libertà personale e della dignità dei lavoratori: i controlli a mezzo di personale di vigilanza, guardie giurate e apparecchiature audiovisive a distanza, adottati molto spesso solo per scopi di spionaggio interno e intimidazione. Ma accanto ai divieti lo Statuto prevede eccezioni talmente larghe, che quelle pratiche risultano, in realtà, rafforzate e stimolate dal riconoscimento legislativo. Le « guardie giurate », per esempio, sono ammesse « per scopi di tutela del patrimonio aziendale »; gli impianti audiovisivi di controllo a distanza per « esigenze organizzative e produttive » ovvero per la sicurezza del lavoro; ci vuole, è vero, il beneplacito delle rappresentanze sindacali aziendali o della commissione interna, ma se queste dicono di no, provvede l'Ispettorato del lavoro. E chi vuole continui pure a pensare che i diritti di libertà sono inviolabili e non contrattabili; e che non possono, comunque, farsi dipendere da un'impossibile indagine sugli « scopi » di chi li viola.

n. 42, 1970

Al datore di lavoro si concede poi (art. 5) un potere generale di sottoporre il lavoratore a controlli medici, sia pure per il tramite di enti o istituti pubblici; e addirittura si riconosce (art. 6) la legittimità delle ignobili perquisizioni personali all'uscita dei luoghi di lavoro, col limite vaghissimo della « finalità di tutela del patrimonio aziendale ». Ai lavoratori l'art. 2 è l'art. 13 della Costituzione, che ammette la perquisizione personale solo per atto motivato dell'Autorità Giudiziaria, non si applicano: prevale il « patrimonio aziendale ».

Lo Statuto, poi, non si applica ai lavoratori dipendenti da enti pubblici non economici; le norme sui licenziamenti, sull'attività sindacale, sul diritto di riunione, non si applicano ai lavoratori che prestino la loro opera in uffici o sedi e reparti autonomi con meno di 16 dipendenti o in aziende agricole con meno di 6 dipendenti: singolare concezione del principio di eguaglianza.

Veniamo alle norme sull'attività sindacale e sui poteri del sindacato (art. 19 e segg.), forse la parte più grave dell'intera legge. Si prevede la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, esclusivamente nell'ambito delle maggiori organizzazioni sindacali; a questi organismi è riservato il monopolio dell'esercizio di attività e diritti fondamentali all'interno dei luoghi di lavoro. Le r.s.a. indicano le riunioni e il referendum, usufruiscono del diritto di affiggere testi e comunicati, possono ottenere l'uso di un locale all'interno delle maggiori aziende; ai loro dirigenti è data una speciale tutela contro i licenziamenti illegittimi e il diritto a permessi. Solo le maggiori organizzazioni sindacali possono intervenire dall'esterno, a mezzo dei propri dirigenti, alle assemblee di fabbrica, e possono chiedere al Pretore la cessazione della condotta antisindacale del datore di lavoro; possono svolgere attività in materia di tutela, assistenza e collocamento.

Accanto a questa serie di norme indirizzate ai maggiori sindacati, per la generalità dei lavoratori non c'è che un generico riconoscimento del diritto di costituire associazioni sindacali e svolgere attività sindacale (art. 14). Non è una gran conquista, dal momento che questo diritto sta già scritto, in forma ben più ampia e solenne, negli artt. 17, 18, 21 e 39 della Costituzione; e poi, come si potrà esercitarlo se tutti i mezzi per svolgere quell'attività sono riservati alle maggiori organizzazioni sindacali?

Certo, anche i diritti di questi sindacati sono sottoposti a limiti gravi e incostituzionali di contenuto (la materia sindacale e del lavoro) e di altro genere (per esempio, l'assemblea è subordinata a una particolare procedura, con obblighi di preavviso e di ordine del giorno). Ma, ugualmente, una legge che assegna alle maggiori centrali sindacali la titolarità, l'esercizio e la tutela di libertà che la Costituzione assicura a tutti i lavoratori, sia come singoli sia in qualsiasi loro libera forma organizzativa, questa legge evidentemente ripudia i principi di eguaglianza formale e sostanziale, tutti i canoni dell'art. 3 della Costituzione, e l'ar-

Uno « Statuto » per padroni e sindacati

articolo 24 che assicura a ciascun titolare di un diritto il potere di tutelarlo in giudizio.

Dove si riconosce qualche cosa alla generalità dei lavoratori, si tratta sempre o di riconoscimento di diritti che c'erano già prima, o di formulazioni così vaghe, senza tutele e con tali limiti e eccezioni, che sembra si sia fatto apposta per evitare un risultato concreto. Dove c'è qualche ristretto spazio di libertà, non viene mai intaccato il potere di arbitraria supremazia, dal quale deriva l'inuguaglianza e l'arbitrio nei luoghi di lavoro.

Prendiamo pochi esempi. Le nuove norme sui licenziamenti e sui trattamenti discriminatori sono considerate acquisizioni di grande importanza. In caso di licenziamento illegittimo, viene tolta al datore di lavoro la scappatoia dell'indennità, che gli permetteva finora, in base alla legge del 1966, di tener fermo il licenziamento. Ora, il Pretore deve ordinare in ogni caso la reintegrazione nel posto di lavoro. Ma guardiamo bene come stanno le cose: per i licenziamenti inefficaci o nulli (determinati da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali) lo Statuto non concede nulla più della legge del 1966; per i licenziamenti illegittimi (cioè, senza giusta causa o giustificato motivo), solo se il licenziato è dirigente della rappresentanza sindacale aziendale può chiedere anche in corso di causa la reintegrazione nel posto di lavoro (purché l'istanza sia firmata congiuntamente anche dal sindacato): tutti gli altri lavoratori devono attendere la sentenza di primo grado, cioè molto tempo, ed è facile prevedere che nella maggior parte dei casi saranno costretti a cercare un altro lavoro, rinunciando alla tutela in forma specifica. Tuttavia, è innegabile che c'è ora qualche maggiore ostacolo ai licenziamenti individuali; ma può il lavoratore sentirsi garantita la stabilità del posto, e convincersi che l'art. 4 della Costituzione è diventato per lui qualche cosa di effettivo? Tutti sanno che in questo periodo storico il licenziamento individuale ha perso molta importanza per il padrone; oggi, la minaccia al posto di lavoro viene dalle sospensioni unilaterali e dai licenziamenti collettivi, dalla Cassa Integrazione Guadagni, dalla chiusura delle aziende. Di tutto ciò, lo Statuto dei lavoratori non dice assolutamente nulla.

Contro i trasferimenti arbitrari, c'è l'art. 13; ma è sfornito di sanzione, e contiene eccezioni vaste quasi quanto il divieto: il trasferimento è ammesso senza limiti all'interno della medesima « unità produttiva »; dunque, i famigerati « reparti-confino » continueranno a esistere legalmente. Sono anche ammessi trasferimenti ad altra unità produttiva, per ragioni tecniche organizzative e produttive: quando mai si è visto un trasferimento per rappresaglia non rivestito di motivazioni di questo genere?

Senza sanzione sono il divieto dei sindacati di comodo costituiti e finanziati dal datore di lavoro (art. 17) e il divieto d'indagini sulle

n. 42, 1970

opinioni dei lavoratori (art. 8), indagini che sono comunque ammesse se « rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale ».

C'è però, all'art. 28, una sanzione generale contro il datore di lavoro che impedisce o limita l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale o il diritto di sciopero. Il Pretore può ordinare la cessazione dell'illecito, e se il datore di lavoro non obbedisce è punito a sensi dell'art. 650 cod. pen., cioè con l'arresto fino a tre mesi oppure con l'ammenda fino a 80.000 lire (si tratta di una contravvenzione di polizia). Quale valore ha questa sanzione? Due sono le osservazioni: 1) la sanzione è lievissima, specialmente se si pensa che i comportamenti vietati dall'art. 28 possono farsi rientrare nel reato di violenza privata, punito, per la generalità dei cittadini, con la reclusione fino a 4 anni; 2) il ricorso al Pretore spetta unicamente agli « organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse ». L'art. 24 della Costituzione, che dovrebbe garantire a tutti l'azione giudiziaria per la tutela dei propri diritti e interessi, è ignorato; la difesa della libertà in fabbrica viene apertamente subordinata alla contingente opportunità politica delle centrali sindacali.

E, da ultimo, è interessante ricordare i silenzi dello Statuto. Silenzio sui delegati e sulle commissioni interne, che almeno hanno il pregio di essere espressione della base dei lavoratori, soggette a controllo democratico e diretto. I problemi sollevati dalle moderne tecniche produttive — ritmi di lavoro, cottimi — sono completamente ignorati. Silenzio sul diritto alla retribuzione sufficiente (art. 36 della Costituzione); sull'apprendistato; sul processo in materia di lavoro; e l'elenco potrebbe continuare.

E allora, quale giudizio diamo di questa legge; quali conclusioni, teoriche e pratiche, ne dobbiamo trarre?

I partiti governativi l'hanno presentata come un'importante conquista di libertà, eguaglianza e potere dei lavoratori. Il partito comunista e i sindacati sono più cauti; ne parlano sottovoce, il loro giudizio è moderatamente positivo: una legge insufficiente, ma sempre un significativo passo avanti; alla votazione in parlamento si sono astenuti.

Tutti questi giudizi sono interessati e ipocriti, vogliono solo coprire la realtà che è ben diversa: nello Statuto non ci sono passi avanti di qualche importanza; ci sono invece molti grossi passi indietro. La libertà, a volte affermate cautamente a parole, per lo più sono negate o ridotte in limiti angusti. La Costituzione è apertamente violata. L'eguaglianza, formale e sostanziale, è negata in tutti i momenti fondamentali della legge: il privilegio delle grandi centrali sindacali; la sottrazione ai lavoratori, come individui o nelle loro libere forme associative, dei « diritti inviolabili » che la Costituzione dovrebbe assicurare a tutti; la discriminazione ai danni dei lavoratori appartenenti a determinati settori o alle minori unità produttive. La legge si muove in senso contrario all'art. 3, comma secondo, della Costituzione: impone limitazioni

Uno « Statuto » per padroni e sindacati

di libertà e potere alle categorie meno favorite e con minor potere di fatto, senza incidere sul potere delle categorie privilegiate; consacra anche formalmente le diseguaglianze che, prima, erano solo di fatto.

Statuto dei diritti dei lavoratori è dunque un'espressione inesatta; meglio sarebbe parlare di Statuto del sindacato, o, piuttosto, di una legge di espropriazione — senza indennizzo — dei diritti di libertà dei lavoratori, in parte restituiti ai padroni, in parte trasferiti ai sindacati.

Eppure, valutazioni positive vengono anche dai giuristi più politicizzati e « di sinistra », alcuni dei quali addirittura hanno partecipato all'elaborazione del progetto di legge governativo (Gino Giugni, Giorgio Ghezzi, Giuseppe Federico Mancini, ecc. Il primo fu capo dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro prima sotto Brodolini, poi sotto Donat-Cattin).

Dicono costoro: smettiamo di insistere sulla tutela « costituzionale » dei diritti individuali di libertà: è un'impostazione superata, astratta, ferma alle sovrastrutture; una linea perdente perché tutti sappiamo che, per tutelare effettivamente la libertà, leggi e tribunali servono poco. Ci vuole maggior potere; per dare maggior potere ai lavoratori bisogna potenziare le loro organizzazioni, e queste si identificano con le grandi organizzazioni sindacali che hanno dimostrato di essere in grado di conservare l'egemonia dei lavoratori e che nel corso dell'autunno caldo hanno saputo sconfiggere o riassorbire le forme diverse di organizzazione e di lotta operaia, dai Comitati di base ai delegati e ai consigli di fabbrica, alla gestione assembleare delle lotte. Dunque — concludono questi giuristi di sinistra — è giusto che la legge aiuti le grosse confederazioni sindacali a radicarsi in fabbrica, e attribuisca ad esse la gestione esclusiva degli interessi dei lavoratori e tutti i privilegi necessari ad evitare nuovi fastidi che potrebbero venire dalle irrequiete frange estremiste o da disordinati soprassalti di democrazia diretta.

Questa logica ingannevole dev'essere decisamente respinta, per due ragioni principali.

Prima di tutto, storicamente, quando le organizzazioni del proletariato cercano e accettano il proprio rafforzamento attraverso il riconoscimento, la disciplina e l'istituzionalizzazione all'interno dell'ordinamento giuridico dello stato capitalista, questo non porta a un avanzamento di potere e libertà dei lavoratori, ma segna l'avvio di una politica conservatrice di collaborazione di classe, di controllo e soffocamento del movimento popolare.

In secondo luogo, non bisogna travisare il significato della difesa delle libertà democratiche, e anche delle libertà individuali, confondendola con una logica legalitaria, idealistica o liberale. Ovviamente, quello che conta per il proletariato è il massimo spazio di libertà reale.

I diritti di libertà vanno difesi perché attraverso di essi si rafforza il diritto fondamentale e irrinunciabile del proletariato, di tutte le classi oppresse, di scegliere e di sviluppare le forme di lotta e di organizza-

n. 42, 1970

zione che meglio servono le proprie esigenze. Nessuno può sostituirsi al proletariato nel decidere se la lotta debba essere condotta attraverso il sindacato, o i comitati di base, o altre forme ancora; solo il proletariato ha il diritto di giudicare, in ogni momento, se una determinata organizzazione sia o non sia portatrice della giusta linea di difesa dei suoi interessi.

Proprio questa è la libertà che lo Statuto dei lavoratori ha cercato di colpire, negando i diritti di libertà individuale e puntando tutto sulla promozione del sindacato e sulla cristallizzazione della sua egemonia. Qui è la radice della diseguaglianza, che ispira la legge, e del severo giudizio che il proletariato ne darà: una legge contraria agli interessi dei lavoratori e restrittiva della loro libertà.

Quali ragioni hanno suggerito al legislatore queste scelte?

Lo Statuto dei lavoratori s'inquadra nella linea politica della parte più avanzata della borghesia capitalistica: la politica delle riforme, intesa come eliminazione delle zone più arretrate della vita economica e sociale, che ostacolano lo sviluppo produttivo e acuiscono le tensioni sociali. Finalità del piano di riforme sono il miglior funzionamento del sistema e insieme la difesa delle sue caratteristiche essenziali: l'appropriazione privata dei mezzi di produzione, il profitto, l'esistenza di classi subordinate. Presupposto necessario e parte essenziale di questo disegno è la pace sociale, l'attenuazione dello scontro di classe. Si apre dunque il dialogo col sindacato, si cerca di farselo alleato, aiutandolo a difendersi dai movimenti di base che lo accusano di tradimento e di moderazione; gli si conferiscono nuovi poteri e responsabilità anche nella partecipazione alle scelte economiche e nell'elaborazione delle riforme. Si riparla di riconoscimento giuridico dei sindacati e insieme di leggi limitative del diritto di sciopero.

Ecco perché lo Statuto dei lavoratori ha i contenuti che ha, e perché è passato proprio oggi. È la prima importante riforma, e la premessa delle successive.

Si spiega anche l'atteggiamento verso lo Statuto del Partito Comunista Italiano e dei sindacati: i quali, apertamente seguendo l'ideologia e la prassi revisionista, spingono anch'essi la politica delle riforme, sia pure con un calcolo parzialmente diverso da quello delle forze governative. Essi lottano per appropriarsi di maggior potere istituzionale all'interno del sistema; e puntano sulla contraddizione fra la necessità impellente delle riforme e l'impossibilità di farle senza spartire il potere coi partiti e coi sindacati revisionisti.

Restano fuori da questo disegno sia le prospettive rivoluzionarie sia i valori dell'eguaglianza e delle libertà, sacrificate in nome di un certo equilibrio di potere istituzionale.

Questo duplice aspetto è chiarissimo nello Statuto dei lavoratori, e deve far riflettere quanti ancora credono nella buona volontà dei par-

Uno « Statuto » per padroni e sindacati

titi e del legislatore di difendere e ampliare le libertà democratiche nel nostro paese.

E c'è ancora un altro aspetto, che fa intravedere quali prezzi politici potranno essere pagati per la politica delle riforme. Alludiamo al riaffiorare — nello Statuto dei lavoratori, nella prassi collaborazionista dei sindacati, nella loro partecipazione alla programmazione e alle riforme capitaliste — dei connotati del corporativismo: monopolio dei sindacati ufficialmente riconosciuti e disciplinati, cui si dà in esclusiva la gestione degli interessi dei lavoratori; perseguimento della conciliazione e collaborazione fra le classi, nel nome delle superiori esigenze nazionali; partecipazione diretta dei sindacati alla gestione del potere all'interno dello stato capitalista.

Queste valutazioni politiche portano a capire meglio anche i problemi giuridici sollevati dallo Statuto dei lavoratori.

Secondo la comune logica costituzionalistica, lo Statuto è un problema incomprensibile, a meno di pensare a un momento di aberrazione del legislatore.

Ma le difficoltà si appianano se si è disposti a ricercare il reale significato del principio di eguaglianza e delle libertà costituzionali, e a superare alcune tradizionali impostazioni.

Siamo abituati a considerare la Costituzione come il parametro, il dover essere dell'eguaglianza e della libertà; a giudicare contraddittorio il permanere nell'ordinamento di leggi incostituzionali. Continua la logorante e impotente polemica sulla mancata attuazione o sulle rinnovate violazioni della Costituzione.

Questa impostazione racchiude dei miti di natura ideologica, che bisogna una volta per tutte abbandonare. I diritti fondamentali di libertà nel nostro paese sono stati conquistati con la guerra di popolo che ha portato alla liberazione. La Costituzione li ha recepiti, ma in un quadro di compromesso dove coesistono principi contraddittori e scelte non conciliabili; e soprattutto è legge di uno stato che è espressione del dominio della classe borghese capitalistica; perciò è assurdo pensare che la Costituzione sia uno strumento capace di intaccare questo dominio, e di difendere la libertà e l'eguaglianza quando la classe dominante abbia l'interesse e la forza di apportarvi restrizioni.

La misura delle libertà democratiche non è segnata dalla Costituzione ma dalla forza della lotta popolare, che deve costantemente rinnovarsi per difenderle.

Per questa ragione, gli operai, nelle fabbriche, non saranno eccessivamente preoccupati per lo Statuto dei lavoratori: le libertà che questa legge vuole negare continueranno ad esistere finché saranno imposte, come prima, dalla volontà operaia; e l'eguaglianza non sarà certo concessa da nessuna legge e da nessuna Corte, ma verrà dal progresso verso l'abbattimento della diseguaglianza nella società e del dominio di una classe sull'altra.

n. 42, 1970

Con ciò non vogliamo concludere che, di fronte a una legge come lo Statuto dei lavoratori, il Giudice sia assolutamente impotente, e non possa far nulla in difesa della libertà e dell'eguaglianza. Anche all'interno dell'ordinamento esistono contraddizioni, che bisogna utilizzare.

Suggeriamo due diversi livelli di possibile intervento.

Nell'attività strettamente giurisdizionale, il giudice dovrà:

1) investire sistematicamente la Corte Costituzionale delle innumerevoli questioni d'incostituzionalità sollevate da questa legge, per cancellarne le illegittime restrizioni di libertà;

2) adottare un'interpretazione che recuperi nella misura massima possibile i valori di libertà dichiarati nelle formule costituzionali e non recepiti nello Statuto. Per esempio: se lo Statuto dice che i lavoratori possono, nei luoghi di lavoro, manifestare il proprio pensiero in materia sindacale e del lavoro, il giudice dovrà riconoscere che uguale libertà esiste su ogni altra materia, perché lo impone direttamente l'articolo 21 della Costituzione; se lo Statuto dice che le rappresentanze sindacali aziendali possono indire riunioni e assemblee e affiggere volantini, il giudice dovrà garantire uguali facoltà a tutti i lavoratori, in base agli artt. 17 e 21 della Costituzione. Qualsiasi diverso canone interpretativo, logico e astratto, dovrà essere lasciato decisamente da parte; la scelta qui non è di carattere scientifico, ma è politica.

E tuttavia con mezzi di questo genere, nessuno può illudersi di garantire efficacemente gli spazi di libertà dei lavoratori, e di contrastare il disegno politico e di potere che sta dietro lo Statuto dei lavoratori ed ha l'appoggio dei sindacati e dei partiti revisionisti. L'orientamento interpretativo della Magistratura, nel suo complesso, rifletterà le posizioni arretrate e conservatrici, di classe, che rappresentano la sua tradizione storica. La Corte Costituzionale non fa eccezione: basta ricordare per tutte le sentenze che hanno ridotto in limiti angusti il diritto di sciopero, e hanno inventato per la libertà di manifestazione del pensiero le limitazioni più varie, compresi l'ordine pubblico, l'ordine economico, l'organizzazione sindacale, l'iniziativa economica privata e la proprietà (sentenza n. 87 del 6 luglio 1966).

E allora che cos'altro possono fare i Giudici che si rendono conto di questa complessiva collocazione della Magistratura e sono disposti a impegnarsi per la difesa reale delle libertà democratiche, nella direzione dell'eguaglianza, e cioè scelgono di schierarsi con le classi sfruttate, che dall'effettivo godimento di queste libertà sono escluse?

Noi crediamo che il compito di questi giudici, all'interno del loro ruolo, sia di proseguire con la massima decisione la battaglia che alimenta, anche dentro la Magistratura, lo scontro politico; rifiutare e contribuire a distruggere i falsi miti che dominano l'ideologia e la prassi della Magistratura: le concezioni, non scientifiche e non neutrali, della neutralità del diritto e dello stato; della divisione dei poteri e dello stato di diritto; dell'imparzialità e dell'indipendenza dell'ordine

Libri: G. De Caro (M. Isnenghi)

giudiziario e della sua estraneità alla lotta di classe: quasi che il diritto e lo stato, di cui la Magistratura è parte organica, non fossero sovrastruttura, determinata anch'essa dai rapporti di potere e di dominio in atto nella società.

Bisogna respingere gli appelli all'unità della categoria, come quello che conclude la Relazione del Prof. Paladin. Unità vorrebbe dire, oggi, compattezza della Magistratura nello svolgimento del suo ruolo storico di classe, di forza di difesa dell'ordine costruito sull'ineguaglianza. Questa unità deve essere continuamente impedita e spezzata, nella ricerca di un'unità diversa, con tutte le forze schierate a fianco delle classi sfruttate.

Certo, in questa direzione si muoverà solo una minoranza di giudici; ma ugualmente noi crediamo che sia molto importante che all'interno della Magistratura si conduca questa azione. Ci sembra il compito più avanzato che nell'attuale momento storico può essere svolto da un giudice.

Comitato di difesa e di lotta contro la repressione (Milano)

Lo Statuto dei Lavoratori ha 50 anni. Una reinterpretazione attuale per praticare la sindacalizzazione. Si può fare. Organizzati.

**Lo Statuto dei Lavoratori ha 50 anni. Una reinterpretazione attuale per praticare la sindacalizzazione. Si può fare. Organizzati.
(a cura di Angelo Pedrini – SIAL-Cobas – 20 maggio 2020)**

Il 20 maggio 1970 viene approvato lo Statuto dei Lavoratori che recita “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”.

In questa situazione di pandemia da Covid-19 si dimostra la necessità della presenza sindacale e della mancanza di diritti: praticamente tutti i datori di lavoro e i dipendenti stanno facendo i conti con le varie forme di cassa integrazione, FIS, cassa in deroga, fondi bilaterali ecc.. Anche nelle aziende sotto i 16 dipendenti è prevista la procedura di consultazione sindacale sulla cassa integrazione in deroga ma non sarebbe previsto il diritto ad organizzarsi sindacalmente; perciò con chi si dovrebbe confrontare il datore di lavoro? Con sindacati e sindacalisti esterni al posto di lavoro.

Quando si pensa allo Statuto dei lavoratori si pensa all’art. 18 che è stato per decenni sotto attacco da parte padronale e che con le controriforme Fornero e Renzi è stato depotenziato. Oggi la punizione economica limitata invece della reintegra in caso di licenziamenti ingiustificati non è per niente dissuasiva nei confronti del padronato. (dal sito: <https://www.comma2.it/>) *“La sanzione per un licenziamento totalmente ingiustificato è di ridottissimo impatto per le imprese, ma è soprattutto inefficace per risarcire il gravissimo pregiudizio determinato dalla perdita incolpevole del posto di lavoro.” È possibile pensare nuovamente a un diritto del lavoro che abbia come primo obiettivo quello di ridurre le diseguaglianze tra datori di lavoro e lavoratori ? Noi pensiamo che si possa. Anzi, pensiamo che si debba.)*

Negli anni le modifiche allo Statuto sono state molte e in genere hanno limitato i diritti: la abolizione della norma all’art. 33 che prevedeva per le mansioni medio basse la iscrizione alle liste del collocamento obbligatorio ha aperto la strada all’ampliamento della precarietà e siamo arrivati ai 47 contratti diversi.

Ma sui limiti dello statuto dei lavoratori va ricordato in primis che non si applica nelle aziende fino ai 15 dipendenti. Inoltre la maggioranza delle aziende non hanno sindacalizzazione, non hanno delegati sindacali e non usano le dieci ore di assemblea retribuita. E anche dove c’è la sindacalizzazione non sono molte quelle dove tutti questi diritti minimi vengono utilizzati liberamente e completamente. Proviamo a descrivere quel che sulla carta è ancora un diritto e a proporre una applicazione costituzionale e non solo letterale.

La chiave di ingresso in azienda sulla carta è l’art. 19 cioè la RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale): e qui casca l’asino. Così com’è il testo chiede ai sindacati di aver firmato un accordo aziendale o nazionale prima di essere esistenti in azienda ed è incostituzionale (sentenza del 2013: che non reputa necessaria la firma di un accordo). Ci si potrebbe dilungare molto ma se non ci sono altri sindacati e i lavoratori scelgono il loro sindacato (es. SIAL-Cobas o ADL Cobas, ecc.) possono indire una riunione, far votare (anche on line in questo periodo) e poi il sindacato fa partire la nomina dei delegati sindacali. Con la RSA si

può accedere: alla assemblea retribuita (art. 20), eventualmente anche on line visto che lo smart working non scomparirà e potrebbe prendere piede; alla bacheca sindacale (art. 25) agli ingressi dei sindacalisti e perché no alla bacheca elettronica e alle mail aziendali per attività sindacale. L'allargamento dei diritti a livello aziendale è previsto nello statuto dei lavoratori. Un discorso a parte meriterebbe il regolamento del 2014 sulle elezioni delle RSU (che succede a quello del 1993) e che comunque pur essendo prevista la elezione in proporzione ai voti raccolti dalle liste ha significativi limiti e prevede la media del 5% tra voti e iscritti per sedersi al tavolo del contratto nazionale. Il diritto alla contrattazione con richieste e delegazioni decise dai lavoratori è irto di ostacoli creati con accordi tra padronato e alcuni sindacati. Tutto ciò mentre la evoluzione digitale tecnologica consentirebbe una ampia partecipazione e la possibilità di decidere anche a distanza.

Qualcuno obietterà che alcuni sindacati non hanno firmato i contratti nazionali o non sono comparativamente rappresentativi sul piano nazionale utilizzando però argomenti contrari allo spirito e al dettato della Costituzione che per quanto inapplicata dice all'art. 39 ..

Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

E' probabile che passeranno altri anni senza avere una legge democratica. Alcuni materiali su cui riflettere:

<http://www.medicinademocratica.org/wp/wp-content/uploads/2013/07/rivista-nr-207.pdf>

e a settembre del 1970 non sarà un caso che al Congresso Nazionale dell'Associazione Nazionale Magistrati (Trieste, 10 Settembre 1970) il Comitato di Difesa e di Lotta contro la repressione di Milano portò questo contributo dal titolo: **Uno Statuto per "Padroni" e Sindacato** – (pubblicato su Quaderni Piacentini – ANNO IX/numero 42 – novembre 1970

<http://bibliotecaginobianco.it/?e=flip&id=37&t=elenco-flipping-Quaderni+Piacentini>

Il PCI e il PSIUP si astennero sulla legge 300

https://it.wikipedia.org/wiki/Statuto_dei_lavoratori

Ogni legge è frutto dei tempi e dei rapporti di forza

Nel recente passato l'Istat ha smesso di raccogliere e pubblicare i dati degli scioperi ma questo non cancella la realtà che sempre più nuovi settori maltrattati e malpagati si organizzano nonostante le limitazioni burocratiche e legali (vedi i lavoratori della Logistica, degli operatori sociali, dei Riders, ecc.). La lotta continua e continuerà meglio se organizzati, coordinati anche con azioni intersindacali coscienti che l'unità che determina tutto è l'unità dei lavoratori e delle lavoratrici in lotta ancor prima dell'unità dei vertici sindacali.

Ognuno/a può contribuire con la pratica dell'obiettivo, promuovendo la organizzazione collettiva e sindacale in ogni luogo di lavoro. C'è molto da fare nella solidarietà a livello sociale esterno ai luoghi di lavoro ma senza la conquista di migliori condizioni di lavoro e della democrazia piena nei posti di lavoro è improbabile che avremo una società più giusta. Perciò quello che proponiamo è la sindacalizzazione e un sindacalismo che informi e faccia controinformazione, che proponga di reagire insieme cercando alleanza e unità le più larghe insieme alla necessità di reinventare un sindacalismo che non sia di accompagnamento ma di profondo cambiamento.

Alcuni diritti individuali

In particolare con l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori sulle contestazioni disciplinari resta fondamentale

<https://www.sialcobas.it/2015/03/contestazione-disciplinare/>

L'art. 9 legge 300/70 in aggiunta agli RLS (Rappresentanti per la Sicurezza) da eleggere ogni tre anni e alla legge 81/2008 resta un testo fondamentale.

“I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”.

Altri materiali utili:

<https://www.wikilabour.it/statuto%20dei%20lavoratori.ashx>

<https://www.comma2.it/>

<https://www.altalex.com/documents/news/2018/02/04/dell-attivita-sindacale#titolo3>

https://it.wikipedia.org/wiki/Statuto_dei_lavoratori

<http://www.asterios.it/sites/default/files/FINE%20DEL%20LAVORO%20Pagine%201-16%20.pdf>