

Parte dal 1° giugno a Milano la campagna della Fiom contro il lavoro precario

Contro la precarietà per riavere un futuro

Con il convegno «Il valore della contrattazione contro la precarietà che invade i tempi di lavoro e di vita» del 1° giugno a Milano la Fiom avvia una campagna contro il lavoro precario.

Una precarietà invasiva, che varca i confini del rapporto di lavoro, che condiziona la vita non solo dei più giovani, che impedisce di pensare al futuro, che costringe le donne e gli uomini a «vivere in un eterno – incerto – presente»: così, nel suo intervento a Portella della Ginestra il primo maggio del 2001 (del quale riportiamo un passaggio in questa pagina), Claudio Sabattini descriveva, in modo amaro ma purtroppo appropriato, la condizione delle lavoratrici e dei lavoratori a termine.

Per combattere la precarietà servono, oltre a buone leggi, una contrattazione efficace, per questo, oltre a ribadire la richiesta che la Legge 30 venga cancellata, la Fiom ha scelto, dalla stagione dei precontratti in poi, di accentuare l'azione per mettere vincoli sempre più forti alla precarietà attraverso gli strumenti del contratto nazionale e della contrattazione aziendale.

Sul sito della Fiom, a partire da giugno, sarà allestita una specifica «area precarietà» nella quale verranno concentrati documenti, materiali, resoconti e quant'altro verrà prodotto dalla Fiom riguardo quella che Gianni Rinaldini, nell'intervista che riportiamo a pagina seguente, definisce una «priorità» nelle iniziative dell'organizzazione.

Giorgio Cremaschi, responsabile delle politiche contrattuali, alle pagine 3 e 4 – attraverso alcuni accordi – descrive le linee contrattuali con le quali la Fiom «sta agendo per porre limiti concreti alla precarietà».

 Buona lettura

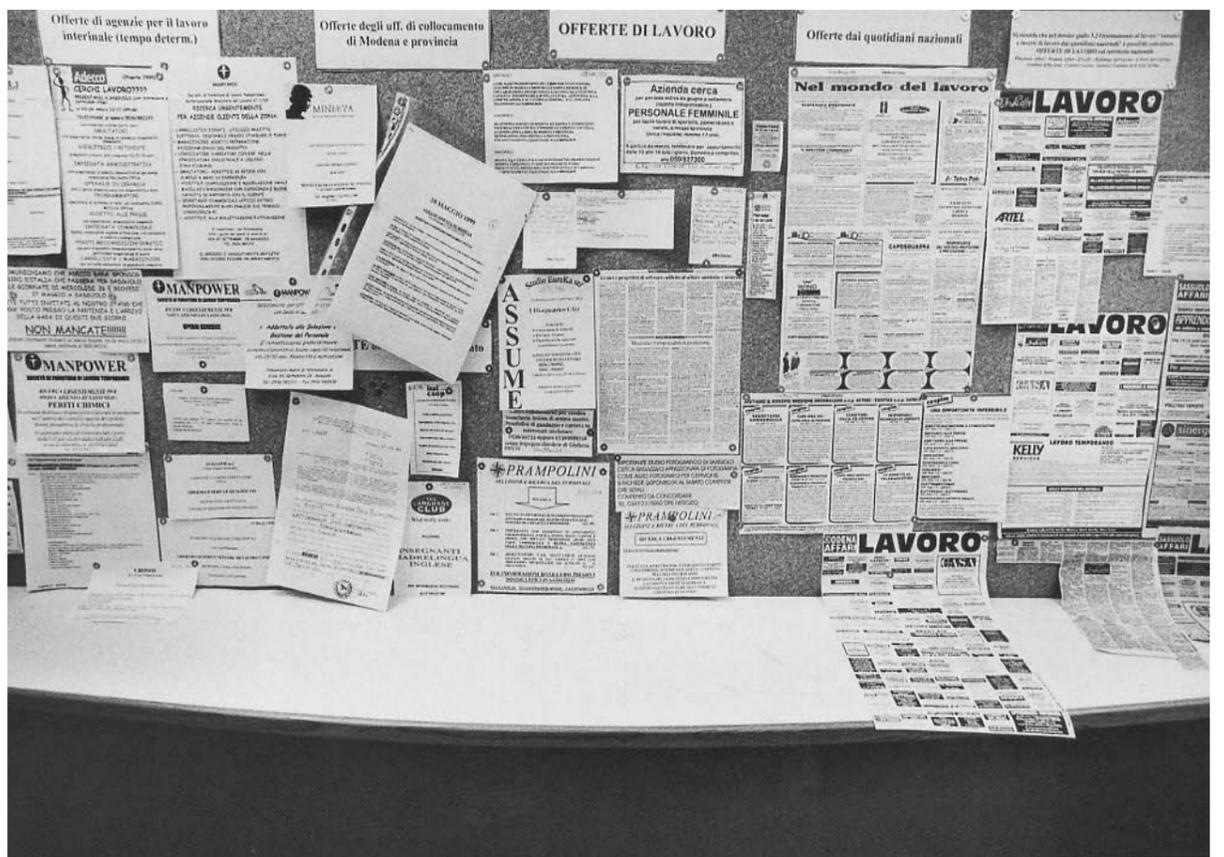


Foto Uliano Lucas. «Ritratti e Lavori» Meta Edizioni, 2001

*(...) io credo che a quei giovani che oggi entrano nelle fabbriche – soprattutto quelle ad alto contenuto tecnologico – e che pensano che l'unica loro possibilità sia quella di identificarsi con l'impresa, bisogna dire che la loro solitudine, che la loro incapacità di vedere il futuro ma di **vivere in un eterno presente**, possono essere superate da un fatto elementare che però è sempre stato combattuto con una durezza infinita: mettersi insieme, lottare insieme. Questo fatto elementare che nel 900 si è chiamato sindacato – e che continuerà a chiamarsi così – è il primo tentativo di dare sicurezza a tutti coloro che sono costretti alla solitudine, che sono costretti alla competizione con gli altri, che sono costretti a pensare a un eterno presente. Il futuro è una cosa che si conquista collettivamente e socialmente, ciascuno non può decidere il proprio futuro, non è possibile, il rischio è vivere in un eterno presente o, peggio, regredire in un eterno passato (...)*

Claudio Sabattini, Portella della Ginestra, 1° maggio 2001

Intervista a Gianni Rinaldini, segretario generale Fiom-Cgil



Gianni Rinaldini, foto Mariapia cominci

● Comincia con il convegno del 1° giugno a Milano la campagna della Fiom contro la precarietà. Perché questa iniziativa?

Quella contro la precarietà rappresenta per la Fiom una priorità nelle proprie iniziative, oltre naturalmente ai problemi relativi alla politica industriale e all'occupazione, e come tale verso di essa si sviluppa a tutti i livelli la nostra mobilitazione – sia di carattere generale che sul versante contrattuale – coerentemente all'impostazione di base che è quella di abrogare la Legge 30 e di definire percorsi di trasformazione dei contratti delle lavoratrici e dei lavoratori da precari a tempo indeterminato.

Questa è stata la posizione peraltro che, unitariamente a Fim e Uilm, abbiamo sostenuto nei 13 mesi di trattativa per il rinnovo del biennio economico.

Una questione che oggi è tanto più forte, tanto più evidente perché è diventata «la questione» di tutti i paesi europei, dopo quello che è successo in Francia con il movimento partito dagli studenti e che ha coinvolto le organizzazioni sindacali e dopo le stesse misure recentemente attuate da Zapatero che ha cambiato rotta rispetto alla legislazione che in Spagna aveva diffuso tutti i livelli di precarizzazione nei rapporti di lavoro.

● Il nuovo governo si è ormai insediato. Quali sono, rispetto al nuovo esecutivo, le aspettative riguardo la precarietà e il lavoro in generale?

Sì, a questo punto il governo comincia a operare nel pieno delle sue funzioni. Le aspettative sono principalmente un segnale di discontinuità e di rottura rispetto al governo precedente con un'assoluta priorità su due questioni principali: una nuova legislazione del lavoro che superi la precarietà e tutta la legislazione che si è affermata nel corso di questi ultimi anni e, in secondo luogo, l'inversione della tendenza che si è affermata sulle disuguaglianze sociali che hanno punito severamente le retribuzioni dei lavoratori dipendenti e dei pensionati. Su questi elementi - rispetto anche alla Finanziaria che verrà definita nei prossimi mesi - è necessario che siano visibili gli elementi di discontinuità e di novità di questo governo.

Non sarebbe accettabile, al contrario, che sulla base di una situazione certamente pesante, anche dal punto di vista finanziario del nostro paese, si ripropone una logica di sacrifici indistinti che nei fatti riproporrebbe percorsi già attuati nel corso di questi anni e che non hanno portato nessun risultato positivo.

Tutto questo ragionamento che riguarda le politiche della Fiom è inoltre attraversato dalla priorità delle priorità che è il ritiro delle truppe dall'Iraq, e io aggiungo anche dall'Afghanistan, ma sarebbe già importante che ci fosse una decisione nell'immediato riguardo la situazione irachena.

● A fine giugno un altro passaggio importante che riguarda la democrazia: si vota sulla riforma della Costituzione...

Quella del 25 e 26 giugno prossimi è una scadenza elettorale che mi pare fortemente sottovalutata, visto che si parla di Costituzione, di elementi fondativi dell'assetto di questo paese ed è evidente che ci sarà un tentativo del centro-destra e di Berlusconi di utilizzare questa scadenza per colpire da subito il nuovo governo. È necessario che nelle prossime settimane anche la Fiom così come la Cgil e l'insieme del movimento sindacale predispongano a tutto campo una adeguata iniziativa perché venga bocciata la riforma costituzionale fatta dal governo Berlusconi che introduce elementi di devolution e allo stesso tempo di accentramento dei poteri sul premier che modificano l'assetto democratico e istituzionale del paese.

Promuovere un lavoro decente. La Fem punta il dito sulla precarietà

La lotta alla precarietà – insieme al diritto alla formazione – è stata anche la questione principale della 5a Conferenza europea della Federazione europea dei metalmeccanici svoltasi a Roma nell'ottobre scorso. La Fem (alla quale aderiscono sia Fiom che Fim e Uilm) ha presentato, al termine della Conferenza, una Risoluzione sulla precarizzazione dell'occupazione dal titolo «Promuovere un lavoro decente», nella quale al «profondo mutamento della struttura del mercato del lavoro nell'Unione europea» che compromette «la possibilità che hanno i lavoratori di mantenere un livello di lavoro che sia per lo meno decente» viene chiesto ai sindacati membri di rispondere con lo strumento della contrattazione collettiva e formulare nuove politiche, per migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici.

Per il documento integrale vedi www.fiom.cgil.it/uff_euro/index.htm

Lotta alla precarietà attraverso la contrattazione

Giorgio Cremaschi, segretario nazionale Fiom-Cgil

La Fiom è impegnata da tempo a mobilitarsi per ottenere la cancellazione della Legge 30 e la revisione della legislazione sul lavoro, al fine di ridurre drasticamente la precarietà e di tornare alla centralità del lavoro a tempo indeterminato. Questo richiede un impegno per cambiare le leggi e quindi un'iniziativa che agisca sul terreno della politica. **Ma il sindacato non può naturalmente aspettare il cambiamento delle leggi per difendere i diritti dei lavoratori.**

Così la Fiom, con la contrattazione aziendale e anche a livello nazionale, sta agendo per porre limiti concreti alla precarietà. Essi in particolare vengono definiti con percentuali massime per il lavoro precario. Con tempi massimi di durata del lavoro precario (questo è quello che oggi si sta facendo in Spagna). Ed, infine, controllando rigorosamente che il lavoro a termine venga ricondotto a casistiche corrispondenti alla sua natura. **Occorre, cioè, che la contrattazione imponga di nuovo alle aziende di considerare il lavoro a termine un'eccezione e, soprattutto, non lo strumento per definire infiniti periodi di prova per i lavoratori.**

La nuova disciplina dell'apprendistato rappresenta anch'essa una nuova sfida. Su questo piano occorre agire a livello aziendale, per impedire abusi e per pretendere la rigorosa applicazione dei contenuti formativi che sono previsti per questo rapporto di lavoro.

Gli accordi qui sintetizzati sono solo una parte di quelli che in questi anni sono stati realizzati nelle aziende metalmeccaniche.

Lavoratrici e lavoratori italiani dipendenti per carattere dell'occupazione nel 2005

	valori assoluti	%
Occupati dipendenti	16.534.000	100,0
Tempo indeterminato	14.507.500	87,7
Tempo determinato	2.026.500	12,3

La quota dei neoassunti con contratto a termine (contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, collaborazioni e prestazioni di lavoro occasionale) è salita dal **38,6%** del 2004 al **40,5%** dei primi tre trimestri del 2005, raggiungendo quasi il **50%** per i lavoratori con meno di 30 anni.

Quelli che seguono sono 2 fra gli oltre 1.000 precontratti – che hanno coinvolto un totale di circa 350.000 metalmeccanici – sottoscritti dalla Fiom successivamente all'accordo separato del maggio 2003, del quale la nostra organizzazione non era tra i firmatari.

Intesa pre-contrattuale stipulata tra la Fiom e la Caterpillar Mec-track di Bologna (10 luglio 2003)

Nel capitolo «Lavoratori atipici e diritti» l'intesa stabilisce che «le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto a termine o interinale hanno diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni, per le stesse tipologie, entro 1 anno» e che gli stessi «hanno diritto a essere assunti con

contratto a tempo indeterminato dopo 10 mesi di lavoro temporaneo e/o a termine prestato consecutivamente». Questo stesso diritto, sempre secondo questo accordo, «vale per la lavoratrice e il lavoratore che abbia prestato lavoro in azienda per un periodo di 18 mesi, raggiunto anche per sommatorie di più periodi, nell'arco dei precedenti 36 mesi di calendario».

Il livello di inquadramento dei lavoratori inseriti con contratto interinale non sarà inferiore al 3°.



Il precontratto Caterpillar (insieme a molti altri) è consultabile integralmente su www.fiom.cgil.it

Accordo aziendale stipulato tra la Fiom e la Bucher Hydraulics di Reggio Emilia (16 ottobre 2003)

Riguardo il carattere delle assunzioni, secondo l'accordo «le parti convengono che la quota massima prevista per i lavoratori assunti a termine in azienda non supererà l'8% dei dipendenti in forza, mentre per i

lavoratori con contratto interinale non supererà la media quadrimestrale dell'8%».

Inoltre, la Bucher «si impegna alla conferma o trasformazione a tempo indeterminato dei lavoratori assunti a tempo determinato e/o interinale che al termine di un unico rapporto di lavoro raggiungano un'anzianità di servizio presso l'impresa pari a 12 mesi o a 18 mesi per i casi di sommatoria di più rapporti nell'arco degli ultimi 24 mesi».

Anche secondo questo accordo

do i lavoratori con rapporto di lavoro interinale saranno inquadrati a un livello non inferiore al 3°.

43,6% è la percentuale delle unità di lavoro totali del settore metalmeccanico rispetto al totale dell'industria in senso stretto.
8,9% è la percentuale delle unità di lavoro totali del settore metalmeccanico rispetto al totale dell'intera economia.





Accordo Fincantieri (15 giugno 2004)

Al punto 2 dell'accordo – Risorse, appalti e decentramento – nel confermare «il ruolo centrale e determinante delle risorse interne», si sottolinea che «il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rappresenta la forma contrattuale naturale per lo sviluppo dell'attività produttiva» e che «le immissioni con il ricorso agli istituti [dell'Apprendistato professionalizzante e

del contratto d'inserimento] sono finalizzate alla loro trasformazione a tempo indeterminato, esperito positivamente il periodo di inserimento e di formazione previsti».

Allo stesso punto si chiarisce che per le integrazioni di organico derivanti dalle fuoriscite dei dipendenti o dalla presenza di commesse significative, l'azienda si avvarrà dei suddetti istituti nel limite percentuale, complessivo, del 15% dei dipendenti assunti a tempo indeterminato.

Per i lavoratori assunti con contratti di inserimento si stabiliscono alcune limitazioni e cioè: saranno trattati alla stessa stregua dei dipendenti a tempo indeterminato per ciò che riguarda il Premio di risultato e gli altri istituti contrattuali; i contratti avranno una durata di 18 mesi; il livello d'ingresso sarà il secondo per gli operai e il terzo per gli impiegati; saranno sottoposti a 120 ore di formazione mirata. Per quanto riguarda l'Apprendistato professionalizzante, tali contratti non supereranno i 24 mesi.

Qualora, conclude questa parte dell'accordo Fincantieri, «mutamenti significativi, al momento non previsti, delle condizioni competitive» suggerissero di ricorrere a soluzioni e istituti previsti dalla Legge 30, diversi dall'Apprendistato professionalizzante e dai contratti di inserimento, sarà necessario un incontro tra le parti per esaminare la situazione e trovarne le soluzioni.

www.fiom.cgil.it/cantieri/navale.htm



Protocollo sulla definizione dei criteri guida e delle modalità di applicazione del Contratto di apprendistato professionalizzante quale strumento di riferimento per l'accesso al lavoro nelle società controllate del Gruppo Finmeccanica. (4 aprile 2006)

Anche in questo accordo il rapporto di lavoro a tempo indeterminato viene riconosciuto come la «tipologia contrattuale di riferimento per l'assunzione del personale» e si concorda che, per l'accesso al lavoro del nuovo personale, l'istituto

dell'Apprendistato professionalizzante costituirà «lo strumento contrattuale di riferimento, seppur non esclusivo» per le società controllate del Gruppo Finmeccanica, le quali «saranno impegnate a verificarne l'applicabilità con priorità rispetto alle altre tipologie contrattuali diverse dal contratto a tempo indeterminato».

Il protocollo, il cui stato di applicazione verrà costantemente monitorato e verificato dal tavolo nazionale, stabilisce importanti principi per la regolamentazione specifica, che andrà definita in sede aziendale: il riconoscimento per gli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante degli stessi diritti e tutele sindacali e del diritto al Premio di risultato dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Inoltre nella definizione



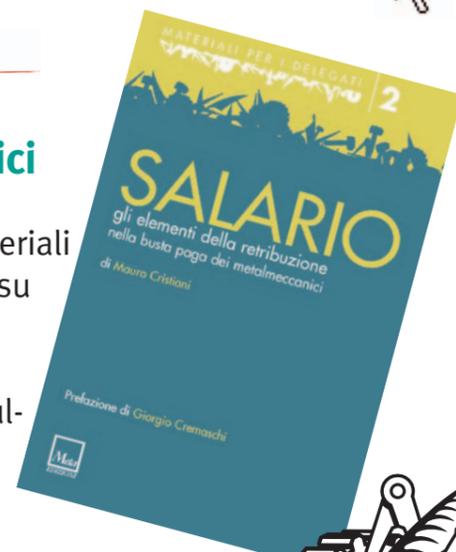
della durata dei contratti di apprendistato – che andrà definita nello specifico a livello aziendale – si dovrà tenere conto, oltre che dei titoli di studio, di «precedenti esperienze lavorative aziendali».

www.fiom.cgil.it/finmeccanica/home.htm

Salario. Gli elementi della retribuzione nella busta paga dei metalmeccanici

Meta Edizioni annuncia l'uscita, per la metà di giugno, del secondo volume della collana «Materiali per i delegati», rivolta a oltre 15.000 lavoratrici e lavoratori metalmeccanici eletti nelle liste Rsu della Fiom-Cgil.

Questo secondo volume rappresenta il tentativo di diffondere tra le lavoratrici e i lavoratori la conoscenza – pur parziale – dei propri diritti, degli elementi fondamentali della busta paga, sull'orario, sulla malattia, sulle ferie e sui principali istituti contrattuali. Una sorta di manuale di autotutela, perché la diffusione di questa conoscenza è il primo momento nel quale possono emergere le ingiustizie e la lotta contro di esse.



per informazioni e ordinazioni: metaedizioni@fiom.cgil.it

