



ASSEMBLEA NAZIONALE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI MIGRANTI FIOM-CGIL

Modena, 17 giugno 2013

L'ASSEMBLEA NAZIONALE DELLE DELEGATE E DEI DELEGATI MIGRANTI
E IL COMITATO CENTRALE DELLA FIOM

DISCUOTONO DI:

**CITTADINANZA, DEMOCRAZIA,
LAVORO, REDDITO:
DIRITTI DI TUTTI.**

INTERVENTI

Eliana Como Ufficio studi Fiom
Vera Lamonica Segreteria nazionale Cgil
Claudio Piccinini INCA nazionale
Khalid Saoui Fiom Bologna
Sack Cheikh Tidiane Fiom Bergamo
Mamadou Wone Fiom Milano
Delegato e delegati
Parlamentari
Associazioni e movimenti

Introduce
Roberta Turi
Segreteria
nazionale Fiom

Conclude
Maurizio Landini
Segretario
generale Fiom

LA MINISTRA DELL'INTEGRAZIONE
DEBIE KYENGE
PORTERA IL SUO SALUTO
ALL'ASSEMBLEA



MODENA, CAMERA DEL LAVORO PROVINCIALE - SALONE CORASSORI
PIAZZA CITTADELLA, 36 **17 GIUGNO** ORE 9,30 - 16,30



La Contrattazione



La Contrattazione

La condizione di lavoro e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori migranti metalmeccanici

Qual è la condizione media del lavoratore metalmeccanico migrante?

Dalla nostra inchiesta del 2008, circa 3100 questionari compilati da lavoratori stranieri, questa è la condizione di lavoro e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori migranti nel settore metalmeccanico:

- 1) Retribuzioni più bassa a parità di condizioni lavorative
- 1) Hanno mediamente livelli d'inquadramento più bassi, sono mediamente più istruiti degli italiani
- 2) Hanno più spesso degli italiani un contratto di lavoro precario
- 3) Lavorano più ore e fanno più spesso turni e straordinario:
 - lavorano più ore
 - fanno più spesso giornate lunghe di lavoro
 - lavorano più spesso di notte
 - fanno più spesso il turno di sabato
- 4) ritmi più pesanti e condizioni di lavoro peggiori
- 5) la sicurezza: maggiori rischi, minore informazione
- 6) discriminazioni e autoritarismo
- 7) Numero di infortuni mediamente maggiore (dati Inca)

Questa è la condizione di lavoro che dobbiamo provare a migliorare e rappresentare attraverso il nostro ruolo negoziale.

Dobbiamo essere consapevoli che il posto di lavoro svolge un ruolo chiave nell'integrazione all'interno della società di accoglienza, in quanto può essere lo scenario dell'interazione fra cittadini del paese ed immigrati: per questo il ruolo del sindacato diventa fondamentale per diffondere/trasmettere delle conoscenze in tema di diritti.

E' evidente che il lavoratore migrante ha un primo grande problema: il suo permesso di soggiorno è legato, a causa della legge Bossi Fini, al suo contratto di lavoro.

Il suo secondo grande problema è che se vuole ricongiungersi con i suoi familiari in Italia e se vuole mantenerli con lui deve avere un reddito specifico, così come deve abitare in una casa considerata idonea.

Per tutti questi motivi nel momento in cui si va a fare contrattazione in una fabbrica, in un'azienda, in un posto di lavoro dove lavorano addetti metalmeccanici migranti, è opportuno che il dirigente e il delegato della Fiom conosca bene queste problematiche.

Siamo quindi a proporre delle linee guida non per fare contrattazione "per i migranti", ma perché siamo consapevoli che, con l'introduzione di una legislazione di matrice neoliberista come la legge Bossi Fini, si è realizzato un status di "serie B" per i lavoratori stranieri che cambia radicalmente il

significato del contesto socio economico del lavoro oggi in Italia, dove la condizione di debolezza enorme e di grande ricattabilità dei lavoratori immigrati mette a forte rischio il concetto di uguaglianze dei diritti come presupposto d'esercizio di democrazia nei luoghi di lavoro.

Contrattazione difensiva

E' importante che, prima di affrontare una contrattazione difensiva, il dirigente, il funzionario o il delegato sindacale, sappia che dovrà porsi ancor di più l'obiettivo non solo di salvaguardare il posto di lavoro, ma anche di salvaguardare il reddito proponendo ad esempio per la cassa integrazione modalità di rotazione che coinvolgano la maggior parte della platea dei lavoratori a tutela del reddito. E' evidente che per noi dirigenti della Fiom, e' scontato che si provi a fare nella contrattazione. Nel caso in cui i lavoratori che verranno coinvolti nella cassa integrazione siano migranti con moglie e figli a carico dobbiamo sapere che è fondamentale. Un calo netto del reddito di un lavoratore migrante potrebbe infatti essere fatale per il mantenimento del permesso di soggiorno suo e della sua famiglia. Ovviamente l'ammortizzatore sociale da privilegiare rimane quello dei contratti di solidarietà.

Se con la rotazione il reddito non fosse sufficiente, è utile prevedere negli accordi di poter fare anticipare il TFR almeno a chi ha problemi gravi, tra cui quello del reddito per il mantenimento del nucleo familiare.

Il problema della cassa in deroga

Ci sono stati casi di lavoratori migranti in cassa in deroga che hanno avuto i pagamenti ritardati tanto da far differire il reddito da un anno all'altro. Un grave pericolo da scongiurare con la contrattazione confederale.

Licenziamenti collettivi

Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi, se un accordo si concludesse prevedendo la possibilità di non opposizione alla collocazione in mobilità, o se, peggio, non si riuscisse a raggiungere alcun accordo, il lavoratore migrante dovrà essere informato di quello che comporta per lui il licenziamento.

Mobilità "volontaria" vuole comunque dire licenziamento.

Come si calcola il reddito di un migrante?

La legge parla di "Reddito da lavoro o da altra fonte lecita" quindi conviene calcolare il reddito annuo dalle single buste paga che contengono voci che non risultano nel CUD come le indennità di trasferta o gli assegni familiari.

Contrattare la formazione

Per il lavoratore straniero è fondamentale la conoscenza della lingua italiana, anche perché i migranti che intendono richiedere il permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo devono sostenere obbligatoriamente un test di conoscenza della lingua italiana. Nella contrattazione della formazione si devono quindi prevedere percorsi formativi per migranti che includano l'insegnamento della lingua e della cultura italiana per gli stranieri anche utilizzando i fondi interprofessionali. Tali corsi dovrebbero agevolare l'inserimento socio-lavorativo dei lavoratori migranti e favorire l'integrazione sociale attraverso la comprensione delle regole fondamentali del Paese ospitante, la conoscenza del territorio e della realtà socio-culturale, la

conoscenza di elementi fondamentali della Legislazione Sociale, dell'ordinamento del Servizio Sanitario Regionale, del contratto nazionale di lavoro.

Così come dovremmo cominciare a proporre corsi sul diversity management, questa volta non rivolti ai migranti ma ai quadri dell'azienda. filosofia della gestione delle risorse umane che prevede la valorizzazione delle diversità all'interno dei posti di lavoro.

Nel contratto del 2008 erano previste ore di permesso retribuito per lo studio della lingua italiana, l'obiettivo è di aumentarle con la contrattazione integrativa.

Salute e sicurezza

L'immigrato è mediamente più disponibile ad accettare condizioni, ritmi e carichi di lavoro intensi che aggravano le già pesanti condizioni lavorative. Il tema della salute e sicurezza è spesso percepito come un fattore non immediatamente necessario rispetto ad altre variabili quali: lavoro, permesso di soggiorno, alloggio; sostegno economico alla famiglia che è rimasta nel paese di origine. Per questo dobbiamo rendere più consapevoli questi lavoratori e nella contrattazione provare a inserire percorsi formativi aggiuntivi che affrontino le tematiche della salute e sicurezza sui posti di lavoro ma anche quelle dei diritti previdenziali ed assicurativi.

Dovremmo spingere per una sorveglianza sanitaria rafforzata nei confronti dei lavoratori immigrati provenienti da alcune aree. I medici competenti devono prevenire ad esempio la malattia tubercolare in ambiente di lavoro, un problema rilevante di sanità pubblica, in termini sia di diagnosi precoce, sia di prevenzione del contagio, sia di corretto inserimento lavorativo dei soggetti provenienti dalle aree ad alta endemia con pregressa o recente malattia tubercolare. La collaborazione dei medici competenti con la strutture pubbliche del SSN risulta fondamentale sia nella individuazione dei casi, sia nella gestione dei contatti in ambiente di lavoro, nel rigoroso rispetto della privacy e dell'uguale dignità di ogni lavoratore evitando ogni forma di discriminazione. Nel decreto legislativo 81/2008 si dice che la valutazione del rischio si determina rispetto al genere e anche in relazione ai paesi di provenienza dei lavoratori.

Rispetto alla salute e sicurezza il dato degli infortuni dei lavoratori migranti è più alto della media, bisogna proseguire a chiedere che la segnaletica di sicurezza sia anche in altre lingue.

Altri esempi di contrattazione fatta negli anni:

- 1) Interventi diretti a favorire l'organizzazione delle mense aziendali nel rispetto delle differenze di culto religioso;
- 2) Accordi per combattere e rimuovere le discriminazioni di lavoratrici e lavoratori migranti e per promuovere una politica di pari opportunità nei posti di lavoro
- 3) Permessi per festività religiose aggiuntive a quelle del calendario ferie con banca ore
Es: "L'azienda a fronte di richieste avanzate con un preavviso di almeno 15 gg concederà al lavoratore che abbia disponibilità di ferie e/o par una giornata delle stesse in occasione di festività di particolare significato, ferme restando le esigenze tecnico-produttive e/o organizzative. In ogni caso l'azienda darà una risposta in merito entro 5 giorni"