



### Proposte sulla contrattazione

I luoghi di lavoro e la scuola sono i più importanti momenti di incontro tra persone e culture diverse. La contrattazione, non solo come strumento per la conquista di nuovi diritti, ma anche per creare quel meccanismo dialogo e scambio culturale, è fondamentale per costruire percorsi di integrazione reali, che sono indispensabile presupposto per la costruzione di una società veramente multietnica e multiculturale.

Va sottolineato, che nonostante gli sforzi fatti nel corso degli anni ed il contributo di elaborazione fornito dai compagni e dalle compagne migranti all'organizzazione (p.es. con la "Piattaforma di Parma"), sono pochissimi i CCNL che comprendono norme specifiche e, salvo nei luoghi di lavoro con una presenza rilevante ed attiva di lavoratrici e lavoratori migranti o con delegati/e sensibili a questi problemi, anche nei contratti aziendali la situazione è ancora lontana dall'essere soddisfacente.

#### Contrattazione svolta

In base a quanto emerge da una prima analisi di materiale sulla contrattazione aziendale, molti contratti aziendali contengono clausole che consentono il cumulo o il prolungamento delle ferie. Diversi accordi prevedono norme relative al fatto che nelle mense venga predisposto cibo adeguato alle tradizioni culturali e/o religiose e norme che consentono l'interruzione dell'attività lavorativa per preghiere in corrispondenza di festività importanti. Si tratta di questioni estremamente importanti, che debbono entrare in tutti i contratti, sia aziendali che nazionali, ma che affrontano solo una piccola parte dei problemi.

#### Temi da affrontare nelle piattaforme nei contratti aziendali e nel CCNL

Le conseguenze devastanti delle normative presenti nell'attuale quadro legislativo attraverso l'intreccio tra legge 30 e legge Bossi-Fini (contratto di soggiorno e aumento delle forme di lavoro precario), rendono di fatto i e le migranti due volte precari. Assume in questo contesto particolare rilevanza la scelta politica della Fiom di inserire prioritariamente in tutti gli accordi norme vincolanti sul mercato del lavoro che **limitino la possibilità di usare forme di assunzione con contratti precari** e che prevedano **percorsi di stabilizzazione degli stessi**. La condizione delle lavoratrici e dei lavoratori migranti rende inoltre ancora più urgente ed importante definire forme di **controllo e di tutela** per lavoratrici e lavoratori dipendenti da aziende che operano in regime di **appalto**, con particolare attenzione alle cooperative, che consentano alle RSU la possibilità di intervenire concretamente a loro sostegno, inserendo anche "**clausole sociali**" che prevengano lo svolgimento di gare di appalto al ribasso, con conseguenti riduzioni dei livelli occupazionali negli appalti.

Un tema al quale prestare particolare attenzione, anche in vista del fatto che la percentuale di infortuni è visibilmente più elevata tra lavoratrici e lavoratori migranti rispetto a lavoratrici e lavoratori italiani, è quella della **sicurezza**. È necessario quindi intervenire in primo luogo su informazione e formazione, in modo che gli **RLS** abbiano la possibilità di produrre e far circolare materiale tradotto nelle lingue necessarie affinché le informazioni siano rese fruibili e diffuse in modo capillare. Va qui dedicata particolare attenzione all'introduzione di norme che consentano **la possibilità di intervenire direttamente a tutela di dipendenti di aziende in regime di appalto**. Altrettanto importante risulta però una **formazione specifica rivolta agli RLS** per quanto riguarda le tradizioni culturali e religiose, dato che spesso problemi quotidiani, possono essere risolti con interventi semplici, facilitando così la convivenza nei luoghi di lavoro.

Sono importanti anche interventi sulla **formazione professionale** (anche utilizzando gli strumenti legislativi esistenti per quanto riguarda in particolare le lavoratrici), a partire dalla formazione linguistica, attraverso corsi di italiano che si realizzino attraverso un uso diffuso e generalizzato dei permessi per il diritto allo studio previsti nel CCNL (150 ore). In tale contesto è utile anche prevedere momenti specifici di informazione rispetto ai diritti individuali e del lavoro. Va garantito che le informazioni sulla formazione a carico delle aziende siano rese fruibili a tutte e a tutti i dipendenti, così come le RSU debbono essere messe in condizioni di verificare che lavoratrici e lavoratori



## Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 852621 - fax +39 06 85303079  
[www.fiom.cgil.it](http://www.fiom.cgil.it) - e-mail: [sindacale@fiom.cgil.it](mailto:sindacale@fiom.cgil.it)



migranti non vengano esclusi o discriminati nella partecipazione ad iniziative di formazione. Ciò anche al fine di intervenire in modo efficace sull'**inquadramento professionale** delle lavoratrici e dei lavoratori migranti. Complessivamente per quanto riguarda le circolari e le informative aziendali, le aziende devono predisporre **traduzioni** nelle lingue meglio comprese dalle lavoratrici e dai lavoratori migranti presenti nel posto di lavoro.

Un argomento molto importante, ma difficile da affrontare come categoria in sede di contrattazione aziendale, è quello della casa. Non ritenendo opportuno intervenire in modo diretto nei confronti dei datori di lavoro su questo argomento, può essere utile intervenire facilitando l'accesso al **TFR**, abbassando p.es. l'anzianità lavorativa prevista dai CCNL e dando la possibilità di avere anticipazioni più volte nel corso della vita lavorativa. È evidente che su questo punto la nuova normativa rischia non solo di non risolvere i problemi esistenti, ma di introdurre ulteriori difficoltà se non vere e proprie penalizzazioni nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori migranti.

Un altro elemento su cui intervenire in modo particolare è quello dei **permessi individuali**, soprattutto per quanto riguarda quelli necessari per il rinnovo dei permessi di soggiorno quelli per l'osservanza di **festività religiose e laiche** delle **tradizioni** religiose o dei singoli paesi di provenienza delle lavoratrici e dei lavoratori migranti. In via generale, la questione della libertà di culto, oltre ad interventi di tipo contrattuale, richiede un misure che producano un riconoscimento a livello centrale, dando ad esempio la possibilità di assentarsi con appositi permessi, prevedendo, ove necessario la possibilità di recuperare il periodo di assenza in modo concordato (vedi p.es. quanto previsto per le festività ebraiche, le cui date vengono annualmente comunicate al Ministero degli Interni per rendere possibile il meccanismo di assenza e recupero), anche per evitare che questo diventi un possibile elemento di strumentalizzazione da parte delle aziende, creando discriminazioni o attriti con i colleghi di lavoro. In prospettiva è opportuno riragionare in modo complessivo le norme relative alle **ferie** ed agli **orari di lavoro**, in modo tale che, a partire dal contrasto della flessibilizzazione selvaggia degli orari voluta dalle aziende, le necessarie risposte alle problematiche del lavoro migrante, producano nuovi diritti per tutte e per tutti che diano alle lavoratrici ed ai lavoratori maggior possibilità rispetto ad una gestione del tempo che risponda alle loro esigenze. Più complessivamente è necessario anche prevedere il ricorso ad interventi di **mediazione culturale** che siano in grado di sostenere il lavoro dei delegati e delle delegate sia nella quotidianità, che in occasione della costruzione di piattaforme rivendicative.

Tema particolarmente sentito è quello dei **congedi parentali** (o del **diritto agli affetti**), dedicando particolare attenzione alla fruizione di tali permessi anche da parte dei padri, che per una serie di motivi spesso si fanno carico di molti degli impegni necessari alla cura della famiglia ed all'educazione dei figli.

Inoltre, nel contesto di iniziative di formazione professionali a livello aziendale, si potrebbero realizzare anche le condizioni per la **valorizzazione di titoli di studio e/o di esperienze di lavoro conseguiti all'estero**, che potrebbero non essere stati riconosciuti a causa dell'assenza di accordi bilaterali con alcuni dei paesi di provenienza delle lavoratrici e dei lavoratori migranti.

Soprattutto in vista delle disposizioni tutt'ora in vigore in materia di contratto di soggiorno, è necessario anche che le RSU siano messe in condizione di vigilare sull'**efficienza e tempestività dello svolgimento delle pratiche amministrative** (soprattutto per quanto riguarda la documentazione relativa al contratto di soggiorno) in carico agli uffici personale. In questo senso è importante intervenire anche con norme che diano diritto alla **conservazione del posto di lavoro nel caso in cui si verificano problemi o ritardi nel rinnovo dei permessi di soggiorno**.

In via generale è utile anche la definizione di **protocolli tipo sulle pari opportunità e contro le discriminazioni**, prendendo spunto da quanto già presente in alcuni contratti.

*Ufficio Migranti Fiom*

Roma, novembre 2006