



**CONTRIBUTO DELLA FIOM NAZIONALE AL LAVORO PREPARATORIO PER LA
GIORNATA SULLE POLITICHE CONTRATTUALI IN MATERIA DI
IMMIGRAZIONE, IN VISTA DELLA PROSSIMA CONFERENZA NAZIONALE
DELLA CGIL SULL'IMMIGRAZIONE**

Coordinamento Nazionale Migranti Fiom

In occasione dell'ultimo congresso nazionale, la Fiom ha formalizzato l'istituzione di un Coordinamento nazionale dei Migranti Fiom e dato indicazione di costituire coordinamenti a livello territoriale e regionale, come luoghi di discussione in cui approfondire e sviluppare l'intervento politico e sindacale in materia di immigrazione. Questi coordinamenti non comprendono esclusivamente lavoratrici e lavoratori migranti, ma anche delegate/i e funzionari/e italiane/i, proprio al fine di coinvolgere tutta la categoria nella discussione e nell'elaborazione dei coordinamenti. Nel novembre 2006 si è svolta la seconda Conferenza Nazionale Migranti Fiom, che ha confermato la scelta di dare centralità alla contrattazione, non solo come strumento per la conquista di nuovi diritti, ma anche per creare quel meccanismo dialogo e scambio culturale, fondamentale per costruire percorsi di integrazione reali, come indispensabile presupposto per la costruzione di una società veramente multietnica e multiculturale. È previsto che la Conferenza si ripeta su base annuale. Sia le riunioni periodiche del Coordinamento Nazionale Migranti Fiom, che la Conferenza, oltre che di politiche contrattuali, discutono ed approfondiscono la situazione del quadro legislativo complessivo e specifico in riferimento alla condizione del lavoro migrante.

Sui temi di maggiore rilevanza per la categoria ed in particolare in vista dell'avvio del percorso per il rinnovo del CCNL, si sta predisponendo con la collaborazione di alcune Fiom territoriali un meccanismo che consenta di rendere accessibili in tempi rapidi le informazioni sull'andamento della vertenza in diverse lingue per poter essere meglio e più agevolmente diffuse ed utilizzate nei posti di lavoro.

Alcuni territori stanno preparando o hanno già avviato iniziative di formazione che facilitino la partecipazione di lavoratrici e lavoratori migranti all'attività sindacale nei luoghi di lavoro e nell'organizzazione. Inoltre a breve dovrebbe partire il percorso di un progetto di formazione incentrato sui temi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro destinato a lavoratrici e lavoratori migranti operanti nei settori delle acciaierie e fonderie. Su tale progetto che partirà in due territori al fine di mettere a punto un modulo replicabile, è stata raggiunta unitariamente con Fim e Uilm un'intesa con le associazioni datoriali e sono avviati i passaggi per ottenere il finanziamento, al fine di entrare nella fase operativa.

In prospettiva, la Fiom intende lavorare alla costruzione di iniziative comuni con la FEM e con gli altri sindacati metalmeccanici europei. Anche a tal fine è inoltre in corso di elaborazione un progetto di sviluppo della collaborazione dell'Ufficio Migranti e del Coordinamento Nazionale Migranti, con l'Ufficio Internazionale e con l'Ufficio Europa sul tema della migrazione.

Dati sul tesseramento

In base ai dati sull'andamento del tesseramento Fiom del 2006, è rilevabile che la media degli iscritti a livello nazionale si assesta indicativamente attorno al 6%, che corrisponde a quasi 20.000 iscritte ed iscritti.

Le regioni con maggiore presenza sono l'Emilia Romagna con una media del 12,4% che vede punte come il 19,7% di Piacenza, il 17,8% di Parma, il 16,4% di Forlì, la Lombardia con una media del 7,9% e punte del 16% a Mantova, del 13,3% a Brescia, del 10,4% a Bergamo, del 9% in Val Camonica, il Veneto con una media del 7,61% che vede a Treviso addirittura un picco del 22,9%. La presenza è elevata anche a Trento con l'8,75%, nel Friuli-Venezia Giulia con una media del 6,2%, che arriva al 13% a Pordenone. Anche in Piemonte, dove il dato medio è ca. del 4%, in alcuni territori si raggiunge la media nazionale, che p.es. a Cuneo con il 10,2% è decisamente superiore.

La presenza è quindi rilevante e se ne prevede un ulteriore aumento. Da qui la necessità per l'organizzazione di impegnarsi in modo costante e capillare con il tema del lavoro migrante.

Anche a questo scopo, come annunciato in occasione della Conferenza Nazionale dei Migranti Fiom del 2006, la Fiom, in osservanza dello statuto, è impegnata a provvedere in tempi non lunghi ad un riequilibrio della presenza di migranti nel Comitato Centrale, attraverso alcune cooptazioni.

Contrattazione svolta a livello aziendale

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.

L'Ufficio Migranti Fiom ha predisposto, prendendo a riferimento analoghi documenti che sono stati oggetto di accordi quadro a livello europeo, uno schema tipo di protocollo antidiscriminazione, che potrà essere preso a riferimento sia per il lavoro della commissione paritetica richiesta nell'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL, che a livello aziendale.

Discussione del Coordinamento sulla contrattazione (estratto dai materiali presentati alla Conferenza Nazionale Migranti Fiom del novembre 2006)

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 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.

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.

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.

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.

Contenuti dell'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL in via di approvazione (sintesi tratta dal documento esplicativo a cura dell'Ufficio Sindacale della Fiom nazionale)

Complessivamente l'indirizzo della piattaforma è quello di puntare a definire un sistema di regole che rafforzi il potere delle Rsu nei luoghi di lavoro e contiene molte richieste che puntano esplicitamente a ridurre l'unilateralità delle imprese nella gestione del lavoro.

Molti dei temi discussi dal Coordinamento Nazionale Migranti non figurano come richieste a sé stanti, ma dovranno essere oggetto del lavoro di una specifica commissione nazionale paritetica, anche al fine di effettuare un'attenta analisi delle specificità dei differenti settori di lavoro, in modo che su questa base sia possibile individuare a livello nazionale una griglia di strumenti attraverso i quali i problemi concreti possano essere affrontati e gestiti dalle Rsu a livello aziendale, senza rischiare di innescare contraddizioni ingestibili tra lavoratori e favorendo invece un processo di reale conoscenza, dialogo ed integrazione.

Qui di seguito riportiamo in forma riassuntiva le richieste della piattaforma specifiche o rilevanti in via generale in materia di immigrazione (le richieste specifiche sono evidenziate in grassetto, il testo riassuntivo è in caratteri corsivi, mentre le parti dove si riporta il testo completo dell'ipotesi di piattaforma sono in caratteri normali):

MERCATO DEL LAVORO (sintesi)

La lotta alla precarietà del lavoro costituisce uno dei temi fondamentali della piattaforma e punta a realizzare un sistema di garanzie per le lavoratrici e per i lavoratori, valido anche se il governo non procedesse al superamento della legge 30 e pertanto si rivendica prima di tutto l'impegno delle imprese a contrastare la precarietà del lavoro attraverso la formale affermazione della normalità nel settore metalmeccanico del contratto a tempo indeterminato.

Dovrà essere definita per ogni unità produttiva una percentuale massima del 15% dei rapporti di lavoro a termine, senza quote esenti per contratti di durata inferiore a 7 mesi.

L'introduzione di rapporti di lavoro di collaborazione o di altre forme previste dalla legge 30 non potrà avvenire senza una preventiva contrattazione sindacale.

L'apprendistato e il contratto di inserimento vengono ricondotti alle loro funzioni specifiche, non possono pertanto sovrapporsi tra loro o diventare ulteriori passaggi nella catena della precarietà. Inoltre, le aziende devono rispettare precisi vincoli sul piano della formazione e considerare normale la conferma a tempo indeterminato dei lavoratori assunti in apprendistato o in inserimento.

Per quanto riguarda la stabilizzazione si definisce il doppio principio secondo il quale chiunque sia assunto con contratto a termine o interinale della durata complessiva di 6 mesi, anche nell'arco di 24 mesi, non può più essere sostituito da altri lavoratori, anche con contratto a termine, ovviamente con la stessa mansione. Si crea così un «bacino» di lavoratori precari che entrano nel percorso di stabilizzazione. Che al massimo dopo 36 mesi di lavoro a termine, svolti anche saltuariamente in 5 anni, obbliga l'azienda alla soluzione a tempo indeterminato.

Dovrà essere nuovamente normato tutto il sistema degli appalti anche per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori. In particolare si afferma la totale responsabilizzazione dell'azienda su tutta la catena dell'appalto, l'obbligo della mappatura di tutto il lavoro in appalto per ogni sito produttivo e il diritto dei lavoratori dell'azienda appaltatrice a conservare il posto di lavoro in caso di cambio di gestione dell'appalto. In ogni caso tutto il mercato del lavoro e la materia degli appalti dovranno essere sottoposti a confronto e contrattazione con le Rsu.

INQUADRAMENTO (sintesi)

La riforma dell'inquadramento unico, avviata con la trasformazione degli attuali livelli in un sistema a cinque fasce professionali e dieci categorie, con lo scopo di ricostruire nei luoghi di lavoro il diritto al riconoscimento della professionalità e ai percorsi di carriera. Il sistema dell'inquadramento dovrà essere terreno di confronto formalizzato tra azienda e Rsu, nel contratto nazionale verrà definito un nuovo istituto salariale professionale, da contrattare in azienda. Il nuovo inquadramento ha come obiettivi principali il consolidamento e rafforzamento dell'inquadramento unico operai/impiegati, la costruzione di un sistema a fasce professionali che consenta un maggiore riconoscimento delle capacità "trasversali", agevolando percorsi di carriera, sui quali intervenire anche a livello aziendale.

La gestione aziendale dell'inquadramento professionale non potrà più essere potere esclusivo della direzione aziendale, ma dovrà essere gestita contrattualmente tra le parti. Alle Rsu dovrà essere fornita una strumentazione, anche in forma di manuale, per la gestione della professionalità nella contrattazione aziendale. Valorizzare il ruolo negoziale delle Rsu può essere un importante strumento per ovviare al mancato riconoscimento di titoli di studio e/o esperienze professionali conseguite all'estero.

ORARIO DI LAVORO (sintesi)

Viene richiesta la possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di utilizzare la Banca ore e i riposi compensativi per lo straordinario. Tutta la materia dell'orario di lavoro dovrà essere sottoposta al confronto negoziale tra Azienda ed Rsu e la flessibilità degli orari potrà essere utilizzata solo con accordo sindacale.

Viene richiesta una clausola di "tempestività" per i permessi annui retribuiti per riduzione di orario.

SALUTE E SICUREZZA (sintesi e parte del testo integrale)

Viene richiesto complessivamente un ampliamento di tutte le funzioni e i diritti a tutela della salute e della sicurezza per le lavoratrici e i lavoratori.

"Nelle aziende che utilizzano lavoratrici e lavoratori migranti di provenienza estera, le norme di sicurezza dovranno essere tradotte nelle lingue di provenienza. Tale obbligo vale anche per tutto il lavoro in appalto. Le aziende sono tenute ad organizzare aggiornamenti annuali per i dipendenti e per gli RIs, sui rischi per la salute e la sicurezza."

DIRITTI (testo integrale)

1. Si rivendica l'impegno di tutte le aziende a definire un programma di formazione e aggiornamento professionale, universale e obbligatorio per tutti i dipendenti, da realizzare con modalità definite in sede aziendale. A tal fine all'inizio di ogni anno si svolgerà un apposito esame congiunto tra impresa e Rsu.
2. **Al fine di rendere effettiva per le lavoratrici e i lavoratori migranti la possibilità di accedere a progetti formativi e di integrazione utilizzando le 250 ore, le parti si attiveranno presso il Ministero della pubblica istruzione per ottenere un modulo formativo da diffondere nel territorio nazionale. Le aziende assicureranno la possibilità di frequenza delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi, anche implementando le percentuali massime di frequenza contemporanea.**
3. **Si rivendica la costituzione di una commissione nazionale paritetica, che affronti i temi relativi all'integrazione e alla comprensione culturale, rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori migranti. L'attività di tale commissione sarà in particolare finalizzata a monitorare e a favorire tutte quelle iniziative in sede aziendale che permettano di:**
 - organizzare l'attività e utilizzare le istituzioni e le sedi aziendali, in

particolare le mense, nel rispetto dei principi religiosi;

- **organizzare il calendario annuo per permettere la salvaguardia delle relazioni personali delle lavoratrici e dei lavoratori migranti da altre regioni italiane o dall'estero;**
- **favorire tutte le iniziative tese alla soluzione dei problemi di integrazione sociale del lavoro migrante (casa, servizi, eccetera);**

Le aziende agevoleranno, tramite il tempestivo utilizzo dei permessi, le attività burocratiche legate alla condizione di migrante.

Ufficio Migranti Fiom

Roma, 18 maggio 2007