

# NOTIZIARIO RSU – CGT/CLS

1 luglio 2017

NUMERO 3 - Coordinamento Sindacale Unitario CGIL, CISL e UIL della CGT e CLS

## L'importanza della Rappresentanza...

Il Testo Unico sulla rappresentanza, raggiunto con Confindustria il 10/01/2014 rappresenta un risultato importante per tutto il movimento sindacale. L'insieme delle regole disegna un modello di rappresentanza sindacale democratico e fortemente partecipativo dall'insieme dei Lavoratori e Lavoratrici. Il Testo prevede la certificazione della rappresentanza e rappresentatività di ogni Organizzazione Sindacale da parte di un soggetto terzo (il CNEL) sulla base degli iscritti di tutte le imprese rilevate dall'INPS e dei voti ottenuti dalle elezioni RSU. Il 28/07/2015 in linea con il Testo Unico, viene sottoscritto un accordo tra CGIL, CISL e UIL con le Cooperative e il 26/11/2015 con Cofcommercio.



("Il Quarto Stato" di Giuseppe Pellizza)

## ... LA NASCITA DEI SINDACATI:

### Prima guerra mondiale e "biennio rosso"

Allo scoppio della prima guerra mondiale (1914), l'Italia mantenne una posizione neutrale. La maggioranza del paese e delle forze politiche rifiutava l'ingresso nel conflitto; anche la CGdL si schierò in modo convinto su queste posizioni, ribadendo la stessa opposizione mostrata durante la guerra coloniale di Libia del 1911-12. Nel giro di alcuni mesi, tuttavia, settori minoritari delle classi dirigenti imposero al Parlamento un colpo di mano che sancì l'intervento italiano in guerra a fianco della Triplice Intesa. Il PSI si ritirò sulla posizione del "né aderire, né sabotare", mentre la CGdL inaugurò una politica di collaborazione istituzionale con Governo e imprenditori al fine di tutelare nel miglior modo possibile i lavoratori. La prima guerra mondiale assunse ben presto caratteri devastanti, a milioni morirono nei campi di battaglia. Molti, soprattutto donne, furono coinvolti nel sistema industriale. Furono anni drammatici: ritmi a ritmi asfissianti di lavoro, divieto di sciopero, equiparazione giuridica degli operai ai soldati al fronte. Nel 1917 nel paese si registrarono moti popolari di protesta per il pane e contro la guerra; il più imponente si ebbe nel mese di agosto a Torino quando l'esercito sparò sulla folla provocando decine di morti. Finita la guerra in molti paesi europei scoppiarono diverse rivolte. L'Italia registrò un periodo di accesa conflittualità sociale, il "biennio rosso" (1919-20). Dopo la firma nel 1919 dei primi contratti nazionali che sancirono la conquista delle otto ore. Con l'estate del 1919 si entrò nel vivo della mobilitazione con i braccianti delle campagne e i Consigli di fabbrica delle industrie. Nel 1920 la firma del "Lodo Giolitti" tra Governo, CGdL e imprese pose fine al "biennio rosso". Al V Congresso della CGdL, tenuto a Livorno nel 1921, il sindacato, a differenza del partito socialista, riuscì a evitare la scissione dei comunisti... [continua nel prossimo numero ...](#)

## Manifestazione 17GIUGNO

*Migliaia di persone hanno raggiunto Roma da ogni parte d'Italia, per chiedere dignità per il lavoro, la democrazia e la Carta. Le parole d'ordine sono: no alla "truffa" dei voucher, sì al rispetto, non smobilitiamo!*



## COSTITUZIONE

### Articolo 40

**Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano**

### Articolo 75

**E' indetto referendum popolare per deliberare l'abrogazione, totale o parziale, di una legge o di un atto avente valore di legge, quando lo richiedono cinquecentomila elettori o cinque Consigli regionali. Non è ammesso il referendum per le leggi tributarie e di bilancio, di amnistia e di indulto, di autorizzazione a ratificare trattati internazionali. Hanno diritto di partecipare al referendum tutti i cittadini chiamati ad eleggere la Camera dei deputati. La proposta soggetta a referendum è approvata se ha partecipato alla votazione la maggioranza degli aventi diritto, e se è raggiunta la maggioranza dei voti validamente espressi. La legge determina le modalità di attuazione del referendum.**

## DIRITTO DI SCIOPERO

**invece di attaccare diritto Costituzionale si approvi legge su rappresentatività!!!**

Non si approfitti ogni volta che ci sono disservizi causati da scioperi da noi non condivisi né proclamati, per assestare un vero colpo di mannaia sulla libertà sindacale e sul diritto di sciopero sancito nella nostra Costituzione". Così il segretario confederale della Cgil Vincenzo Colla. "Utilizzando le polemiche scaturite dallo stop dei trasporti urbani di venerdì 16 giugno da parte delle sigle sindacali minori - sostiene Colla - Un senatore... è tornato ad invocare l'approvazione del suo ddl, dove tra le altre limitazioni è espressamente previsto lo svolgimento del referendum tra tutti gli addetti, con l'obbligo del 51% di consenso per dichiarare sciopero". "Per rafforzare la sua tesi il senatore si spinge addirittura a fare esempi con le leggi in merito tedesca, britannica e spagnola, che prevedono forme di consultazione, dimenticandosi però di dire - sottolinea il dirigente sindacale - che in quei paesi non vi sono, come invece nel nostro, leggi restrittive e di garanzia per il temperamento dei due diritti costituzionali, lo sciopero e il diritto dell'utente/cittadino. Mai in Italia sarebbe possibile bloccare le metro per cinque giorni consecutivi come è successo a Londra, o fermare per sei giorni tutto il trasporto ferroviario, come accaduto in Germania".

"Ci sembra evidente - prosegue Colla - quale sia il sistema migliore per garantire entrambi i diritti. Invece di sfruttare spunti e polemiche per tentare di colpire la libertà sindacale e il diritto di sciopero, il senatore potrebbe impegnarsi **per far riprendere in una legge l'accordo interconfederale del 2014 sulla certificazione obbligatoria della rappresentanza**". "Questo - spiega il segretario confederale della Cgil - permetterebbe di avere finalmente una norma in grado di misurare la reale, e non millantata, rappresentatività delle varie sigle". "Altra cosa - conclude - è invece valutare la necessità di aggiornare semplicemente le tecniche che le parti sociali e istituzionali, nel libero confronto, possono individuare per rendere più omogenea e lineare l'azione procedurale

Siamo praticamente arrivati al tanto desiderato e meritato periodo di ferie... Ma conosciamo tutti le integrazioni tra il nostro Contratto e quello Nazionale sulle ferie e i permessi? Con questa domanda inauguriamo questo spazio dedicato al:

### **CONFRONTO TRA CONTRATTO AZIENDALE E CONTRATTO NAZIONALE**

- **Ferie CCNL:** 20 gg lavorativi di ferie (calcolato sulla settimana lavorativa lunedì/venerdì) da suddividere in due periodi durante l'anno.
- **C.A. 1974:** 23 gg, di cui 15 usufruibili ai sensi del CCNL e i restanti 8 a disposizione dei Lavoratori secondo le proprie esigenze con adeguato preavviso all'Azienda.
- **C.A. 1977:** 23 gg, di cui 13 usufruibili ai sensi del CCNL e i restanti 10 a disposizione dei Lavoratori secondo le proprie esigenze con adeguato preavviso all'Azienda.
- **C.A. 1980:** si concorda che il 23esimo giorno di ferie verrà utilizzato in un ponte invernale indicato dall'Azienda.
- **C.A. 1983:** concedo di paternità: due giorni aggiuntivi di permesso retribuito anche non consecutivi da usufruire nel primo mese di vita del neonato.
- **C.A. 1996:** tutte le Lavoratrici con uno o più figli di età fino ai 10 anni compiuti potranno usufruire di ulteriore 16 ore annue di PIR in aggiunta alle 104 ore di PIR previste dal vigente CCNL – Tutti gli operai meccanici con 55 anni di età compiuti, potranno usufruire di ulteriori 16 ore annue di PIR in aggiunta alle 104 ore di PIR previste dal vigente CCNL – Nr. 24 ore di PIR (delle 104 ore di PIR previste dal vigente CCNL) potranno essere usfruite a gruppi di 2 ore.
- **C.A. 2005: Definizione dei congedi:**
  1. Congedi di paternità: A) 2 giorni di permesso retribuito B) 24 ore di PIR da scalare dal monte ore individuale.
  2. Grave malattia del figlio/a se di età inferiore ai 3 anni: A) PNR illimitato sulla base di certificazione medica come da legge vigente. B) congedo retribuito di 3 giorni anno ex L. 53/2000. C) 16 ore di permesso retribuito anno a carico azienda. D) 16 ore di PIR contigue ai 3 giorni di congedo da scalare dal monte ore individuale.
  3. Grave malattia del figlio/a se di età uguale o superiore ai 3 anni: A) PNR limitato a 5 giorni anno fino agli 8 anni di età sulla base di certificazione medica come da legge vigente. B) congedo retribuito di 3 giorni anno ex L. 53/2000. C) 16 ore di PIR contigue ai 3 giorni di congedo da scalare dal monte ore individuale.
  4. Lutto familiare secondo L.53/200: A) congedo retribuito di 3 giorni anno ex L. 53/2000. B) 16 ore di PIR contigue ai 3 giorni di congedo da scalare dal monte ore individuale.
  5. Grave malattia di un familiare ai sensi della L.53/2000: A) congedo retribuito di 3 giorni anno ex L. 53/2000. B) 16 ore di PIR contigue ai 3 giorni di congedo da scalare dal monte ore individuale.
  6. Figli portatori di handicap: fermo restando quanto previsto dalla legge n.104 del 1992, l'azienda concederà permessi retribuiti fino ad un massimo di 40 ore annue, ma non contiguamente a ferie, a un genitore per l'assistenza di figli portatori di handicap o affetti da gravi patologie ai sensi della legge n.104 del 1992.
  7. Lavoratore tossico dipendente: A) 3 anni di aspettativa non retribuita se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato. B) 12 mesi di aspettativa non retribuita se il lavoratore è assunto a tempo determinato.
  8. Figlio/a tossico dipendente, o congiunti stretti e conviventi affetti da tossicodipendenza: A) periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 12 mesi.
  9. Lavoratore etilista: A) periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 6 mesi.
- **Accordo di fusione CGT-GTS 2010:** tutte le Lavoratrici con figli entro i 10 anni di età potranno usufruire di ulteriori 16 ore di PIR in aggiunta alle 104 ore/anno previste.
- **C.A. 2014:** la programmazione delle ferie pianificata da ogni Lavoratore entro il 1 marzo di ogni anno, sarà approvata entro il 31 marzo per il periodo gennaio-settembre ed entro il 30 giugno per il periodo ottobre-dicembre.

### **Federdistribuzione sceglie la via unilaterale. "Atteggiamento inaccettabile"**

Federdistribuzione getta la maschera, dimostrando, nei fatti, di non intendere in alcun modo sottoscrivere accordi con i sindacati di categoria per un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. La conferma arriva dalla decisione unilaterale di procedere all'elargizione di un aumento che va considerato per quello che è: un affronto alla dignità dei lavoratori delle imprese della cosiddetta Distribuzione Moderna Organizzata associate a Federdistribuzione. I 15 euro elargiti a maggio 2016 senza alcun accordo con i sindacati e i 30 euro che si accingono a mettere nella busta paga di luglio, non sono che una parte degli aumenti garantiti ai lavoratori dipendenti delle imprese aderenti ad altre associazioni datoriali. In questo modo persistono disparità di trattamento e discriminazioni inaccettabili. Gli incrementi che le imprese di Federdistribuzione si sono rese disponibili a riconoscere unilateralmente sono infatti inferiori a quelli previsti dal rinnovo del Contratto Nazionale di Confcommercio, sottoscritto a marzo del 2015. Federdistribuzione non può pensare che i 45 euro elargiti in due anni possano sostituirsi al Contratto Nazionale; un Contratto che, ad oggi, Federdistribuzione non ha, continuando a fare riferimento a condizioni che non ha negoziato e firmato, oltretutto superate nel frattempo dal rinnovo sottoscritto con altre associazioni datoriali. Per questo, continueranno le iniziative già avviate, coinvolgendo i lavoratori delle grandi catene di distribuzione, in tutto il paese.

**Solidarietà ad Augustin Bruno Breda:** l'azienda Elettrolux nei giorni scorsi ha licenziato lo storico delegato sindacale della Fiom accusandolo di aver abusato della legge 104 sull'assistenza ai familiari ("per una zia 96enne sola al mondo"). Dopo aver rigettato l'accorata difesa del Sindacalista prodotta in Unindustria, in fabbrica si è scatenato uno sciopero spontaneo dei lavoratori di 8 ore. Alla protesta indetta dalla Fiom CGIL hanno aderito anche gli iscritti della Fim CISL e della Uilm UIL. Si chiude di conseguenza una fase di confronto e si apre ora una fase legale della Fiom di assistenza del Lavoratore Sindacalista. Inoltre si configura fortemente l'ipotesi di un comportamento antisindacale anche perché il licenziamento oltre che immotivato non tiene conto dei criteri di proporzionalità ed è quindi sproporzionato rispetto alla contestazione che viene mossa. Il provvedimento assume perciò il carattere, fortemente preoccupante, di un atto di ritorsione verso un militante sindacale impegnato a difesa dei Lavoratori.