

Il ruolo delle rappresentanze sindacali per ridurre la precarietà del lavoro

La contrattazione non deve riguardare solo il salario

Negli ultimi anni diversi provvedimenti legislativi hanno modificato le regole che governano il mercato del lavoro. La tendenza è quella di rendere più favorevoli per le imprese le forme di contratto di lavoro applicabili ai lavoratori nuovi assunti, aumentando la precarietà del posto di lavoro, riducendo le certezze per i lavoratori e rendendoli più facilmente "licen-

tanti Sindacali a svolgere le verifiche conseguenti. Per quanto attiene la realtà delle aziende metalmeccaniche della nostro territorio, va rilevato che è sempre più diffuso il ricorso soprattutto a tre tipologie di lavoro precario: Il lavoro in somministrazione (ex - interinale); I contratti a tempo determinato; L'utilizzo di lavoratori forniti da Cooperative;

ABBIAMO tutti la consapevolezza che questo processo, se non contrastato adeguatamente, renderà sempre più difficile organizzare, il crescente numero di lavoratori precari.

ziabili". Abbiamo tutti la consapevolezza che questo processo, se non contrastato adeguatamente, renderà sempre più difficile organizzare, il crescente numero di lavoratori precari, nell'azione collettiva che il Sindacato mette in campo per difendere i diritti dei lavoratori. È del tutto evidente che il lavoratore che non ha la garanzia del posto di lavoro ha maggiori difficoltà a scioperare ed esporsi per far valere i suoi diritti contrattuali e di legge.

Per questo hanno un valore sicuramente molto importante i risultati raggiunti nella contrattazione aziendale, dove in molti casi si sono definite garanzie aggiuntive a tutela del posto di lavoro dei lavoratori precari, che impegnano le aziende a trasformare i contratti di lavoro precari in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Non possiamo però ignorare che con l'approvazione delle norme di legge che hanno introdotto e regolamentato queste tipologie di contratti di lavoro si è prodotta tra i lavoratori ed anche tra i delegati sindacali, una sorta di rassegnata accettazione dei modi con cui le aziende li stanno utilizzando, rinunciando spesso a verificarne la regolarità. Nei mesi scorsi, come ufficio vertenze, abbiamo avuto modo di verificare che in diverse aziende le modalità e le procedure previste dalle norme di legge e contrattuali non vengono rispettate, questo ha consentito la contestazione di diversi contratti, con la trasformazione in alcuni casi dei rapporti di lavoro in contratti a tempo indeterminato.

Vogliamo richiamare gli aspetti più importanti delle norme, invitando i Rappresen-

LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE: Questo tipo di contratto, tra i rapporti di lavoro atipici, è il più diffuso nelle medie e grandi aziende metalmeccaniche. Le norme di legge si sono evolute negli ultimi anni, infatti dopo essere stati introdotti nel nostro paese dalla legge 196/1997 (Pacchetto Treu) con la definizione di lavoro interinale, gli stessi sono stati sostituiti dai contratti in somministrazione di manodopera (D.Lgs. 276/2003 conosciuto come Legge Biagi). Il loro utilizzo è regolato da diverse norme di legge e contrattuali, le più importanti sono le seguenti: La Direzione comunica, di norma 5 giorni prima,

LA DIREZIONE COMUNICA, di norma 5 giorni prima, alla RSU il numero dei lavoratori interinali, la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo, e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

alla RSU il numero dei lavoratori interinali, la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo, e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni d'urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita entro i 3 giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Questa norma contenuta nel CCNL dei Metalmeccanici, spesso non viene applicata né fatta rispettare. È necessario che le R.S.U. si facciano carico di chiedere alle Direzioni aziendali le informazioni di cui hanno diritto, perché sono indispensabili per mantenere il controllo sul corretto utilizzo di questi tipi di rapporto di lavoro. Va ricordato, a questo proposito che in alcune aziende dopo aver inutilmente chie-



sto queste informazioni, abbiamo presentato denuncia alla Magistratura per attività anti-sindacale, ottenendo oltre alla modifica del comportamento delle direzioni aziendali, anche l'apertura della trattativa per l'assunzione a tem-

rinali prevede che le proroghe dei singoli contratti non possano essere superiori a 4 e non possano avere una durata complessiva superiore a 2 anni.

In molte aziende si verifica che, pur rispettando formalmente questo vincolo, con l'attivazione di nuovi contratti, in modo separato, l'utilizzo prolungato degli stessi lavoratori all'interno della stessa azienda risulta contestabile, perché il mantenere un lavoratore con un rapporto di lavoro precario per molti mesi, è spesso in contraddizione con le motivazioni per cui vengono attivati questi contratti.

Ad esempio è difficile pensare che sia giustificato il fatto che la stessa azienda possa utilizzare un lavoratore per oltre due anni, per contratti attivati per far fronte a punte di più intensa attività.

Per casi di questo genere esistono già pronunciamenti della Magistratura che stabilito l'illegittimità di queste modalità di utilizzo dei lavoratori da parte delle aziende.

Le norme contrattuali e di legge prevedono che i lavoratori in regime di somministrazione percepiscano gli stessi trattamenti economici e normativi che sono previsti per i dipendenti delle aziende utilizzatrici, inoltre i lavoratori utilizzati da aziende industriali metalmeccaniche, sulla base delle legge e delle norme contrattuali devono essere inquadrati almeno al 3° livello.

Per tutto questo è importante che i Rappresentanti Sindacali si facciano carico di controllare in azienda il rispetto di tutte le norme che regolano i rapporti di lavoro in somministrazione.

Inoltre è opportuno che ogni volta che ad un/una lavoratore/trice non viene confermato il contratto di lavoro, questo venga indirizzato all'Ufficio Vertenze FIOM per verificare la possibilità di contestare la decisione dell'azienda.

ufficio
vertenze

L'UFFICIO VERTENZE FIOM NELLE SEDI TERRITORIALI

Ogni settimana un rappresentante dell'Ufficio Vertenze della FIOM di Brescia è presente nelle sedi di zona per fornire ai lavoratori informazione e supporto per tutti i problemi inerenti il rapporto di lavoro che si presentano nelle aziende metalmeccaniche, sia industria che artigiane, di tutta la provincia.

I GIORNI DI PRESENZA DALLE 14,30 ALLE 18,30 SONO:

SEDE	INDIRIZZO	GIORNO	TELEFONO
Lonato	Via De Gasperi, 46	Lunedì	030 91 368 87
Palazzolo	Vicolo Salnitro, 2	Mercoledì	030 74 003 80
Manerbio	Via Carlo Marx, 10	Giovedì	030 93 805 89
Gardone V.T.	Via Convento, 50	Venerdì	030 89 122 90

CRISI INDUSTRIALI

Accordo con le BCC per affrontare l'emergenza salariale

Il Tribunale di Brescia nel corso del 2005 ha dichiarato il fallimento di 329 Aziende presenti nel territorio bresciano di queste circa 50 appartengono al settore metalmeccanico, tra queste la Fomb e la Simonelli, due fonderie che occupano più di cento dipendenti ciascuna.

Inoltre Abbiamo la Orizio di Rodengo Saiano in concordato preventivo e la Trend che era stata posta in amministrazione controllata.

In presenza di questo stillicidio di aziende fallite che hanno messo in forte difficoltà economica molti lavoratori e le loro famiglie, le Organizzazioni Sindacali Fim-Fiom-Uilm nel Luglio 2005 hanno concordato con le Banche di Credito Cooperativo del territorio bresciano una sorta di anticipazione sociale (pari a 3000 Euro).

Questa iniziativa ha coinvolto i lavoratori Fomb, Simonelli e Orizio per far fronte all'emergenza salariale che si è venuta a creare per oltre 400 dipendenti metalmeccanici, che sono rimasti senza stipendio a seguito della situazione di insolvenza dell'azienda di appartenenza.

Molti lavoratori delle tre aziende sopraelencate hanno usufruito del prestito concordato ed erogato dalle Banche di Credito Cooperativo. In questi giorni si sta definendo con le banche interessate la proroga dei prestiti per ulteriori 4 mesi, fino a fine Marzo 2006 per i lavoratori delle aziende Orizio, Simonelli e Fomb che sono ancora in Cassa Integrazione Straordinaria.

Si sta verificando inoltre la possibilità di accedere al fondo antiusura onlus a copertura degli interessi che questi lavoratori maturano nel momento in cui utilizzano i fidi sui propri conti correnti. ☼

