

Bilancio della attività dell' Ufficio vertenze della Fiom

I lavoratori non vengono lasciati soli

L'Ufficio Vertenze della Fiom-Cgil si occupa di controlli buste paga e del trattamento di fine rapporto, licenziamenti e recupero di crediti da lavoro e differenze retributive, risarcimento danni da infortunio. Ogni anno il nostro ufficio raccoglie una media di 950 pratiche; il 25% delle quali riguarda impugnazioni di licenziamenti o illegale intermediazione di manodopera, il restante 75% riguarda pratiche per differenze salariali, recupero crediti, o risarcimento danni. Altra attività di assistenza importante viene svolta dall' Ufficio Procedure Concorsuali e riguarda coloro che lavorano in aziende soggette a fallimento, a concordato preventivo, ad amministrazione controllata straordinaria o in liquidazione coatta. Dal 2005 ad oggi sono state circa 100 le aziende metalmecc-

caniche incorse in procedure fallimentari, tra queste ricordiamo la Fomb, la Mim, la Mir, la Trend, la Orizio e la Simonnelli, più di 1400 lavoratori metalmeccanici si sono rivolti all'ufficio fallimenti per il recupero delle loro spettanze. Si tratta di pratiche che durano a lungo e i cui tempi sono determinati dai Tribunali e dai curatori fallimentari e nelle quali un'adeguata assistenza ai lavoratori garantisce che i tempi si riducano allo stretto necessario. L'ufficio Procedure Concorsuali assiste il lavoratore nel recuperare le spettanze dovute nei confronti della procedura concorsuale e qualora necessario interviene nei confronti dell'Inps per attivare il fondo di garanzia a copertura del trattamento di fine rapporto. Inoltre vengono seguite per conto dei lavoratori le procedure relative ai cosiddetti pi-

gnoramenti negativi, riferibili ad aziende che chiudono ma per legge non possono fallire. Tutto questo lavoro in soli 9 mesi ha permesso ai lavoratori che si sono rivolti all'Ufficio vertenze o all' Ufficio procedure concorsuali di recuperare crediti per un valore complessivo di circa 1.950.000 di Euro.



PARLAMENTO

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro è diventata legge

Il 3 agosto 2007 la Camera dei Deputati ha approvato definitivamente il testo unico "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro", che riordina e modifica quanto previsto dalla legge 626 del 94 e che sarà completato da appositi decreti attuativi nei prossimi mesi.

Il testo unico prevede il riordino e coordinamento di tutte le normative in materia sulla sicurezza oggi vigenti coordinandolo con la normativa ambientale, la loro estensione a tutti i settori d'attività e a tutte le tipologie di rischio, nuove norme sugli appalti e l'applicazione della normativa a tutte le tipologie e i contratti di lavoro, il riordino della normativa di sicurezza su macchine, impianti, attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione collettivi ed individuali.

Le misure contenute nella nuova normativa intervengono anche sull'apparato sanzionatorio per le imprese, con la riformulazione e l'inasprimento delle sanzioni amministrative e penali e con il riconoscimento alle organizzazioni sindacali e ai familiari delle vittime a costituirsi parte civile e parte lesa.

Inoltre il testo unico prevede nel 2008 il potenziamento degli organi ispettivi e rafforzamento del ruolo dell'RLS, infatti specifica ruoli ed attribuzioni dei rappresentanti dei lavoratori riconoscendo il diritto accedere ai contratti (di somministrazione, di appalto e sub-appalto) stipulati dall'azienda per la parte in cui sono indicati i costi relativi alla sicurezza e l'obbligo aziendale di consegna di copia del documento di valutazione dei rischi e del registro infortuni.

Azienda condannata a pagare i salari arretrati al lavoratore reintegrato

Licenziamento illegittimo, la Fiom vince la causa

Siamo nel febbraio 2004, e una azienda licenzia un lavoratore. Per l'azienda va tutto bene ma questa volta il lavoratore si rivolge al sindacato per impugnare il licenziamento. L'azienda sceglie di non trattare e opta per la via legale. Il 3 marzo 2005 la sentenza di primo grado ottiene un risarcimento a favore del lavoratore poco cospicuo esecutivo della condanna per licenziamento illegittimo sulla base della tutela obbligatoria. Il sindacato insiste per la maggior tutela stante le dimensioni dell'azienda e insieme al lavoratore decide di ricorrere in appello. A quel punto l'azienda estrae dal cilindro un documento fotocopiato non prodotto in primo grado, dal quale risulterebbe apposto un termine al contratto d'assunzione del lavoratore.

Questo documento viene disconosciuto dal lavoratore anche in sede di giuramento decisorio, e quindi non viene preso in considerazione dal giudice. Seguendo l'indirizzo della giurisprudenza, il giudice dichiara che l'onere probatorio relativo alle dimensioni aziendali grava sulla azienda che voglia impedire l'applicazione della disciplina generale prevista dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. Così il 1° giugno 2006 giunge la condanna per l'azienda che ordina la reintegrazione del lavoratore nel suo posto di lavoro e la corresponsione delle retribuzioni globali di fatto dalla data del licenzia-

mento e fino alla data della reintegra, oltre agli interessi rivalutazione monetaria secondo quanto previsto dalla legge, cui si aggiunge il pagamento delle spese del primo e del secondo grado di giudizio. Solo ora scriviamo dell'ottimo risultato ottenuto perché nei giorni scorsi è avvenuta la consegna dell'assegno nelle mani del lavoratore. Un bel colpo, frutto della collaborazione tra il legale della Fiom, che ha rappresentato e difeso il lavoratore, e l'ufficio vertenze della Fiom. Questa sentenza risarcisce il lavoratore e premia la linea di condotta della Fiom. Non sempre saremo in grado di ottenere questi risultati ma i padroni devono sapere che tutte le volte ci riproveremo, perché la Fiom non lascia soli i lavoratori.



Basta con le dimissioni in "bianco"

Accadeva che molte aziende, al momento della assunzione, chiedessero al lavoratore o alla lavoratrice di firmare un modulo di dimissioni volontarie con la data in bianco. Si trattava e si tratta ancora, di false dimissioni che diventano vere quando il padrone vi appone la data. In questo modo il lavoratore era ricattato per tutto il tempo che rimaneva in quella azienda. Erano ricattabili i lavoratori che subivano un infortunio o una grave malattia ma lo erano ancor di più le lavoratrici che sceglievano di avere una maternità. Molti lavoratori e lavoratrici erano costretti a rivolgersi agli uffici legali del sindacato per impugnare quei licenziamenti volontari che volontari non erano. Accade finalmente che la Camera dei Deputati prima e i Senatori in questi giorni abbia messo fine a questo sopruso. Dal momento in cui la legge verrà pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, il lavoratore dovrà utilizzare per le dimissioni, degli appositi moduli prestampati e numerati progressivamente e con una data di emissione che garantisca dalla contraffazione. Speriamo che sia la volta buona e che il giochino delle dimissioni volontarie anticipate si sia rotto definitivamente.

