

vogliono che a pagarla siano le famiglie dei lavoratori e pensionati.

<<Ci manca solo la tassa sul pane, poi c'è tutto per colpire le famiglie, i lavoratori, i pensionati>>.
Susanna Camusso, Segretaria Generale della CGIL 29-08-11 Unità

La manovra economica di fine agosto 2011 dopo la precedente di fine Luglio 2011, nonostante i numerosi cambiamenti fin ora apportati, mette in chiaro una cosa che non viene mai modificata:

per i lavoratori, un punto poco approfondito ma rilevante è l'Art.8 della Finanziaria che se passa, sarà una (contro)rivoluzione nelle relazioni sindacali, sarà una iattura per tutti i lavoratori .



Finanziaria Agosto 2011 ART.8 : Misure a sostegno dell'occupazione

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.
2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione incluse quelle relative:
 - a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; (una norma fino ieri vincolata dalla legge 300 che vietava il controllo a distanza dei lavoratori Ndr)
 - b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;

- c) **ai contratti** a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina **dell'orario di lavoro**;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, **alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro**, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

Cosa significa?:

SITUAZIONE ATTUALE (prima dell'art.8 Finanziaria 2011):

è consuetudine nel caso un'azienda voglia allontanare un dipendente non gradito, operare nei seguenti modi:

- A) Mettere alle "strette" il dipendente non gradito e fare in modo che sia il lavoratore stesso a lasciare spontaneamente l'azienda per esasperazione, la tal cosa non è lecita ma sappiamo benissimo che su caratteri deboli ha molta fortuna ... tale pratica, e' molto frequente nelle piccole imprese o nelle piccole filiali e meno nelle grandi. Oggi con la difficoltà di trovare un posto, sempre più persone trovano il coraggio di affrontare l'angheria e non subirla, pertanto risulta un metodo che non sempre funzionante ...
- B) L'Azienda attraverso un uso spregiudicato (ma lecito) degli articoli sanzionatori (art.32) del Contratto Nazionale di Lavoro (CCNL) può metter in campo azioni che possono anche portare al licenziamento ... ricordo che nell'ultimo rinnovo CCNL abbiamo assistito ad una recrudescenza repressiva delle norme (vedi materiale ricevuto sul CCNL gennaio 2011)
- C) Nel caso di licenziamento d'autorità, la cosa risulta molto rara nelle imprese >15 dipendenti, (in tali imprese è consuetudine creare soprattutto delle unità separate, reparti ghetto.) molto più frequente questo fenomeno nelle aziende sotto i 15 dipendenti. Questa facilità è data dal fatto che la norma di legge (art.18 legge 300/1970) è monca nell'azione di tutela del lavoratore perché anche se vi è il pronunciamento di un giudice di nullità del provvedimento, non si ha –tranne casi eccezionali- il diritto al reintegro ma il pagamento di una indennità (solitamente 6 mensilità).

Pertanto l'unico modo "*per fare fuori un lavoratore*" senza dare motivo di atteggiamento antisindacale è inserire il lavoratore nelle liste di mobilità adottate nelle procedure di licenziamento collettivo camuffando le vere ragioni del suo licenziamento (cosa accaduta anche nella nostra azienda). Certamente la forza e la determinazione di lottare insieme l'uso dell'art.18 dello statuto dei lavoratori (legge 300/1970) permette – il piu' delle volte- la possibilità della riassunzione del lavoratore ingiustamente licenziato.

CON QUESTO ARTICOLO SOPRA DESCRITTO CAMBIERANNO E DI MOLTO I RAPPORTI FRA LAVORATORE E DATORE DI LAVORO (PADRONE)

SE non modificata o rimossa la sua applicazione sarà :

Esempio: siamo in presenza di una crisi aziendale, l'impresa per i suoi interessi, sposta attività in altre regioni, paesi ecc ... esterna lizza alcune attività ecc ... ma non vuole chiudere, vuole continuare la sua attività, pertanto propone ai suoi interlocutori: RSU e/o Sindacato

“ cari lavoratori, l'azienda vuole continuare ad operare sul mercato, ma per fare investimenti, organizzare le attività e cose del genere ha bisogno di ridurre il personale ... se la RSU, o l'organizzazione sindacale firmano un accordo che preveda un licenziamento discrezionale di alcune unità possiamo permettere la continuità operativa” ...

Come a Pomigliano, Mirafiori, Grugliasco ... siamo sotto ricatto. Sono a rischio gli interessi dei lavoratori, è a rischio la democrazia in fabbrica seppur piccina ma che dalla sua conquista negli anni 70 ci ha aiutato tutti a resistere e difendere i nostri interessi le nostre famiglie.

**Questa norma non deve passare se non vogliamo la barbarie...
non sprechiamo questa occasione.**

**Lo sciopero è l'unica arma che abbiamo,
cambiare si può!**

A cura delle RSU UPS Italia Milano e Vimodrone

Se non sei interessato ci scusiamo per il disturbo e qualora non intendi ricevere ulteriori messaggi informativi ti preghiamo di rispondere a questa mail scrivendo nell'oggetto "CANCELLAMI" e sarai immediatamente cancellato dalla lista.(In relazione all'art. 13 D. L. 196 del 30/6/03 e successive modifiche, il destinatario può chiedere la propria cancellazione da questa lista di distribuzione come previsto dall' art.7.)