Informazioni utili

CONTESTAZIONI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Che cosa sono:

Il datore di lavoro può adottare provvedimenti sanzionatori nei confronti dei lavoratori in caso di inosservanza di disposizioni impartire. In generale, le sanzioni disciplinari a disposizione dei datori di lavoro devono essere graduate a seconda della gravità delle infrazioni, e lo Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970) stabilisce le modalità con cui tale potere disciplinare si esercita, impedendo così un uso ingiusto da parte delle aziende, garantendo al lavoratore il diritto ad una informazione preventiva e ad esercitare il proprio diritto di difesa.

Le diverse sanzioni e i diritti del lavoratore:

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle norme stabilite da leggi e contratti (e dal regolamento aziendale esposto in luogo accessibile a tutti) può portare ad una contestazione e, solo successivamente, all'applicazione di sanzioni disciplinari che, a seconda della gravità dell'infrazione, sono le seguenti: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa (consistente nella trattenuta in busta paga dell'importo corrispondente ad un massimo di 3 ore di retribuzione); sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 giorni; licenziamento per mancanze.

Nell'applicazione delle sanzioni, il datore di lavoro deve tenere conto del principio di proporzionalità che deve sussistere tra infrazione e sanzione.

Le contestazioni devono essere sempre effettuate in forma scritta ed è prevista (dallo Statuto dei Lavoratori e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) una procedura che devono seguire tanto l'azienda quanto il lavoratore.

La contestazione dell'ipotetica infrazione deve essere: tempestiva (rispetto al momento in cui si è verificata l'infrazione), specifica (deve fornire cioè le indicazioni necessarie per individuare e contestualizzare il fatto: tempo, luogo, ecc.); immutabile (l'eventuale provvedimento disciplinare deve riferirsi ai fatti contestati).

Cosa fare se si riceve una contestazione:

Il lavoratore ha il diritto di presentare, entro 5 giorni di calendario dalla data di ricevimento della contestazione, le proprie giustificazioni per iscritto (scelta che raccomandiamo) o verbalmente. Nel fornire le proprie giustificazioni è opportuno che il lavoratore si faccia assistere dal delegato di fabbrica (RSU) o dalla propria Organizzazione Sindacale.

Qualora, una volta ricevute le giustificazioni, l'azienda non conferma il provvedimento disciplinare entro 5 giorni, le stesse giustificazioni si considerano accolte.

Qualora invece l'azienda confermasse per iscritto il provvedimento disciplinare, il lavoratore ha il diritto di impugnarlo tramite la propria Organizzazione Sindacale di categoria.

Ad ogni modo, qualora un lavoratore riceve una contestazione, è consigliabile rivolgersi al proprio Delegato sindacale, alla propria Organizzazione sindacale e consultare il CCNL.

TFR: CONOSCI I TUOI DIRITTI?

RIVOLGITI AL TUO SINDACATO

LA FIOM È A DISPOSIZIONE DI TUTTI I LAVORATORI PER FORNIRE INFORMAZIONI UTILI SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE E I FONDI PENSIONE (COMETA, FONDAPI, COOPERLAVORO, ARTIFOND).

CONTATTACI PER PRENDERE UN APPUNTAMENTO:

0543/453755 - 348/2218998 - fiom@cgilfo.com

Comitato di Redazione

Ivan Andreucci (Carpigiani), Federico Bonamici (Marcegaglia), Moreno Cimatti (Trasmital), Piero Fabbri (ex-Seam), Tatiana Gentilini (Electrolux), Massimo Mambelli (Celli), Paride Amanti, Michele Bulgarelli, Domenico Parigi.

FIOM-CGIL

TuteBlu news

il periodico a tempo indeterminato

numero 8

autunno 2006

TuteBlu News è il periodico della FIOM-CGIL di Forlì.

La FIOM-CGIL si trova in Via P.Maroncelli 34 presso la Camera del Lavoro di Forlì. Telefono: 0543453755, 0543453754

C.G.I.L. - BOLLETTINO INFORMAZIONI

Periodico di informazione CAMERA DEL LAVORO TERR. FORLI'

Via P. Maroncelli 34, FORLI' - **Direttore: E. SANTOLINI - Dir. Resp. M. VESPIGNANI**

Padroni d'Italia

Manifestazione metalmeccanica
Foto Archivio Fotografico CGIL Forlì

In questi giorni i lavoratori e le loro organizzazioni sindacali devono fronteggiare un attacco senza precedenti da parte di tutto il sistema dell'imprese, con la Confindustria in testa e le associazioni degli artigiani e dei commercianti a seguito.

Se un giornale come La Stampa ha aperto il 5 ottobre con il titolo "Sindacato padrone d'Italia" è chiarissimo il messaggio che i poteri forti del nostro paese vogliono mandare al Governo e ai lavoratori: i padroni, grandi e piccoli, non accettano che una manovra economica di dimensioni paragonabili alla Finanziaria del 1992 non venga fatta pagare ai 'soliti noti',e cioè a lavoratori dipendenti e pensionati, così come i privilegiati di sempre non accettano una più equa rimodulazione dell'impianto fiscale e un impegno vero nella lotta all'evasione fiscale. Dobbiamo essere chiari. Quando i gioiellieri e i ristoratori di Forlì dichiarano redditi abbondantemente al di sotto di quelli dichiarati dai lavoratori metalmeccanici si tratta di "delinquenza fiscale", di una violazione sistematica di un dovere costituzionale dei cittadini.

Dovremo essere vigili e mantenere alta l'attenzione nel paese, dal momento che saranno forti le pressioni da tante parti affinché il Governo peggiori le parti positive della manovra Finanziaria e metta mano, nei prossimi mesi, alle pensioni e al modello contrattuale, e perchè si lasci tutto com'è per i precari e i migranti.

La Confindustria l'ha già detto chiaramente, proponendo un 'Patto per la produttività', che tradotto vuol dire che si deve lavorare di più (perché gli orari li deve decidere sempre e solo l'impresa), in condizioni peggiori ed essere pagati meno. I metalmeccanici l'hanno già sentita questa storia, e hanno già risposto che sono i lavoratori ad avere il diritto di decidere sull'orario e sulle loro condizioni di lavoro. Oggi si sta discutendo la Finanziaria, e a partire da gennaio si parlerà di Pensioni, di riforma del modello contrattuale e dell'intervento sul mercato del lavoro: saranno tempi difficili, ma i metalmeccanici e il loro sindacato, la FIOM, hanno dalla loro parte la loro storia e la loro memoria. Ci volevano cancellare con la Legge30 e gli accordi separati, hanno provato a dividerci e a farci accettare il controllo da parte delle imprese sugli orari di lavoro. Non ci sono riusciti e siamo ancora qui: abbiamo lottato per tredici mesi e rinnovato il Contratto nazionale e nei rinnovi dei contratti aziendali ridistribuiamo salario e riduciamo la precarietà.

Michele Bulgarelli

l'Intervista

In questo numero di *TuteBlu News* abbiamo deciso di intervistare **Paride Amanti**, Segretario Generale della FIOM di Forlì, sullo stato della contrattazione aziendale nel nostro territorio.

Quali aziende negli ultimi mesi hanno rinnovato i contratti aziendali, e quali vertenze sono ancora aperte?

Nel corso del 2006 hanno rinnovato il contratto aziendale la Trasmital-Bonfiglioli, la Celli, la Vallicelli, la Sigma4, la Marcegaglia; sono in corso le trattative per diverse aziende fra cui Acis, Meccanica Cortini, Cosmogas, Siboni, oltre alla trattativa per il rinnovo del contratto integrativo di gruppo dell'Electrolux-Zanussi (che si colloca in una situazione in cui lo stabilimento forlivese dovrà nei prossimi mesi ritagliarsi una propria identità produttiva nel gruppo a seguito della nota decisione di delocalizzare in Polonia la produzione delle free-standing).

Quali linee guida la FIOM segue nella elaborazione delle piattaforme e nelle trattative con le imprese, cioè cosa si vuole ottenere nei contratti?

Le linee guida che ci accompagnano in ogni rinnovo contrattuale sono, oltre al salario, la lotta alla precarietà, il controllo degli orari di lavoro, l'intervento sulle condizioni di vita e di lavoro in fabbrica (quindi salute e sicurezza) e sull'organizzazione del lavoro.
I contratti aziendali devono sempre prevedere il ruolo negoziale della RSU, perché sono i lavoratori e i loro rappresentanti ad avere il diritto di decidere sulle questioni che li riguardano; sulla parte economica si agisce sulle quantità e per rendere certe, consolidandole, quote importanti di salario.
Va sottolineato che questa impostazione, nel nostro territorio, è condivisa tra FIM-FIOM-UILM e ogni accordo viene approvato attraverso il voto democratico dei lavoratori (referendum).

Quale ruolo può svolgere il sindacato, attraverso la contrattazione, nella gestione di situazioni di crisi?

Questo territorio ha visto negli ultimi tempi diverse situazioni di crisi aziendali (Bizzocchi, Fabbri-Cam, Macmoter, ecc.) a testimonianza di una situazione industriale che presenta luci ed ombre. In queste situazioni, come Sindacato (vedi i casi della Bartoletti e della Bizzocchi), abbiamo sempre come obiettivo il mantenimento della produzione industriale e la *[continua)*

Paride Amanti al congresso della FIOM di Forlì
(foto di Piero Fabbri)

salvaguardia delle professionalità e quindi dei posti di lavoro, cercando di fare in modo che una crisi aziendale diventi una questione sociale nel territorio, e che quindi ci sia un intervento attivo (e non da semplici spettatori) da parte delle Istituzioni locali (Comuni, Provincia).

Vedi possibile l'estensione della contrattazione aziendale in nuove aziende, dove non è presente una storia contrattuale e sindacale?

Questo è uno dei nostri obiettivi prioritari, che si scontra però con il pericoloso affermarsi di una logica per cui anche la contrattazione deve essere funzionale alle logiche dell'impresa e non, invece, essere strumento di risposta ai bisogni dei lavoratori. Sono diversi, infatti, i casi in cui le aziende alle trattative cercano di svuotare il ruolo negoziale delle RSU (delegati di fabbrica) e del Sindacato, presentandosi con proprie piattaforme e richieste, anziché discutere delle nostre posizioni approvate dai lavoratori.
E' scontato che se accettassimo questa logica, diventando sindacato di mercato, abdicheremmo al nostro ruolo, che è quello di rappresentare valori e interessi precisi e indipendenti, l'interesse del lavoro.

Puoi trovare le piattaforme sindacali
e il contenuto degli accordi aziendali rinnovati
sul sito internet della FIOM-CGIL di Forlì
www.cgilfo.com/fiom/fiom.htm

Notizie dal territorio

MARCEGAGLIA

RINNOVATO IL CONTRATTO AZIENDALE

Finalmente dopo dieci mesi alla Marcegaglia di Forlì abbiamo raggiunto un importante rinnovo del contratto aziendale.
Questo rinnovo è stato diverso dai precedenti perché in quest'occasione l'azienda aveva chiesto in maniera esplicita uno scambio: voleva carta bianca su flessibilità e produttività d'alcuni reparti nonché istituire forme di penalizzazione per i lavoratori assenti in malattia, e per questo la discussione del contratto si è protratta così a lungo.
E' stata una trattativa lunga che, grazie al forte appoggio dei lavoratori che hanno sempre sostenuto la piattaforma, alla fine ha portato alla firma di quello che io considero un buon contratto di secondo livello (che naturalmente è stato votato dai lavoratori e approvato con il 72% dei sì).
Si tratta di un contratto importante, dove si è riusciti ad arginare la precarietà nel settore metalmeccanico e nello specifico in Marcegaglia, dal momento che l'accordo prevede che l'azienda possa utilizzare solo contratti a tempo indeterminato, di apprendistato e a tempo determinato (ma con una percentuale massima del 6%).
Un altro punto importante è il riconoscimento inequivocabile del ruolo negoziale della RSU (i rappresentanti sindacali di fabbrica) con cui si devono discutere e contrattare eventuali modifiche degli orari di lavoro; viene poi costituita, in ambito di sicurezza e salute per i lavoratori, una commissione paritetica che ha il compito di visionare ed intervenire sulle condizioni di lavoro per migliorarle.
Infine siamo arrivati ad ottenere un aumento salariale a regime di 100 euro fissi al mese su quattordici mensilità, uguali per tutti, e inoltre l'aumento è stato riconosciuto anche agli apprendisti.
Credo di poter dire che abbiamo raggiunto un buon traguardo: il nostro contratto è la migliore risposta a coloro che pensano che la competitività sia solo quella che si consuma sul peggioramento delle condizioni economiche e ambientali di lavoro, e cioè il ritornello di chi vorrebbe che i lavoratori lavorassero più ore, in condizioni peggiori e pagati meno.

Federico Bonamici

METALMECCANICI ARTIGIANI

AVVIATE LE TRATTATIVE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE

Si è svolto il 2 ottobre a Roma, tra Fim, Fiom, Uilm nazionali e le Associazioni dell'Artigianato, il primo incontro per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e di installazione impianti. Ricordiamo che il Contratto Nazionale dei metalmeccanici artigiani è scaduto il 31/12/05.
Nel corso dell'incontro, le Segreterie nazionali Fim, Fiom e Uilm hanno illustrato i contenuti della piattaforma rivendicativa, approvata dai lavoratori nella campagna di assemblee che si è appena conclusa; a Forlì si sono svolte 26 assemblee a cui hanno partecipato più di 250 lavoratrici e lavoratori dell'artigianato metalmeccanico.
Invitiamo tutti i lavoratori artigiani metalmeccanici e artigiani orafi-argentieri a restare in contatto con le Organizzazioni Sindacali per essere informati sull'andamento della trattativa.

COMEF-VALLICELLI, SIGMA4

RINNOVATI I CONTRATTI AZIENDALI

Mercoledì 6 settembre 2006 è stato approvato dai lavoratori della Vallicelli il rinnovo del Contratto aziendale, così come mercoledì 20 settembre 2006 è stato approvato il rinnovo del Contratto aziendale della Sigma4.
Entrambi gli accordi (di durata quadriennale) prevedono il diritto ad una informazione preventiva per la RSU su eventuali appalti ed esternalizzazioni, uno sbarramento alla precarietà e alla Legge30 e un ruolo di controllo della RSU sugli orari e i tempi di lavoro.
Per quanto riguarda le erogazioni economiche si sancisce il diritto di tutti i lavoratori (indipendentemente dalla forma contrattuale con la quale sono assunti) a ricevere il Premio di Risultato.
Entrambi gli accordi sono stati approvati dai lavoratori con il referendum.

Nella foto a sinistra lavoratori della Marcegaglia di Forlì ad una manifestazione sindacale.
(foto di Piero Fabbri)