



COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

Regioni e Autonomie Locali

COORDINAMENTO REGIONALE EMILIA ROMAGNA



VOTAZIONI RSU 2012
CSA: la libertà di scegliere

RACCOLTA FIRME

***E'** stata predisposta, dalla Segreteria Nazionale, una raccolta firme che, coinvolgendo tutti i lavoratori, sarà motivo di confronto con tutte le istituzioni al fine di far conoscere la posizione della nostra O.S. sulle misure che si possono intraprendere per favorire il mercato del lavoro, ridurre i costi della politica e riavviare lo sviluppo nel Paese. Riteniamo questo un utile strumento per far sentire, attraverso il Sindacato, la voce dei lavoratori senza utilizzare alcuna forma di sciopero, che servirebbe solo ed esclusivamente a togliere soldi da buste paga già esigue.*

La raccolta firme ha come obiettivo di **dichiarare inapplicabile** l'art. 8 della Legge 14 settembre 2011, n. 148 e l'assoluta inapplicabilità dell'estensione dell'art. 8 al pubblico impiego;

la soppressione degli articoli 90 (Uffici di supporto agli organi di direzione politica) **e 110** (Incarichi a contratto) **del TUEL** -nell'ambito della riduzione della spesa pubblica, prevista dall'art. 1 della Legge 148-;

per richiedere: il **riavvio dei CCNL nel pubblico impiego** (oggi sospesi sino al 2014);

l'attuazione di una seria politica di sostegno al reddito delle famiglie; l'avvio di provvedimenti volti allo sviluppo delle imprese, alla reale tutela dei lavoratori e a preservare il sistema pensionistico del settore pubblico e privato.

L'art. 8 della Legge 14 settembre 2011, n. 148 inserisce il modo di scavalcare l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori L. 300/70. Nella sostanza, questo accordo permetterà di ottenere deroghe sulla prestazione lavorativa, sugli orari e sull'organizzazione del lavoro. E così realisticamente sarà in molte situazioni di crisi. Nello stesso tempo si riaprirà anche, dove esistono sufficienti rapporti di forza, la possibilità di contrattare l'organizzazione del lavoro senza i vincoli oggi rigidamente imposti dai contratti nazionali.

L'art. 90 L. 267/2000 TUEL - *Uffici di supporto agli organi di direzione politica-*

Prevede la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, ... da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni.

L'art. 110 L. 267/2000 TUEL -*Incarichi a contratto-*

prevede che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con deliberazione motivata, di diritto privato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire.

Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, **al di fuori della dotazione organica**, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità

Si continua ancora con la strategia di svilire il ruolo e l'identità del dipendente pubblico, prevedendo un tetto agli stipendi e alle pensioni; per le pubbliche amministrazioni la possibilità di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro di propri dipendenti al compimento dei 40 anni di anzianità contributiva; rivedendo ancora le norme su mobilità, trasferimenti e aspettativa del personale pubblico; la liquidazione del Tfr ventiquattro mesi dopo la cessazione del rapporto di lavoro per pensione di anzianità, e dopo sei mesi per la pensione di vecchiaia.

Il CSA a breve inizierà la raccolta firme in tutti i posti di lavoro.

www.csaemiliaromagna.it



C.S.A.

**Coordinamento Sindacale Autonomo
Coordinamento Nazionale**

Via Goito, 17 -00185 Roma

Tel. 06.490036 fax 06.23328842-06.4464779

www.csaral.it – posta elettronica: coordinamento.csa@csaral.it

Accordi sindacali e Manovre economiche

Mercoledì scorso, 21 settembre, Confindustria e le Confederazioni sindacali hanno proceduto a ratificare l'accordo fra loro sottoscritto il 28 giugno 2011.

In base a questo accordo, i CCNL avranno la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore di interesse a livello nazionale.

I contratti collettivi aziendali, invece, per la parte normativa ed economica, saranno efficaci per tutto il personale in carico presso l'azienda, e vincoleranno le OO.SS. firmatarie dell'accordo interconfederale che sono presenti nell'azienda; l'efficacia *erga omnes* sarà valida se questi contratti saranno approvati dalla maggioranza delle Rsu.

Se in azienda sono presenti le Rsa e non le Rsu, gli accordi aziendali devono essere approvati dalle Rsa destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferiti dai lavoratori nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipula. Tali contratti devono comunque essere sottoposti al voto dei lavoratori se, entro dieci giorni dalla conclusione, ne viene fatta richiesta da almeno il 30 % dei lavoratori dell'impresa. La consultazione è valida se vi ha partecipato il 50% più uno degli aventi diritto; è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

Viene poi introdotta la certificazione delle iscrizioni ai sindacati; la soglia minima di rappresentatività viene individuata nel 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il CCNL.

Per il calcolo della rappresentatività di ciascuna organizzazione, si farà riferimento al dato ponderato fra le deleghe relative ai contributi sindacali (certificati dall'Inps tramite una apposita sezione nella dichiarazione Uniemens) e i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche (ogni tre anni) delle Rsu.

Nella sostanza, questo accordo permetterà di ottenere deroghe sulla prestazione lavorativa, sugli orari e sull'organizzazione del lavoro. E così realisticamente sarà in molte situazioni di crisi. Nello stesso tempo si riaprirà anche, dove esistono sufficienti rapporti di forza, la possibilità di contrattare l'organizzazione del lavoro senza i vincoli oggi rigidamente imposti da contratti nazionali che prevedono che alcuni aspetti, vedi l'orario di lavoro, possono essere contrattati esclusivamente a livello nazionale. È noto che da tantissimi anni la contrattazione aziendale si esercita prevalentemente sul salario, spesso legato alla produttività.

Queste intese in deroga ci appaiono in sovrapposizione con i "contratti di prossimità" previsti dall'art. 8 della manovra di ferragosto.

Non condividiamo il punto il punto 8 dell'accordo (*"le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure - che già hanno dimostrato reale efficacia - volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale"*). C'è certamente bisogno di un riequilibrio del prelievo fiscale a favore dei lavoratori, ma non si possono incrementare e rendere strutturali le riduzioni di tasse e contributi su istituti contrattuali aziendali che incrementano la produttività, l'efficienza, qualità, eccetera.

Questo Accordo, che delimita la rappresentanza sindacale alle sole sigle confederali, continua su una strategia ormai consolidata che vuole elidere i sindacati autonomi, in spregio allo stesso Statuto



C.S.A.

**Coordinamento Sindacale Autonomo
Coordinamento Nazionale**

Via Goito, 17 -00185 Roma

Tel. 06.490036 fax 06.23328842-06.4464779

www.csaral.it – posta elettronica: coordinamento.csa@csaral.it

dei lavoratori (*modificato dal referendum del 5 aprile 1995*) e al dettato costituzionale in tema di rappresentanza sindacale; non rilancia un sistema partecipativo dei lavoratori contro le tendenze a ridurre drasticamente il ruolo del contratto nazionale di lavoro e delle leggi fatte “in casa” con sindacati compiacenti che non considerano le difficoltà dei lavoratori a causa della crisi.

Ribadiamo il nostro punto di vista: un contratto nazionale quadro “leggero”, che preveda le prerogative sindacali generali ormai acquisite coniugate ad una maggiore partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori, attraverso una attenta e specifica contrattazione aziendale.

La sottoscrizione dell’accordo del 28 agosto, ratificato il 21 settembre, e solo un atto di buone intenzioni, se non si regola il regime contributivo dei premi di produttività, e non si determinano gli sconti previdenziali applicabili ai salari legati alla contrattazione di secondo livello. Il Governo, nel corso degli ultimi sei mesi, ha varato ben tre manovre economiche (i decreti legge n. 70, 98 e 138)! Ma i risultati stentano ad arrivare, sia in termini di riduzione del deficit che del tanto sbandierato pareggio di bilancio entro il 2013, sia - soprattutto - in termini di sviluppo e ripresa economica.

Si continua ancora con la strategia di svilire il ruolo e l’identità del dipendente pubblico, prevedendo un tetto agli stipendi e alle pensioni; per le pubbliche amministrazioni la possibilità di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro di propri dipendenti al compimento dei 40 anni di anzianità contributiva; rivedendo ancora le norme su mobilità, trasferimenti e aspettativa del personale pubblico; la liquidazione del Tfr ventiquattro mesi dopo la cessazione del rapporto di lavoro per pensione di anzianità, e dopo sei mesi per la pensione di vecchiaia.

Benché la crescita quest’anno non supererà lo 0,7% (contro l’1,1% stimato ad aprile), e nel 2012 sarà dello 0,6% (l’esatta meta dell’1,2% previsto nel Def), rimangono al palo tutte le misure attivate - ma non ancora concluse - da questo governo: riforma degli incentivi, bonus Sud per assunzioni e investimenti, il programma “Industria 2015” che doveva regolamentare le risorse per l’innovazione industriale, la riduzione graduale dell’Irap (prima inserita nella seconda manovra e poi rimandata nel ddl fiscale), lo Statuto delle imprese (in tema di semplificazione delle pratiche burocratiche ed amministrative).

Questa O.S., continuando nella sua etica di essere contraria a sottoscrivere accordi “di facciata” e a vendere come innovative soluzioni che non conducono ad un reale cambiamento della posizione di protezione economica, normativa e sociale dei lavoratori, rimane sempre più convinta che, pur nel rispetto dei propri ruoli e delle ovvie diverse esigenze, la classe datoriale (pubblica o privata che sia) deve tenere nel debito conto gli interessi dei lavoratori. Non si può pensare che la produzione debba essere solo e unicamente legata al rapporto costo del lavoro/profitto, riducendo di fatto il lavoratore a mero onere,

Se da una parte e quindi giustificato elaborare un piano serio di attuazione del cuneo fiscale che permetta alle aziende di sopportare un costo del lavoro che non sia eccessivamente invasivo in termini previdenziali, assicurativi e assistenziali, dall’altra non si può pensare esclusivamente a ridurre i contributi a favore dei lavoratori, già di per sé ridotti, nel corso di questi anni, dalle varie riforme pensionistiche.

In un momento poi come l’attuale, dove a fronte di un aumento del costo della vita, e di una notevole incidenza dell’imposizione fiscale, il reddito del lavoratore di fatto diminuisce (è quel meccanismo che prende il nome di *fiscal drag*), non sarebbe peregrino pensare ad una forma di restituzione del *fiscal drag*, che si traducesse in un miglior coordinamento fra disciplina delle deduzioni per oneri familiari e trasferimenti per assegni familiari, capace di superare i limiti che questi istituti incontrano sul terreno della loro efficacia ed equità.



C.S.A.

Coordinamento Sindacale Autonomo

Coordinamento Nazionale

Via Goito, 17 -00185 Roma

Tel. 06.490036 fax 06.23328842-06.4464779

www.csaral.it – posta elettronica: coordinamento.csa@csaral.it

Per questo, a livello territoriale, attueremo una campagna di raccolta firme con la quale rivendicheremo l'assoluta inapplicabilità dell'art. 8 della manovra (che deroga l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori) al settore privato, e la sua eventuale, possibile, estensione al settore pubblico, riservandoci di porre un quesito di legittimità alla Corte costituzionale.



C.S.A.

**Coordinamento Sindacale Autonomo
Coordinamento Nazionale**

Via Goito, 17 -00185 Roma

Tel. 06.490036 fax 06.23328842-06.4464779

www.csaral.it – posta elettronica: coordinamento.csa@csaral.it

Art. 8 L. 14/09/2011 n. 148

Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, 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 con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- 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, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

3-bis. All'articolo 36, comma 1, del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, sono apportate le seguenti modifiche:

- a) all'alinea, le parole: "e la normativa regolamentare, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicate" sono sostituite dalle seguenti: "la normativa regolamentare ed i contratti collettivi nazionali di settore, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicati";
- b) dopo la lettera b), è inserita la seguente: "b-bis) condizioni di lavoro del personale".

Art. 90 L. 267/2000 TUEL - Uffici di supporto agli organi di direzione politica

1. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli



C.S.A.

**Coordinamento Sindacale Autonomo
Coordinamento Nazionale**

Via Goito, 17 -00185 Roma

Tel. 06.490036 fax 06.23328842-06.4464779

www.csaral.it – posta elettronica: coordinamento.csa@csaral.it

assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni.

2. Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali.

3. Con provvedimento motivato della giunta, al personale di cui al comma 2 il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

Art. 110 L. 267/2000 TUEL - Incarichi a contratto

1. Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con deliberazione motivata, di diritto privato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire.

2. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità. *(comma così modificato dall'articolo 51, comma 9, legge n. 388 del 2000)*