

Quando si smarrisce la bussola della difesa delle lavoratrici e dei lavoratori

In questi mesi di pandemia scossi dalla emergenza sanitaria, quando la quotidianità è stata scandita dalla cruda realtà dei contagi e delle vittime, le organizzazioni sindacali hanno dovuto affrontare il duplice problema della sicurezza sui posti di lavoro e la difesa dell'occupazione fortemente messa in difficoltà da una crisi economica che non trova riscontri nella storia della modernità. Come abbiamo scritto in altri articoli, secondo noi l'esigenza fondamentale era quella di assumere un profilo di conflitto capace di mettere sul tappeto la necessità di politiche sindacali tese a snidare la ricchezza che nel nostro paese, come per altro nel resto del mondo, è concentrata in poche mani. Le politiche di indebitamento messe in atto, ammesse che trovino la strada per essere percorse, prospettano un futuro di sacrifici per molti anni e forse per generazioni, nel mentre tutti gli osservatori economici ci dicono che la ricchezza non solo continua a polarizzarsi, ma questo trend oramai storico, con la pandemia ha subito una accelerazione. La strada maestra per provare, se non ad invertire quantomeno a rallentare questi processi passava attraverso una seria patrimoniale e sul terreno più concretamente sindacale attraverso una riduzione sostanziale dell'orario di lavoro a parità di salario. La cronaca di questi giorni ci racconta altri scenari. L'incapacità di unificare le vertenze contrattuali, che o non si chiudono, o si chiudono con aumenti salariali irrisori. I vertici delle confederazioni in questi difficili mesi non hanno assunto come interlocutori privilegiati i loro associati, ma si sono distinti come umili questuanti nei confronti del governo e subalterni alla confindustria che con arroganza detta condizioni ed elabora piani ventennali in cui immagina una forza lavoro strutturalmente precarizzata e con salari unicamente dipendenti dall'andamento economico delle aziende. Emblematiche le "giornate del lavoro" organizzate in questo mese di novembre dalla Cgil dove le voci del lavoro erano assenti e il segretario generale Landini ha cinguettato con il premier e con il capo della confindustria. All'attivo della iniziativa sindacale vi sono gli interventi sul prolungamento della cassa integrazione e il blocco dei licenziamenti al 31 di marzo 2021. La norma in questione è contenuta nel DL 104 del 14 agosto 2020, convertito in legge 126 del 13 ottobre 2020. Ma come recita il motto popolare "fatta la legge trovato l'inganno", e l'inganno non sta nel modo di eluderla aggirandola, come suggerisce il proverbio, l'escamotage è nella legge stessa. Infatti

all'art. 14 possiamo testualmente leggere: "Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 (blocco dei licenziamenti) non si applicano nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori e' comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. (Naspi)

Noi non conosciamo le pressioni e le mediazioni tra le forze politiche che hanno portato ad introdurre questo grimaldello legislativo nella legge, ci aspettavamo però che questo articolo venisse duramente criticato per la sua oggettiva pericolosità nella considerazione che in molte aziende, soprattutto di piccole e medie dimensioni, i lavoratori e le rappresentanze sindacali potrebbero realisticamente "essere costretti" a subire accordi di tale fatta. La critica non vi è stata, nessuna stigmatizzazione di questo articolo è venuta dalle confederazioni sindacali, anzi vi è chi al contrario si fa promotore di questi accordi diffondendo un volantino a sostegno tra i lavoratori. Nello specifico la Filcams Cgil (vedi volantino sotto) che sponsorizza questa possibilità, invitando i lavoratori a contattare il sindacato. Forse non si è perso la bussola, ma drammaticamente l'ago è rivolto contro i lavoratori.

Carmine Valente Spi Cgil Livorno



ACCORDI SINDACALI AZIENDALI DI INCENTIVO ALLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON ACCESSO ALLA NASPI

Cosa sono e come funzionano
Sono accordi collettivi aziendali che, a fronte di un incentivo all'esodo in aggiunta alle spettanze maturate, consentono di risolvere il rapporto di lavoro con diritto di accesso alla Naspi (disoccupazione). Una volta stipulato l'accordo sindacale, i lavoratori possono volontariamente aderirvi alle condizioni previste con la conseguenza che, il rapporto di lavoro si risolverà alla data concordata. L'accordo può anche prevedere la condizione della sottoscrizione di un verbale individuale di conciliazione da parte dei Lavoratori aderenti e in questo caso bisogna fare attenzione alle rinunce in esso contenute. I requisiti fondamentali della procedura sono quindi:

- stipulazione dell'accordo sindacale aziendale;
- adesione volontaria del lavoratore;
- sottoscrizione di un accordo individuale di risoluzione del rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore interessato;

Quando possono essere stipulati
Per tutto il periodo durante il quale vige il blocco dei licenziamenti. Costituiscono infatti una eccezione al divieto di licenziamento.

Chi sono i soggetti firmatari
Le aziende e le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Condizioni per accedere alla Naspi (disoccupazione):
I lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro seguendo la procedura sopra descritta, potranno presentare all'Inps la domanda di Naspi (disoccupazione), allegando copia dell'accordo sindacale aziendale e dichiarazione di adesione allo stesso.

Per ulteriori informazioni non esitate a rivolgervi alla sede Filcams Cgil più vicina.
www.filcams.cgil.it