



SLAI
COBAS

A CURA DELLO SLAI COBAS

Il carrello dei diritti

Foglio di informazione per i lavoratori dei supermercati

La manovra economica e gli attacchi ai lavoratori

Le misure previste nella manovra economica perseguono l'obiettivo di "deregolare il lavoro": numerose e vergognose le modifiche apportate dal governo Berlusconi, peggiorative sia di leggi già esistenti sia rispetto al nefasto protocollo del 23 luglio 2007. Evidenziamo che molte di queste modifiche sono presenti nel D.L. n. 112 che dietro la cortina fumogena della caccia alle streghe agli statali fannulloni, in realtà peggiora molte leggi anche nel lavoro privato.

In particolare:

- sul contratto a termine: Ora il lavoro a tempo determinato è possibile anche per l'ordinaria attività dell'impresa, puntando quindi a sancirne l'equivalenza con il "normale" rapporto

di lavoro fisso; non solo: ora si può derogare a qualsiasi livello della contrattazione al vincolo di legge della trasformazione, e contrattualmente si può anche derogare al diritto di precedenza verso impieghi stabili.

- Nel contrasto al lavoro sommerso vengono cancellati gli indici di congruità per indirizzare l'attività ispettiva; vengono cancellate le norme attuative della corresponsabilità negli appalti tra committente e appaltatore;
- viene soppresso il libro matricola, sostituito da un "libro unico del lavoro" in cui annotare entro il giorno 16 del mese successivo i dati relativi ai lavoratori impiegati, vanificando così l'attività ispettiva.
- In più parti si prevede

la possibile deroga alla legge e al ruolo del Ccnl, proponendo una funzione della contrattazione peggiorativa della legge e introducendo il principio del conflitto tra livelli contrattuali.

- È cancellato il disincentivo, previsto dal Protocollo, al part time fino a dodici ore, il che collegato allo sconto fiscale per il lavoro supplementare, renderà sempre più forte la richiesta delle imprese di part time brevi.
- Al posto della cancellazione prevista dal Protocollo viene ripristinato il lavoro a chiamata per tutti i settori.
- Per l'apprendistato si prevede l'esclusione delle Regioni rispetto alla formazione

(Continua a pagina 3)

L'unica battaglia che ho perso è stata quella che ho avuto paura di combattere

È con queste parole di Che Guevara che vogliamo iniziare questo articolo. Parole che viste così sembrano peccare di presunzione, ma che noi invece consideriamo nella loro interezza.

Se infatti non sempre i lavoratori vincono le loro battaglie, anzi alle volte ci sono delle brucianti sconfitte, a nostro avviso il solo fatto di aver lottato per far valere i propri diritti è una vittoria, poiché troppo spesso la

paura e i ricatti del padrone ci immobilizzano in una schiavitù di fatto.

Certo non è facile nella fase di lotta per la rivendicazione dei propri diritti si è soggetti a mille pressioni e si hanno mille paure.

Ma ci chiediamo cosa si ha da perdere, quando giornalmente si è sfruttati, oppres-

(Continua a pagina 2)

Sommario

La manovra economica e gli attacchi ai lavoratori	1
L'unica battaglia che ho perso è stata quella che ho avuto paura di combattere	1
Dhl: la battaglia di Corteolona	2
Bennett di Origgio: cooperative in lotta	3
Riflessioni	4
25 luglio 2008 firmata l'ipotesi di rinnovo ccnl Cooperazione	4
Firma separata per il protocollo d'intesa sul ccnl Commercio	5
Insulta i dipendenti: viene licenziato	5
Gli obblighi del datore di lavoro a tutela dell'integrità fisica del lavoratore	6
Il dipendente non può essere offeso sul luogo di lavoro	6
La saltuarietà della prestazione non sempre ne determina la precarietà ai fini contributivi e di inquadramento	6

Slai Cobas

Sindacato dei Lavoratori Autorganizzati Intercategoriale

Sede nazionale:

Viale Liguria 49, 20143 Milano, tel/fax 02/8392117

Sede legale:

Via Masseria Crispi 4, 80038 Pomigliano d'Arco (Na), tel/fax 081/8037023

Foglio d'informazione a cura di:
Antonio Cusimano: cell. 347/0012660

Dhl: la battaglia di Corteolona

Ore 5.30. Il sole, magico cerchio di purezza, nell'alba di Corteolona indora il volto dei compagni schierati in picchetto a formare barriera impenetrabile ai cancelli d'ingresso della DHL, azienda committente delle due cooperative dove lavorano centinaia d'immigrati. La grande area colma di edifici simili a moderne galere, attende a fauci aperte il suo pasto quotidiano di camion, di merci, di lavoratori in forza alle famigerate cooperative di produzione e lavoro.

Quel ventre che tutto ingoia e tiene avvolto nel silenzio delle sue mura, oggi non avrà di che soddisfare la sua fame. **È SCIOPERO! Lo Slai Cobas coi suoi delegati hanno proclamato la fermata.**

È SCIOPERO per rivendicare il ritiro del licenziamento discriminatorio e illegittimo del compagno MALKO della cooperativa Meneghina, delegato dello SLAI COBAS, e per far ritirare le lettere di contestazione disciplinare del compagno Andrea Del Meglio delegato della cooperativa Team Logistica Resources.

È SCIOPERO per rivendicare au-

menti retributivi, per il diritto alla mensa, per il diritto alla salute, per il diritto alla rappresentanza sindacale liberamente scelta dai lavoratori.

È SCIOPERO indetto dallo SLAI COBAS, alla cui riuscita hanno concorso altri compagni e amici, lavoratori accorsi da Milano, da Varese, da Crema, da Lodi, dall'Ortomercato e da varie realtà di lavoro (in coerenza con l'impegno preso dai lavoratori accorsi da varie regioni italiane all'assemblea del giorno 21 giugno al Dopolavoro ferroviario di Milano). E ben presenti a costruire solidarietà sono i compagni del Comitato Antirazzista di Milano. Un insieme di lavoratori che diventano nei fatti una trincea invincibile ai tentativi ripetuti dei capi, dei delegati della CISL, CGIL in combutta con ruffiani camorristi delle cooperative, all'opera nei modi più vari per decretare il fallimento della lotta.

Tante lavoratrici, nonostante la pressione e gli allettamenti, aderiscono alla lotta, anche grazie alle spiegazioni e ai convincimenti dei compagni. Infine, un grande applauso accoglie un folto gruppo di lavoratrici, convinte dalle compagne restate fuori, a uscire dai magazzini.

L'unica battaglia che ho perso è stata quella che ho avuto paura di combattere

(Continua da pagina 1)

si, ricattati. Cosa hanno da perdere i lavoratori, quando quotidianamente vengono minacciati di licenziamento o spinti a dimissioni fasulle, nulla!

In migliaia di posti di lavoro, giorno dopo giorno, i lavoratori vengono continuamente ricattati, scientificamente terrorizzati, per poterli tenere soggiogati allo sfruttamento del padrone.

Troppo spesso, impauriti, tacciono non lottano per far valere i propri diritti. Ma sempre più spesso capita che la loro coscienza di classe si risvegli.

Che si rendano conto, che fra vivere con il continuo terrore dei soprusi padronali e la possibilità di lottare per il riconoscimento dei propri diritti, è meglio lottare, paura per paura, è meglio darsi da fare. Un esempio viene dalle storie di lotta, che

riportiamo in questo numero, lavoratori sfruttati, oppressi, impauriti e ricattati sia italiani che stranieri, hanno deciso che era giusto ribellarsi, non sono mancate le rappresaglie dei padroni, il tentativo di intimorirli, di tenerli ancora schiavi, ma loro hanno scelto la strada della dignità. D'altronde lo stesso Marx, riferendosi alla

D'altronde lo stesso Marx, riferendosi alla lotta rivoluzionaria del proletariato, chiudeva il manifesto con le seguenti parole: "I proletari non hanno da perdervi che le loro catene. Hanno un mondo da guadagnare.

lotta rivoluzionaria del proletariato, chiudeva il manifesto con le seguenti parole: "I proletari non hanno da perdervi che le loro catene. Hanno un mondo da guadagnare. Proletari di tutti i paesi, unitevi!". Un chiaro invito a spezzare le catene e

a ribellarsi, che ieri come oggi mantiene intatta la sua attualità.

Quindi invitiamo tutti i lavoratori ad organizzarsi e a lottare in prima fila per i propri diritti, per il proprio futuro, perché continuare a subire significa perpetrare la propria schiavitù.

Confluiscono nel clima festoso (vinta la paura) di chi ha rimarcato il diritto a far sentire la propria voce in difesa della propria dignità e della condizione di lavoro e di vita.

Il blocco ai cancelli è proseguito fino a quando, visti vani i ripetuti tentativi di capi, capetti e ruffiani di scardinare la lotta dei lavoratori, la DHL, con le due cooperative ed il consorzio a cui appartengono (con la presenza della Digos ed del maresciallo dei carabinieri del posto), chiedeva di incontrare una delegazione dei lavoratori. L'incontro serviva a concordare, in tempi rapidi, una convocazione delle parti al fine di affrontare le questioni poste sul tappeto dai lavoratori e dai loro rappresentanti. E questo, è stato ribadito dalla nostra delegazione, a partire dal ritiro del licenziamento del delegato MALKO e dei provvedimenti disciplinari contro ANDREA.

Il sentimento di aver concorso, insieme e uniti, a costruire un cammino per il riconoscimento dei diritti negati ai lavoratori, dà ad ognuno di noi la sensazione di forza, rendendo i raggi del sole di una calda mattinata estiva simili alla luce che vince le tenebre. Sentiamo che oggi anche la natura è in armonia con i partigiani della giustizia proletaria e sociale.

Compagni, la lotta dei lavoratori delle cooperative presenti in DHL di Corteolona, la partecipazione di compagni di diverse esperienze lavorative e sociali, dà un segnale inequivocabile: è necessario **unirci su obiettivi condivisi**, consapevoli che la catena della solidarietà del fare e dell'agire è oggi la nostra forza; è un ammaestramento perché si continui su questa strada. E' il richiamo all'UNITA' di tutti i proletari, oltre i simboli e le tessere delle organizzazioni dell'appartenenza. L'UNITA' che nasce e vive nei contenuti espressi e condivisi, dalla coscienza che vibra dell'amore per la giustizia sociale e la necessità di organizzarci come classe contro gli sfruttatori e i loro servi sindacali. A Corteolona oggi, come ieri all'Ortomercato, come domani a Origgio (cooperativa Leonardo). Questa la lezione che si apprende. I tempi possono apparire avversi, i lavoratori vittime delle illusioni opportuniste, ma quando le forze si saldano, quando si abbandonano le divisioni, le frantumazioni dettate non solo dall'imposizione del sistema capitalistico, ma anche da impulsi piccolo borghesi che attraversano il nostro fronte, allora la forza immensa dell'unità dei lavoratori diventa lava incandescente, dai cui bagliori già si può intravedere la rinascita dell'esercito combattente dei lavoratori.

Anche questo ci insegna LA BATTAGLIA DI CORTEOLONA

Bennet di Origgio: cooperative in lotta

Giovedì 24 luglio, il responsabile della cooperativa Leonardo, venuto a conoscenza che l'indomani i lavoratori sarebbero entrati in sciopero, è in fibrillazione, con tutti i mezzi, leciti e non, gira nei reparti intimorendo tutti: chi fa lo sciopero rischia parecchio.

Il mattino del 25 i compagni più attivi, prevedendo un fallimento telefonano ai compagni responsabili Slai per lo sciopero, sostenendo la necessità di rimandarlo.

Venuti a conoscenza di questa situazione, hanno telefonicamente parlato con loro e in maniera decisa fatto presente quanto era negativo rimandare lo sciopero e che al di là delle loro rassicurazioni uno sciopero nelle settimane successive era improbabile che riuscisse e quindi si rischiava di far fallire ciò che avevamo costruito fino ad allora.

Dopo averli esortati a rivedere la questione, hanno parlato con Dikson il quale concordava sulla necessità di vincere le paure e attivatosi immediatamente ha spronato i compagni interni a non mollare il colpo.

Dopo poche ore, rinfrancati dalle loro parole e soprattutto da quelle di Dikson, i compagni interni hanno rialzato la testa e deciso collettivamente di dar corso alla lotta.

Il 25 alle 21.30 è iniziato lo sciopero.

Dall'esterno sono venuti a presidiare il magazzino molti compagni. In questo secondo sciopero si aggiungevano ai compagni che avevano partecipato al picchetto precedente (Comitato Antirazzista Milanese, C.S. Vittoria, Slai Cobas) compagni licenziati ed in cassa integrazione dell'Alfa Romeo, i compagni del Comitato per la Difesa della Salute nei Luoghi di Lavoro di Sesto San Giovanni, del Centro di Iniziativa proletaria e del Centro Sociale Fucina di Sesto San Giovanni, una quindicina di immigrati di una cooperativa di Oleggio (VA) che lavorano in un altro magazzino Bennet, a 65 Km di Origgio, e altri compagni protagonisti della lotta nel magazzino DHL di Pieve Emanuele.

Il risultato del picchetto scoraggiava i pochi lavoratori indecisi ad entrare nel magazzino.

Ancora una volta il gran numero dei lavoratori e dei compagni presenti ha dato ai lavoratori coscienza della loro forza: si è dato vita ad un attivo picchetto impedendo a persone e camion l'entrata nel magazzino. Benché l'azienda avesse provveduto ad instaurare un sistema di sorveglianza che inquadra i compagni nel picchetto, e un gran numero di carabi-

nieri che presidiava la portineria cercando di sfondare il picchetto quando qualche crumiro cercava di entrare, nonostante le provocazioni e l'aggressione subito da un compagno cassintegrato dell'Alfa Romeo che partecipava al picchetto, l'iniziativa di lotta è andata avanti rafforzandosi.

"Ancora una volta il gran numero dei lavoratori e dei compagni presenti ha dato ai lavoratori coscienza della loro forza: si è dato vita ad un attivo picchetto impedendo a persone e camion l'entrata nel magazzino"

Di fronte alla determinazione dei compagni, l'azienda ha in un primo momento chiesto di poter fare un'incontro, che subito dopo ha sospeso perché non accettava che nella delegazione ci fossero gli operai interni e soprattutto il lavoratore Dikson che ha subito un provvedimento disciplinare di 10 giorni di sospensione per aver rivendicato i suoi diritti.

E' stata una notte di continue tensioni e provocazioni da parte dei caporali della cooperativa che, uscendo dallo stabilimento attornati dai carabinieri, cercavano di far entrare gli scioperanti a lavorare, ma i lavoratori non si sono fatti intimorire.

Dalle ore 8 di sabato 26 luglio il presidio dei carabinieri è andato ingrossandosi con l'arrivo di nuove pattuglie, mentre la lunga fila di camionisti che aumentava all'entrata in accordo con i padroni della cooperativa ed i carabinieri che mostravano segni di insofferenza stavano preparando le condizioni e le forze per sfondare il picchetto.

I numerosi lavoratori e compagni, presenti tutta la notte, dopo una improvvisata assemblea di bilancio in cui dichiaravano raggiunti gli obiettivi della giornata di lotta decidevano di continuare fino alle ore 10 di sabato dandosi appuntamento per l'assemblea di giovedì 31 luglio (riunione che l'azienda successivamente ha concesso di fare all'interno). Ancora una volta veniva evidenziato il fatto che il responsabile Chiari ha difficoltà a concepire una trattativa dove i protagonisti sono i lavoratori e non i soliti sindacalisti pronti alle mediazioni con il padrone.

E' chiaro che la cooperativa ha accusato il colpo, il tentativo del responsabile della Leonardo sarà quello di concedere qualcosa sul piano salariale, purché sia escluso dall'azienda il compagno Dikson che è il più attivo tra i lavoratori. **Siccome sappiamo che una piccola vittoria sul piano contrattuale, senza che sia disconosciuto l'attuale atteggiamento persecutorio nei confronti del nostro rappresentante sindacale non incoraggierebbe l'organizzazione dei lavoratori, poniamo come pregiudiziale alla trattativa il reintegro di Dikson.** Se ciò non avvenisse conti-

nueremo la lotta fino in fondo, sapendo di avere costituito, nei fatti, un forte presidio di lavoratori disponibile a sostenere la lotta dei compagni interni alla Leonardo.

Una cosa deve essere chiara per tutti i compagni che partecipano alla lotta: questa battaglia è, come quella di Corteolona nel magazzino della DHL, di lunga durata, perché gli interessi in gioco sono tanti dal punto di vista economico, ma soprattutto dal punto di vista politico, perché investe un sistema ampio e portante dell'economia a livello dell'intera Regione lombarda.

Non è un caso, che anche **nell'assemblea autoconvocata dei lavoratori del 21 giugno** abbiamo riposto in questa lotta un grande significato ed impegnato le nostre energie per avere il risultato di saldare la lotta dei lavoratori autoctoni con quella di una parte importante di lavoratori immigrati i quali subiscono tutte le più profonde pene dello sfruttamento capitalistico.

SOLO CON L'UNITA' E LA SOLIDARIETA' PROLETARIA FRA I LAVORATORI DI OGNI NAZIONALITA' E' POSSIBILE DIFENDERSI.

La manovra economica e gli attacchi ai lavoratori

(Continua da pagina 1)

dell'apprendista svolta interamente in azienda, e un ruolo improprio delle parti sociali e della bilateralità; si cancella la durata minima di due anni (rimane il massimo di sei!); quindi lo si potrà svolgere per periodi brevi con un possibile uso distorto rispetto alla funzione di contratto formativo.

- Il Protocollo prevedeva unicamente una sperimentazione del voucher per la vendemmia senza intaccare la natura subordinata del lavoro normale in agricoltura; ora si estende la possibilità di pagare con i voucher tutte le attività stagionali agricole, nonché i lavori svolti nelle imprese familiari del commercio, del turismo e dei servizi (la maggioranza dell'occupazione in questi settori).
- Disabili: si ripristina l'art. 14 del dlgs 276/03 per cui un'impresa sarà in regola appaltando il lavoro sufficiente a coprire l'occupazione obbligatoria dei disabili in cooperative sociali in cui essi saranno confinati.
- Si cancella la legge che tutela le dimissioni volontarie contrastando la pratica delle "dimissioni in bianco".

In questo numero abbiamo raccontato di lotte, di lavoratori che stufi dei sopprusi, rialzano la testa, si autorganizzano e rivendicano i loro diritti.

C'è da dire che non tutti trovano il coraggio di farlo, e per paura continuano a subire umiliazioni giornaliere.

Ci chiediamo ne vale la pena?

Cosa si guadagna continuando a tacere?

Nulla.

Anzi se leggiamo con attenzione la poesia a fianco di Bertold Brecht,

possiamo chiaramente vedere, come chi sceglie di non combattere, in realtà si mette involontariamente dalla parte del suo

sfruttatore.

Certo non è sempre facile, in questa stessa pagina l'altra poesia ci illustra con forza, quale odio scatena nel padrone la ribellione dei lavoratori, e nel mondo sono ancora tanti i sindacalisti assassinati, ma per fortuna in Italia

non siamo a quei livelli, ed è possibile difendersi efficacemente.

Non sempre è facile, ma gli esempi di queste pagine ci dimostrano che se le cose vengono organizzate bene i lavoratori non sono soli.

Abbiamo in entrambi i casi lavoratori italiani e stranieri che trovano il coraggio di lottare, in entrambi i casi sono lavoratori stra-

***“Chi resta a casa
quando la battaglia comincia
e lascia che gli altri combattano
per la sua causa deve stare attento: perché
chi non partecipa
alla battaglia parteciperà alla disfatta.
Neppure evita la battaglia
chi la battaglia vuole evitare:
perché combatterà per la causa del nemico
chi per la propria causa non ha combattuto.”
B. Brecht***

trambi i casi lavoratori italiani e stranieri che trovano il coraggio di lottare, in entrambi i casi sono lavoratori stra-

nieri (Malko e Dikson) che sono più esposti e l'arroganza patronale non tarda a farsi sentire.

Ma la solidarietà di classe si stringe attorno a questi lavoratori, dandogli la forza di andare avanti e convincendo i titubanti.

Infatti questi lavoratori non sono stati lasciati soli, compagni e lavoratori di varie realtà si sono schierati al loro fianco.

Il cammino è ancora lungo, ma non sono soli e soprattutto hanno riconquistato la loro dignità.

Hanno capito che: fra continuare a subire vivendo nel terrore e fra aver paura ma lottare per i propri diritti è più conveniente la seconda scelta.

Altri lavoratori stanno già seguendo il loro esempio.

Tu da che parte vuoi stare?

Vuoi continuare a subire e vedere calpestatì i tuoi diritti?

Oppure vuoi cominciare a lottare per rivendicarli e per il tuo futuro?

25 luglio 2008 firmata l'ipotesi rinnovo ccnl cooperazione

Lo scorso 25 luglio è stata firmata l'ipotesi di accordo sul rinnovo contrattuale della cooperazione (Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori – ANCC Coop – ,Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti – A.N.C.D. Conad – , Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione – Confcooperative, Associazione Italiana Cooperative di Consumo – A.G.C.I. – . Qui a seguito i punti salienti.

- Apprendistato

La mediazione riguarda l'allungamento di 6 mesi del periodo di apprendistato ma ai soli fini della formazione, in quanto rimangono inalterati tutti i diritti e le condizioni economiche degli apprendisti.

Infatti continueranno a maturare al passaggio di livello intermedio dopo 18 mesi per il 5° livello e 24 per gli altri livelli ; inoltre il conseguimento della retribuzione del livello finale scatterà rispettivamente (come prima) al 36° e al 48° mese. L'Azienda inoltre 12 mesi prima della scadenza complessiva comunicherà al lavoratore lo stato del suo percorso formativo. Altro dato importante riguarda l'elevamento della percentuale di conferma al 90% e l'elevazione del contributo previdenziale a carico dell'Azienda a 1,55 a partire dal 1-08-2008 (ricordiamo che nei testi precedenti si era fermata all'1,05 e la percentuale era al 75%).

- Orario

Riposo giornaliero: in riferimento alla deroga delle 11 ore prevista dalla legge, nel contratto nazionale è stato introdotto soltanto il caso del cambio turno, in attesa che si faccia la contrattazione aziendale alla quale è demandata la possibilità di stabilire modalità di fruizione diverse ma tenendo comunque presente un riposo minimo di almeno 9 ore.

Riposo settimanale: a fronte della modifica legislativa che riguarda la possibilità di realizzare le 24 ore di riposo anche su una media di 14 giorni si è stabilito, che le modalità di attuazione devono passare dal confronto a livello aziendale e tenendo conto degli accordi esistenti.

Lavoro Domenicale: rimane nella sostanza inalterata la normativa del vecchio contratto cui si aggiunge un elemento importante e cioè che le modalità di attuazione del lavoro domenicale e festivo dovranno essere oggetto di confronto a livello aziendale, scaricando direttamente sulle spalle dei lavoratori il peso di opporsi in prima persona alle pretese padronali.

- Flessibilità dell'orario (42 ore per 24 settimane)

La normativa prevede che per realizzare la flessibilità ci deve essere il confronto a livello aziendale o territoriale finalizzato alle intese.

Inoltre viene definito che l'obiettivo da raggiungere insieme al miglioramento dell'efficienza aziendale deve essere an-

(Continua a pagina 5)

Funerale dell'agitatore nella cassa di zinco (B.Brecht)

Qui, in questo zinco sta un uomo morto, o le sue gambe o la sua testa, o di lui anche qualcosa di meno, o nulla, perché era un agitatore.

Fu riconosciuto fondamento del male.

Sotterratelo. E' meglio che solo la moglie vada con lui allo scorticatoio

chi altri ci vada

è segnato.

Quelche è lì dentro a tante cose vi ha aizzati: a saziarvi

e a dormire all'asciutto e a dar da mangiare ai figlioli e a non mollare d'una lira e alla solidarietà con tutti gli oppressi simili a voi e a pensare.

Quel che è lì dentro vi ha detto che ci vuole un altro sistema nella produzione e che voi, le masse del lavoro, milioni dovete prendere il potere.

per voi, prima, non andrà mai meglio.

E siccome quel che è lì dentro ha parlato così, l'hanno messo lì dentro e dev'essere sotterrato,

l'agitatore che vi ha aizzati.

e chi parlerà di saziarsi e chi di voi vorrà dormire all'asciutto

e chi di voi non mollerà d'una lira

e chi di voi vorrà dar da mangiare ai figlioli

e chi pensa e si dice solidale

con tutti coloro che sono oppressi,

quello, da ora fino all'eternità,

dovrà essere chiuso nella cassa di zinco

come questo che è qui,

perché agitatore, e sarà sotterrato

Firma separata per il protocollo d'intesa sul ccnl del Commercio

Firmato da **Fisecat Cisl e Uil-tucs** (per ora la filcams-Cgil non lo ha fatto), il protocollo d'intesa sul CCNL del Commercio con un ritardo di circa due anni.

Il Contratto Nazionale del Commercio sottoscritto, colpisce i residui diritti dei lavoratori del comparto, mentre nulla è stato fatto e rimangono sul tappeto i veri problemi del reddito e della precarietà.

Vediamo che cosa hanno concordato:

- **Rendono obbligatorio la giornata di lavoro domenicale** per tutti (baipassando anche l'intera normativa legale in materia di riposo settimanale, su questo si avviano sulla scia del pensier Brunetta-dipendente), con l'obbligo di lavorare 13 domeniche all'anno più il 30% dell'aperture domenicali comunali.
- **Questo 30% di aperture viene deman-**

dato alla contrattazione con le locale RSU (in questo caso dovrà essere molto forte la nostra iniziativa sul territorio per fare una forte opposizione sindacale), in poche parole si potranno trovare piazze commerciali in cui i lavoratori saranno costretti a lavorare fino a 26 domeniche all'anno obbligatoriamente.

- **il rinnovo economico del contratto ci sarà ogni 4 anni**, per cui il grande risultato di 150 euro di aumento per un IV livello (parliamo di soldi lordi) in realtà togliendo i 55 Euro già anticipati come ICV, si parla di 95 euro di aumento in 4 anni (che per un part-time diventano 40 euro), paradossalmente per un lavoratore del Commercio è più remunerativo chiedere le elemosine che un aumento contrattuale.

- **Si tolgono la maggior parte dei PIR**

agli apprendisti, per cui questi lavoratori, già superpenalizzati sul salario d'ingresso, saranno costretti a lavorare di più per mantenere lo stesso livello salariale.

- **Si attenta alla democrazia sindacale prevedendo** che le rappresentanze dei lavoratori possono essere solo monopolizzate dai sindacati firmatarie di CCNL a prescindere della rappresentanza reale, una vera e propria deriva autoritaria (tanto neanche di questo hanno più vergogna). **Logicamente il terreno di scambio per questo sopruso sono i milioni di euro**, di fantomatici fondi sanitari integrativi, etc, che i padroni potranno tranquillamente continuare a pompare nelle tasche dei nostri bravi sindacati (non si sa di che!!!) e il tentativo si azzoppa le sigle sindacali non collaborative.

25 luglio 2008 firmata l'ipotesi rinnovo ccnl cooperazione

(Continua da pagina 4)

che quello di aumentare l'occupazione, incrementare gli orari dei part-time nonché la trasformazione di part-time in full time.

-Part-Time

E' confermato l'aumento dell'orario minimo da **18 a 20 ore**.

E' stata anche stabilito che tutti i lavoratori passino a 20 ore entro 18 mesi dalla firma del contratto ed il piano di realizzazione deve essere oggetto di confronto con le RSU/RSA.

E' stato inoltre introdotta la normativa di verifica semestrale della quantità di orario supplementare effettuato dai part-time al fine di arrivare a stabilizzare gli orari.

- Contratti a termine

Si conferma che dopo 36 mesi i lavoratori devono essere assunti a tempo indeterminato e soltanto in caso di difficoltà organizzative possono essere fatti accordi a livello aziendale o territoriale per una ulteriore proroga. Il periodo di prova inoltre non verrà più richiesto dopo 2 contratti a termine svolti nell'arco di 2 anni per le stesse mansioni.

Rimane confermato il diritto di precedenza termine su termine e si aggiunge il diritto di precedenza a fronte di nuove assunzioni a tempo indeterminato con la possibilità di prolungare al 2° livello di contrattazione i 12 mesi previsti dalla legge per esercitare questo diritto. Si introduce inoltre una verifica semestrale sulle percentuali di contratto a termine utilizzate dalle aziende.

- Piccole cooperative

La normativa riguarda "imprese cooperative minori e non unità minori di grandi cooperative"; viene definito il numero massimo di 200 equivalenti full time, ma le varianti introdotte riguardano articolazioni diverse della flessibilità confermando il

rispetto di tutti i diritti contrattuali.

- Appalti Terziarizzazioni

Sono stati acquisiti punti importanti che riguardano le informazioni preventive e le garanzie per i lavoratori interessati (durc, applicazione dei contratti firmati dalle Organizzazioni CGIL, Cisl, Uil e di categoria) sia per quanto riguarda appalti, esternalizzazioni e terziarizzazioni.

- Diritti di informazione

Sono stati integrati ai vari livelli sui progetti di responsabilità sociale dell'impresa e livello aziendale sulle tipologie di assunzioni.

- Diritto allo studio

Ampliamento delle casistiche.

- Inquadramento

E' stata definita una commissione che dovrà esaminare e concludere i lavori entro giugno 2009 per quanto riguarda i nuovi profili (in primis i farmacisti ed altre figure mancanti).

- Quadri

E' stata rafforzata l'assistenza sanitaria da gennaio 2009 portando il contributo dell'Azienda a 1000€ e il contributo del lavoratore a 100€.

Inoltre dal 1 luglio 2008 l'indennità di funzione è incrementata di 70€ assorbibile per il 50%

- Salario

Incremento a regime di 150€ con riferimento al 4° livello così ripartito 1-09-2008 56€, 1-12-2008 76€, 1-09-2009 110€, 1-03-2010 130€, 1-09-2010 150€.

Dobbiamo sottolineare che poiché le aziende della distribuzione cooperativa hanno erogato 50€ dall'1-01-2008 non sono previsti una tantum di arretrati, nel montante complessivo pari a 4.005 € comprensivi di 121,84€ erogati come IVC nel 2007.

Insulta i dipendenti: viene licenziato

Scatta il licenziamento per giusta causa nei confronti del capo che "con espressioni rozze ed eccessive" insulta i dipendenti "in violazione dei principi di civiltà che non ammettono eccezioni, o attenuazione, neppure nell'ambito delle relazioni professionali", compresi gli ambienti di lavoro "informali". Lo sottolinea la Cassazione che ha confermato la perdita del posto nei confronti di Michele D., capo reparto del settore macelleria di un supermercato milanese, che era solito mortificare le tre lavoratrici sottoposte al suo potere gerarchico con frasi del tipo "bastarde, figlie di p...., toglievete dai c..., vi faccio licenziare".

La società datrice di lavoro — la Standa — venuta a sapere di questo comportamento aveva licenziato il caporeparto ma il Tribunale di Milano aveva ritenuto eccessiva la sanzione e lo aveva reintegrato nel posto di lavoro.

La Corte di Appello di Milano, invece, con sentenza del 2005, aveva convalidato il licenziamento sottolineando che "per quanto l'ambiente di lavoro possa essere informale, nel comportamento e nel lessico usato non ci si può spingere fino alle maniere rozze ed eccessive e ad usare la voce alta, peraltro nelle vicinanze degli spazi frequentati dalla clientela, per richiamare i dipendenti ad una più esatta osservanza dei loro obblighi".

Questo punto di vista è stato pienamente condiviso dalla Suprema Corte - con la sentenza 4067/2008 - che ha aggiunto che un simile comportamento lede "la dignità e l'amor proprio del personale, oltretutto sottoposto a vincolo di gerarchia nei confronti del capo che commette tali scorrettezze". Così il ricorso del capo scurrile è stato rigettato.

Gli obblighi del datore di lavoro a tutela dell'integrità fisica del lavoratore

Poiché il datore di lavoro, ha il dovere di accertarsi del rispetto dei presidi antinfortunistici e del fatto che il lavoratore possa prestare la propria opera in condizioni di sicu-

rezza, vigilando altresì affinché le condizioni di sicurezza permangano per tutto il tempo in cui l'opera è prestata, egli deve sempre attivarsi positivamente per organizzare le attività lavorative in modo che

Il dipendente non può essere offeso sul luogo di lavoro

Lil datore di lavoro non può utilizzare parole volgari verso il proprio dipendente, accusandolo di non fare alcunché sul luogo di lavoro, perché rischia di rispondere penalmente sotto il profilo dell'ingiuria.

In tema di ingiuria, affinché una doverosa critica da parte di un soggetto in posizione di superiorità gerarchica ad un errato o colpevole comportamento, in atti di ufficio, di un suo subordinato, non sconfini nell'insulto a quest'ultimo, occorre che le espressioni usate individuino gli aspetti censurabili del comportamento stesso, chiariscano i connotati dell'errore, sottoli-

neino l'eventuale trasgressione realizzata.

Se invece le frasi usate, sia pure attraverso la censura di un comportamento, integrino disprezzo per l'autore del comportamento, o gli attribuiscano inutilmente intenzioni o qualità negative e spregevoli, non può sostenersi che esse, in quanto dirette alla condotta e non al soggetto, non hanno potenzialità ingiuriosa.

Quindi sono penalmente punite le frasi insolenti e la volgarità.

Lo ha stabilito la Cassazione penale, sez. V con sentenza n. 42064/2007.

esse risultino sicure, assicurando anche l'adozione da parte dei dipendenti delle doverose misure tecniche ed organizzative per ridurre al minimo i rischi connessi all'attività lavorativa, con l'ovvia conseguenza che, ove egli non ottemperi a tale obbligo di tutela, l'eventuale evento lesivo correttamente gli verrebbe imputato in forza del meccanismo previsto dall'art. 40, comma 2, cod. pen. **In ipotesi di affidamento di lavori all'interno di azienda ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, il datore di lavoro, poiché è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione e a fornire dettagliate informazioni sui rischi specifici, assume una posizione di garanzia e di controllo dell'integrità fisica anche del lavoratore dipendente dell'appaltatore e, a fortiori, del lavoratore autonomo operante nell'impresa.** Relativamente ai lavori svolti in esecuzione di contratti d'appalto, il committente è corresponsabile, dell'infortunio del lavoratore con l'appaltatore, qualora l'omessa adozione delle misure di prevenzione sia immediatamente percepibile tanto che il committente medesimo sia in grado di accorgersi dell'inadeguatezza delle stesse senza la necessità di indagini particolari.

La saltuarietà della prestazione non sempre ne determina la precarietà ai fini contributivi e di inquadramento

La saltuarietà della prestazione non è elemento idoneo di per sé a qualificare come autonoma la prestazione resa poichè, giusta l'insegnamento di richiamata giurisprudenza di legittimità il vincolo di subordinazione non ha tra i suoi tratti caratteristici indeffettibili la permanenza nel tempo dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro.

L'effettuazione della ritenuta d'acconto sui compensi non costituisce elemento idoneo a far ritenere che la volontà negoziale delle parti si fosse formata nel senso della autonomia del rapporto, trattandosi di un comportamento datoriale unilaterale che non provava l'esistenza di un accordo in tal senso. Secondo il consolidato e condiviso orientamento interpretativo della Corte di Cassazione, ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento; l'elemento tipico che contraddistingue il primo dei sud-

detti tipi di rapporto è costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro con assoggettamento alle direttive da questo impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, mentre altri elementi, come l'osservanza di un orario, l'assenza di rischio economico, la forma di retribuzione e la stessa collaborazione possono avere, invece valore indicativo ma mai determinante.

L'esistenza del suddetto vincolo va concretamente apprezzata dal giudice di merito con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, fermo restando che in sede di legittimità è censurabile soltanto la determinazione dei criteri generali ed astratti da applicare al caso concreto, mentre costituisce accertamento di fatto, come tale incensurabile in Cassazione se sorretto da motivazione adeguata e immune da vizi logici e giuridici, la valutazione delle risultanze processuali che hanno indotto il giudice di merito ad includere il rapporto controverso

nell'uno o nell'altro schema contrattuale.

Deve convenirsi che la Corte territoriale ha puntualmente osservato i criteri dettati per l'individuazione della natura del rapporto, riscontrando la sussistenza del vincolo della subordinazione sulla base delle descritte modalità dell'attività lavorativa, contraddistinta dalla messa a disposizione da parte dei lavoratori delle proprie energie lavorative, dell'obbligo di sottostare alle disposizioni impartite loro dal superiore gerarchico e, quindi dal loro inserimento nell'organizzazione aziendale.

La considerazione svolta sulla natura esecutiva delle mansioni espletate riflette soltanto la ritenuta difficoltà nel poter individuare in relazione alle stesse un'obbligazione di risultato, ma non costituisce il punto decisivo della soluzione accolta che, come detto, consiste invece nell'essere stata concretamente individuata la sussistenza della subordinazione.

(Cassazione civile Sentenza, Sez. Lav., 01/08/2008, n. 21031)