



Zefiro

Giornale della



Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture

n. 27 - 17-03-2016

In questo numero

La Carta dei Diritti	1
L'impegno della Filctem Lombardia Rosalba Cicero	2-3
Emilio Miceli fa il punto sul referendum sulle trivelle	4
Vertenza Eni-Versalis	5
Seminario Filctem 23-03-16	6
Procedura convalida dimissioni volontarie	7
Il punto sulle agevolazioni tariffarie enel	8-9
Piattaforme contrattuali Tessile	10-11-12
Elezione Segr. Gen. Varese e Pavia	12
Mobilizzazione Sabato 2 Aprile	13



CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

IL TUO PUNTO DI VISTA UN PUNTO DI SVOLTA

Le iscritte e gli iscritti alla CGIL sono chiamati ad esprimere, con il voto, la propria opinione sulla "Carta dei Diritti Universali del Lavoro". Perché la dignità e la libertà di chi lavora sono patrimonio di tutti, anche tuo.

CGIL



La Filctem con tutte le sue strutture è impegnata a sostenere con una massiccia campagna di assemblee la consultazione a sostegno della Carta dei diritti universali del lavoro.

Il nostro impegno in un percorso di ascolto e orientamento culturale e strategico è totale, perché convinti che abbiamo la necessità di affermare diritti che devono essere riconosciuti ed estesi a tutti, senza distinzione, indipendentemente dalla tipologia lavorativa o contrattuale, perché inderogabili e, per l'appunto, universali.

Vogliamo lanciare un messaggio volto a unire ciò che in questi anni è stato ripetutamente diviso, rimettere insieme un progetto di ricomposizione del lavoro, del valore delle persone, dove la dignità del lavoro non solo non è un impedimento ma piuttosto è una leva per la crescita. Siamo di fronte a cambiamenti epocali. E cambiamenti di questa portata esigono risposte all'altezza.

Ciò che è avvenuto in questi anni ci consegna una società che è cambiata alle sue fondamenta, nella sua cultura. I comportamenti di tutti i soggetti istituzionali sono cambiati. Sono cambiati i lavoratori e le condizioni in cui si pratica il lavoro. Abbiamo bisogno di rappresentare chi oggi è escluso da ogni tutela.

Con la globalizzazione e la crisi poi, si sono affermati e radicalizzati forte frantumazione sociale, disuguaglianze insopportabili, derogabilità delle norme contrattuali, sbilanciamento dei pesi del potere all'interno dei luoghi di lavoro.

Il tema non è se in questa o quella azienda, in questo o quel settore siamo messi meglio. Il quadro generale ci consegna, in modo più o meno marcato, una perdita del valore del lavoro. E sotto il ricatto della perdita del posto di lavoro, anche ciò che si dava per scontato ieri, oggi non lo è più.

Tutto viene rappresentato come merce, anche le persone. La flessibilità portata all'esasperazione, senza regole è diventata precarietà. Il voucher e' la punta più alta di questo degrado.

Questa non è occupazione e non è occupazione di qualità.



Anche i timidi segnali di ripresa non si sono tradotti in stabilità e, comunque, siamo lontani dai dati pre-crisi. Segno che le ricette di questi anni hanno fallito e che riproporre di rinunciare ai diritti e abbassare i salari come è nelle ricette di larga parte della politica e di Confindustria, non aiuta lo sviluppo.

Non è così, decenni di mercato senza orientamento delle istituzioni hanno creato dumping dentro lo stesso sistema e ci hanno fatto arretrare nella scala competitiva.

La stessa contrattazione ha subito queste influenze attraverso la continua derogabilità. In questo modo si è messo in discussione non solo il potere della contrattazione e le sue implicazioni rispetto al modello contrattuale, ma ciò che più ha inciso (complice anche il ricatto della perdita del posto di lavoro), è il rapporto del diritto del singolo e dell'impresa.

Per questo, occorre provare a riscrivere questo equilibrio di poteri, stabilendo regole generali che riguardano il rapporto fra legislazione e contrattazione, compreso quella inclusiva. Per questo c'è bisogno di nuove ed efficaci relazioni industriali, per questo è importante l'intesa unitaria firmata dalle tre confederazioni.

Come categoria abbiamo scelto di fare la nostra parte in una fase molto complicata dando un contributo per aprire una nuova fase di relazioni sindacali, rinnovando i ccnl della chimica e della gomma e plastica, mentre altri ancora dobbiamo rinnovare.

Insomma molto è il lavoro che ci attende. Attorno alla proposta di legge di iniziativa popolare e della necessità di sostenerla attraverso una massiccia raccolta di firme, abbiamo bisogno di creare consenso e alleanze oltre il mondo del lavoro che noi rappresentiamo, dobbiamo far passare il messaggio che una civiltà moderna per dirsi tale deve trovare compatibilità tra flessibilità e dignità, tra competitività e rispetto per le persone.

Per questo, affermare, come fa oggi la cgil, che devono essere riconosciuti diritti universali a tutti e' innanzitutto una battaglia di civiltà, di giustizia e di democrazia, una battaglia culturale ed etica che contrasta la decomposizione della società.

Insomma, siamo di fronte a una grande transizione. È giusto interrogarsi con la crisi della società e il crollo delle istituzioni nel suo ruolo storico, cosa si sia rotto, cosa è sparito e cosa ci sia di nuovo da rappresentare e valorizzare, affermando quindi una nostra visione della società.

Qui si decide anche quale sarà il sindacato dei prossimi anni.

Accogliamo la sfida che la Cgil lancia per reagire al cambiamento non tanto con la speranza che tutto tornerà come prima, ma con la consapevolezza che se stiamo fermi tutto può solo peggiorare.

Siamo consapevoli che da soli non si va avanti, dobbiamo costruire condizioni unitarie e insieme con la vertenza sulle pensioni, i contratti, le nostre proposte sul modello contrattuale, facciamo vivere la carta dei diritti per dare dignità alle lavoratrici e ai lavoratori e con loro essere parte attiva del processo di cambiamento nel lavoro e nel paese.

Rosalba Cicero

“LA POLITICA INDUSTRIALE NON SI FA CON I REFERENDUM. CIÒ VALE PER L'ILVA, LE FABBRICHE DI ARMI, L'ENERGIA”

Nel pomeriggio di lunedì 14 marzo, il segretario generale della Filctem-Cgil, Emilio Miceli, sarà presente a Ravenna all'assemblea dei lavoratori del distretto energetico più importante d'Italia (il DICS), l'hub dove opera “Eni Upstream” nel quale si gestiscono tutte le attività di estrazione, esplorazione e perforazione per l'Italia Centro-settentrionale: oltre ai 500 lavoratori diretti, ma intorno al DICS si stima che ruotino più di 6000 lavoratori tra indiretti e indotto, includendo le grandi multinazionali specializzate (Baker Hughes, Saipem, Halliburton, Schlumberger) e le numerose aziende appaltatrici. In questo distretto, non esistono al momento, né ce ne sono in fase di realizzazione, attività che si occupino di “energie alternative” in grado di assorbire gli esuberanti prodotti, tanto che già nel 2015 oltre 900 lavoratori sono già in cassa integrazio-

ne. Se il referendum del 17 aprile avesse un esito positivo, il rischio è quello di rimanere “tutti a casa”: soprattutto tra i lavoratori diretti e per quelli dell'indotto sarebbe una “carneficina”. Insomma, “ un errore strategico, – dice molto preoccupato Emilio Miceli – fatale per il nostro paese vietare l'estrazione di petrolio, non solo perchè si graverebbe l'Italia in termini di maggiori importazioni, ma molte imprese chiuderebbero i battenti, facendo emigrare verso altri lidi frotte di ingegneri e di complesse infrastrutture tecnologiche e logistiche che rischiamo di perdere, insieme a migliaia di posti di lavoro nell'indotto, nelle quali primeggiamo perchè è un lavoro che sappiamo fare, una volta tanto, tra i primi al mondo. Contraccolpi che, per aree strategiche come Ravenna e la costa meridionale della Sicilia, non ci possiamo assolutamente permettere”. Parliamoci chiaro, incalza Miceli: “la tesi che racconta del superamento dell'energia da fonte fossile

è inesistente. Piacerebbe anche a me, ma purtroppo non è così. Il mondo, oggi e per i prossimi decenni di sicuro, continuerà ad andare a gas e petrolio, addirittura a carbone (Germania e Cina docet), e queste tre fonti rappresentano nel mondo il 75% del fabbisogno. Mi sembra improponibile saltare a piè pari questa fase di transizione, anche perchè – per tornare a noi – i giacimenti in Adriatico verranno comunque sfruttati, certo non saremo noi a farlo ma altri, magari con le stesse compagnie. E allora – conclude il leader sindacale - importeremo idrocarburi che, paradossalmente, sono i nostri! Non mi pare una



ENI, LA VERTENZA NON SI FERMA. FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL:

“PROGRAMMATE QUATTRO ORE DI SCIOPERO A LIVELLO LOCALE. IL 12, 18 E 19 MARZO MANIFESTAZIONI A SIRACUSA, CAGLIARI E FERRARA”

Miceli, Colombini, Pirani: “Programmeremo una nuova manifestazione nazionale a Roma e una richiesta di incontro direttamente alla Presidenza del Consiglio” Continua senza sosta la mobilitazione nei confronti del Gruppo Eni e a sostegno del rilancio di Saipem. Infatti, dopo tre scioperi nazionali nel giro di pochi mesi e la grande manifestazione a Roma del 19 febbraio scorso, non si ferma la lotta dei sindacati Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil per contrastare la cessione di Versalis, il “braccio chimico” di Eni, al fondo di investimenti americano “SK Capital”, una delle “operazioni industriali – dicono le tre sigle sindacali – più oscure e incomprensibili degli ultimi anni, sia nella chimica che nell'intera filiera energetica nazionale del Gruppo Eni”. Il silenzio del Governo e di Eni si è fatto via via sempre più imbarazzante e i sindacati premono per avere garanzie sul futuro dell'occupazione e delle professionalità espresse dai lavoratori di Eni e Saipem. “Sono già state programmate quattro ore di sciopero a livello locale – annunciano i segretari generali Emilio Miceli, Angelo Colombini, Paolo Pirani in una lettera inviate alle proprie strutture – e manifestazioni il 12, 18 e 19 marzo, rispettivamente a Siracusa, Cagliari e Ferrara”. Non è esclusa una nuova grande manifestazione a Roma con urgente richiesta di incontro direttamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri. Roma, 8 marzo 2011



La Filctem Lombardia, il 23 di marzo si ritrova a discutere delle nuove norme per la gestione delle crisi e dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione.

Care compagne e cari compagni

in relazione ai cambiamenti intervenuti sul mercato del lavoro e sugli ammortizzatori sociali, la segreteria regionale ha deciso di promuovere un seminario di approfondimento rivolto a tutto l'apparato Filctem Lombardia.

Lo scopo del seminario è di comprendere i cambiamenti intervenuti per avere la strumentazione adatta ad affrontare la quotidianità del nostro lavoro nei processi di riorganizzazione, ristrutturazione e di esubero del personale.

Il seminario si terrà presso la sala della F.P. Regionale

Via Palmanova,22 Milano

il giorno 23 marzo'16 dalle ore 9,30 alle 13,30.

L'approfondimento prenderà in esame i cambiamenti legislativi intervenuti sulle problematiche occupazionali:

- in costanza di rapporto di lavoro (Cigo-Cigs, Cds, Cassa in deroga)
- nella fase di cessazione collettiva ed individuale (Mobilità, Naspi, ecc)
- le nuove modalità di ricollocazione nel mercato del lavoro.

Al seminario saranno presenti:

Daniele Gazzoli

Mauro Paris

Corrado Baracchetti

A word cloud of labor-related terms in various shades of green and yellow. The most prominent word is 'licenziamenti' in large, bold, dark green letters. Other visible words include 'integrazione', 'cassa', 'disciplinari', 'modello', 'discriminatori', 'collettivi', 'aspi', 'iva', 'bianco', 'partita', 'voucher', 'tedesco', 'straordinaria', 'ordinaria', 'articolo', 'dimissioni', 'mobilità', 'Apprendistato', and 'modello'.

Avvio nuova procedura per la convalida delle dimissioni

Dal 12 marzo prende avvio la nuova procedura telematica, attraverso il sito del Ministero del lavoro, per la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 (uno dei decreti di attuazione del jobs act) per contrastare dimissioni in bianco estorte con il ricatto del licenziamento. Perché le dimissioni e le risoluzioni consensuali siano efficaci lavoratori e lavoratrici potranno procedere in due modi:

- o personalmente utilizzando il proprio PIN INPS, che deve essere richiesto all'INPS, quindi accreditarsi sul sito e seguire la procedura
- oppure potranno procedere all'invio facendosi assistere da patronati, organizzazioni sindacali, commissioni di certificazione ed enti bilaterali ed in questo caso non sarà necessario avere il PIN INPS. Particolare attenzione dovrà essere rivolta per l'indicazione della data di decorrenza del preavviso secondo quanto indicato nei Contratti collettivi di lavoro e che può decorrere da giorni del mese prefissati. Entro 7 giorni dall'invio i lavoratori e le lavoratrici potranno, con la stessa procedura, revocare le proprie dimissioni.
- La nuova procedura non riguarda lavoratori/lavoratrici che svolgono lavoro domestico, i dipendenti pubblici, i marittimi e i lavoratori/lavoratrici in periodo di prova. Non riguarda inoltre le dimissioni e soluzioni consensuali avvenute nelle sedi di conciliazione mentre le dimissioni delle lavoratrici durante il periodo della gravidanza e quelle delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri nei primi tre anni di vita del bambino o di accoglienza del minore adottato, dovranno continuare ad essere convalidate dai servizi ispettivi del Ministero.

Agevolazioni tariffarie: una svolta per i pensionati Enel

Le erogazioni in natura sul salario, vedi sconto Energia Elettrica hanno inizio per i lavoratori elettrici in tempi ben lontani, da prima della nazionalizzazione dell'ENEL. Modalità che trova anche oggi i datori di lavoro interessati, in particolare nei secondi livelli di contrattazione, dove in luogo delle richieste economiche, vengono proposte altre soluzioni come i benefit aziendali.

La condizione di erogazione permanente di questa parte in natura, come se fosse una parte salariale, venne affrontata nel settore elettrico, definendo che lo sconto dell'energia elettrica sarebbe proseguito anche nel pensionamento. Soluzione questa possibile anche per il fatto che l'azienda Enel aveva un carattere monopolista con una costanza aziendale nel tempo.

Il tempo vide mutare questa condizione ed anche l'istituto dello "sconto energia" trovò una sua evoluzione per i lavoratori attivi dell'ENEL con un accordo sindacale nel 2011, che trasformò l'erogazione in natura in parte economica. Quest'intesa non riguardò i pensionati e non avrebbe potuto esserlo con un accordo collettivo, in quanto il rapporto di lavoro era ormai cessato ed all'atto della trasformazione di questo rapporto venne sancita questa condizione, diventando in rapporto alla ex azienda, un diritto individuale acquisito.

Negli ultimi mesi del 2015, con un inspiegabile colpo di mano, ENEL ha deciso unilateralmente di non più erogare questo istituto per i pensionati a far data dal primo gennaio 2016. Stiamo parlando di circa 100.000 pensionati interessati da questa decisione.

Quali sono le strade che si sono prospettate agli interessati? Non attuare alcuna reazione subendo questa decisione con una evidente perdita economica, oppure reagendo sino ad intentare una causa per fare valere i propri diritti. Non si tratta di class action, non entrando questo nella fattispecie di azioni collettive.

Per le cause di questo tipo, viste le esperienze precedenti con ENEL, vi è sempre da considerare che la determinazione (ed anche l'interesse economico) dell'azienda è tale che si arriverà sino all'ultimo grado di giudizio. Tempi che possono arrivare normalmente a 15 anni con costi per i tre gradi di giudizio, cassazione in particolare, non certo trascurabili. Tempi lunghi e denaro che non sempre i pensionati hanno per far valere le proprie ragioni.

Come Sindacato ci siamo interrogati non poco sul da farsi anche in ragione della non titolarità a procedere su diritti individuali non più legati nel rapporto di lavoro. Ignorare il problema sarebbe stato nel contempo un errore, se non altro lasciando questi pensionati in balia di speculazioni.

Stuoli di avvocati già si sono organizzati e dietro lo scudo della difesa dei diritti hanno fiutato l'affare per loro.

Lasciando inalterata la possibilità ad ogni pensionato di adire ad una causa, ma considerando la tortuosità per tempo e denaro di questa strada, abbiamo cercato di costruire una alternativa, una possibile transazione tra le parti, Azienda con ogni singolo pensionato. In pratica, un tentativo di conciliazione come costruiscono anche gli avvocati prima di andare in ogni giudizio.

Con questo spirito i sindacati di categoria FILCTEM - FLAEI - UILTEC hanno firmato un'intesa con l'azienda. In luogo del superamento dello sconto energia, il pensionato interessato a questa conciliazione, può avere in cambio una cifra una tantum, di valore variabile in funzione dell'età dell'interessato. Una cifra più alta per chi è relativamente più giovane (maggiore speranza di vita) ed importi a decrescere a gradini per i meno giovani.

In questo periodo con tutti i limiti oggettivi a rintracciare i pensionati interessati (iscritti e non al sindacato) abbiamo organizzato con lo SPI CGIL assemblee su tutti i territori, per spiegare l'intera questione e prospettare le strade che possono percorrere per non subire questa decisione unilaterale dell'Enel e le caratteristiche dell'eventuale accordo di conciliazione.

Se il singolo pensionato è interessato ad utilizzare l'accordo sindacale per chiudere con conciliazione la vicenda dello sconto energia, deve manifestare l'interesse tramite apposito modulo all'ENEL. In seguito l'azienda gli prospetterà una serie di sedi sindacali alle quali l'interessato potrà recarsi per addivenire alla conciliazione che avverrà necessariamente tra il pensionato o suo delegato ed il procuratore dell'azienda, alla presenza necessaria di un conciliatore autorizzato. In questo, saranno indicate tutte le sedi dei CAAF CGIL della Lombardia per l'espletamento della pratica e per le informazioni del caso.

Piero Prevedoni Segretario Filctem Lombardia



Al via la stagione dei rinnovi contrattuali del Sistema Moda Italia.

CONTRATTI TESSILE-ABBIGLIAMENTO E CALZATURE: APPROVATE LE DUE PIATTAFORME SINDACALI. 100 EURO E' LA RICHIESTA DI FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTECUIL PER IL RINNOVO NEL TRIENNIO 2016-2019

L'Assemblea nazionale unitaria dei delegati Filctem-Cgil, FemcaCisl, Uiltec-Uil, riunitasi oggi a Bologna – dopo il “via libera” dalle assemblee dei lavoratori (circa il 98% i consensi ottenuti in entrambi i casi, n.d.r.) - ha approvato le due ipotesi di piattaforme per i rinnovi dei contratti nazionali 2016-2019: quella del settore tessile-abbigliamento-moda (interessati oltre 420.000 addetti in circa 50.000 imprese) e quella del settore calzaturiero (80.000 addetti impiegati in oltre 5.000 aziende), tutti e due in scadenza al 31 marzo 2016. In entrambi i casi la richiesta economica dei sindacati è di 100 euro medi (3° livello super per il tessile-abbigliamento, 3° livello per il calzaturiero) sui minimi tabellari, oltre ad un incremento salariale - dagli attuali 200 a 300 euro - in tutte quelle imprese che non esercitano la contrattazione di 2° livello. Nel campo delle normative, Filctem, Femca, Uiltec puntano al miglioramento delle relazioni industriali, con orientamento all'informazione e alla partecipazione, nonché alla responsabilità sociale dell'impresa. In particolare i sindacati puntano alla piena operatività dell'Osservatorio nazionale, in particolare – nel settore calzaturiero – a monitorare le politiche per lo sviluppo della produzione in Italia e le condizioni per facilitare iniziative di “reshoring” (il ritorno a casa di produzioni oltre confine, n.d.r.). Sul fronte del “welfare” contrattuale si richiede di incrementare il contributo aziendale per la previdenza complementare (“Previmoda”) e di istituire il Fondo integrativo sanitario a favore dei lavoratori, di natura intersettoriale, mentre sul tema dei diritti individuali spicca, tra l'altro, la richiesta di Filctem, Femca, Uiltec di prevedere (nel settore tessileabbigliamento), di elevare (in quello delle calzature) a 10 giorni l'anno – cinque dei quali retribuiti – il congedo per malattia del figlio in età compresa tra i 3 e i 13 anni. Infine per sviluppare la contrattazione di 2° livello, i sindacati chiedono di estendere anche al settore tessile-abbigliamento, analogamente a quanto già previsto nel contratto delle calzature, la contrattazione territoriale e di filiera, e di arricchirla assegnandogli materie quali: le staffette generazionali, l'occupazione giovanile, il consolidamento a tempo indeterminato dei contratti atipici, la possibilità di attivare forme di “smartworking” (lavoro intelligente, agile, n.d.r.). Ora i sindacati presenteranno subito le piattaforme alle rispettive associazioni imprenditoriali (Smi e Assocalzaturifici, entrambi aderenti a Confindustria) per iniziare rapidamente le trattative.

CONTRATTO UNIONTESSILE – CONFAPI: C'È L'INTESA UNITARIA SULL' IPOTESI DI PIATTAFORMA. 100 EURO E' LA RICHIESTA DEI SINDACATI PER IL RINNOVO NEL TRIENNIO 2016-2019

All'Assemblea nazionale unitaria dei delegati Filctem-Cgil, FemcaCisl, Uiltec-Uil, riunitasi oggi a Bologna, c'è l'intesa unitaria – all'unanimità - per l'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del contratto Uniontessile-Confapi (circa 120.000 i lavoratori delle piccole e medie imprese del settore tessile, della moda e affini ai quali si applica il contratto), in scadenza al 31 marzo 2016. La richiesta economica dei sindacati è di 100 euro medi (3° livello super) sui minimi tabellari, oltre ad un incremento salariale - dagli attuali 220 a 350 euro - in tutte quelle imprese che non esercitano la contrattazione di 2° livello. Nel campo delle normative, Filctem, Femca, Uiltec puntano al miglioramento delle relazioni industriali, con orientamento all'informazione e alla partecipazione, nonché alla responsabilità sociale dell'impresa. In particolare i sindacati sollecitano la piena operatività dell'Osservatorio nazionale, in particolare per monitorare le politiche per lo sviluppo della produzione in Italia e le condizioni per facilitare iniziative di “reshoring” (il ritorno a casa di produzioni oltre confine, n.d.r.). Sul fronte del “welfare” contrattuale si richiede di incrementare il contributo aziendale per la previdenza complementare (“Fondapi”) e di dare piena attuazione a quanto previsto dal Fondo integrativo sanitario (“Sanapi”) a favore dei lavoratori, di natura intersettoriale, mentre sul tema dei diritti individuali spicca, tra l'altro, la richiesta di Filctem, Femca, Uiltec di prevedere 10 giorni l'anno – cinque dei quali retribuiti – il congedo per malattia del figlio in età compresa tra i 3 e i 13 anni. Infine per sviluppare ed estendere la contrattazione di 2° livello, i sindacati chiedono “linee-guida” per assegnargli materie quali: le staffette generazionali, l'occupazione giovanile, il consolidamento a tempo indeterminato dei contratti atipici, la possibilità di attivare forme di “smart-working” (lavoro intelligente, agile, n.d.r.). Ora la parola definitiva passa alle assemblee dei lavoratori per arrivare poi al varo definitivo della piattaforma per essere presentata a Uniontessile-Confapi ed iniziare rapidamente le trattative.

Bologna, 29 febbraio 2016



PRONTE LE PIATTAFORME PER IL RINNOVO DEI CONTRATTI GIOCATTOLI; PENNE, SPAZZOLE E PENNELLI; RETI E RETIFICI; OMBRELLI E OMBRELLONI. 100 EURO LA RICHIESTA DEI SINDACATI PER IL TRIENNIO 2016 - 2019

Oggi a Bologna, le Assemblee nazionali unitarie FilctemCgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil hanno approvato – dopo il “via libera” dalle assemblee dei lavoratori – le piattaforme per il rinnovo di quattro contratti nazionali 2016-2019 dei settori giocattoli; ombrelli e ombrelloni (in scadenza al 31 marzo 2016); penne, spazzole, pennelli; reti e retifici (scaduti il 31 dicembre 2015). Complessivamente sono interessati circa 20.000 lavoratori. Le quattro piattaforme – pur tenendo conto delle specificità di settore - ripercorrono lo stesso impianto di richieste normative ed economiche: infatti per tutte la richiesta economica è di 100 euro medi nel triennio. Nel campo delle normative, Filctem, Femca e Uiltec puntano al miglioramento delle relazioni industriali, con orientamento alla formazione e alla partecipazione, nonché alla responsabilità sociale dell'impresa e alla tematica degli appalti. Sul fronte del “welfare” contrattuale, oltre alla richiesta di incrementare la quota a carico delle imprese per il fondo di previdenza integrativa (“Previmoda”), si richiede l'istituzione di un fondo sanitario integrativo e l'avvio degli enti bilaterali di settore. Sul tema dei diritti dei lavoratori viene richiesta una particolare attenzione alla tematica dei tempi di vita e di famiglia, chiedendo un miglioramento della normativa contrattuale esistente. Ora - fanno sapere i sindacati – saranno subito presentate alle rispettive associazioni imprenditoriali (Assogiocattoli, Assospazzole e Assoscrittura, Federpesca, Anpo - tutte aderenti a Confindustria) per iniziare rapidamente le trattative.

Roma, 17 febbraio 2016





Paolo Guicciardi è il nuovo segretario della **Filtcem Cgil Varese**. È stato eletto all'unanimità nel pomeriggio di oggi, mercoledì 9 marzo, dall'assemblea generale della categoria e sostituisce Ermanno Donghi passato a un nuovo incarico nella segreteria regionale della Filctem.

Guicciardi, **varesino di 49 anni**, ha iniziato la sua attività sindacale come delegato della **Mazzucchelli 1849 di Castiglione Olona** e successivamente nel 1998 viene chiamato ad entrare nell'apparato della **Filcea di Varese**. Dal 2001 è eletto membro di segreteria, incarico che svolge anche nei successivi accorpamenti nei quali vengono costituite prima la **Filcem** e poi la **Filctem** assumendo la responsabilità di segretario organizzativo.

Paolo Guicciardi è il nuovo segretario

Fucci Michele 55 anni. Inizia ad occuparsi della Cgil come delegato nella più grande fabbrica metalmeccanica di Pavia. Inizia nel 1994 ad essere dirigente sindacale a tempo pieno partendo dalla Fiom Cgil Zona Voghera dal 1998 al 2002 Fiom Milano dal 2002 al 2010 Segretario Generale Fiom di Pavia e dal 2004 al 2010 in contemporanea Segreteria Camera del Lavoro di Pavia, dal 2010 al 2012 Segretario Organizzativo CdLT Pavia a tempo pieno. Ad aprile 2013 viene eletto nella segreteria Filctem di Pavia **novembre 2015 diventa Segretario Generale**





La piattaforma unitaria chiede modifiche sostanziali al sistema previdenziale così come delineato per ultimo dalla manovra Fornero e pone il problema sia delle pensioni future dei giovani e delle donne, per i quali è necessario ricostruire un quadro di solidarietà, sia dei lavoratori prossimi al pensionamento che hanno bisogno di vedersi riconosciute flessibilità in uscita e pensione anticipata a 41 anni di contributi senza aggancio automatico all'attesa di vita.

Negli attivi del 17 dicembre che hanno visto la straordinaria mobilitazione di migliaia di delegati a Torino, Firenze e Bari, abbiamo assunto l'impegno dell'apertura di una vera e propria vertenza che costruisca le condizioni per raggiungere i risultati che auspichiamo. Oggi, in assenza di qualunque confronto, riteniamo necessario rilanciare l'iniziativa di mobilitazione, con manifestazioni territoriali da tenersi il 2 aprile prossimo.

Vi chiediamo pertanto il massimo impegno per costruire una giornata di lotta con manifestazioni territoriali che diano visibilità alla vertenza in tutto il Paese.