



Nell'ultimo confronto tenuto con Atesia nel mese di Aprile il sindacato confederale unitario ha chiesto di affrontare la disciplina di tutte le tipologie contrattuali previste nell'accordo del 24 maggio 2004.

Nel merito sono state avanzate proposte precise:

Apprendistato. In assenza di una normativa relativa ai profili professionali, si è avanzata la proposta di applicare la normativa dell'attuale contratto e di definire una intesa aziendale sull'apprendistato professionalizzante da sottoporre alla istituzione regionale e valida sino al rinnovo del contratto nazionale di lavoro. Questa intesa deve affrontare i temi dell'inquadramento, della retribuzione, dei diritti e delle tutele sociali, della formazione professionale. Tutto ciò con l'obiettivo di stabilizzare i rapporti di lavoro.

Contratto di inserimento. Su questa tipologia pesano, come per l'apprendistato, la mancanza di precise norme attuative. Nonostante ciò si è proposto di affrontare, in coerenza con l'accordo interconfederale i problemi dell'inquadramento della retribuzione e della formazione.

Contratto a progetto. Per questa tipologia unitariamente è stata avanzata una ipotesi di accordo quadro tesa a regolare le modalità di svolgimento della prestazione e di garantire ai collaboratori il diritto ad un compenso in linea con quello contrattualmente disponibile per gli altri lavoratori; il diritto di precedenza rispetto ad assunzioni; i riposi psico-fisici; la formazione professionale; le modalità di cessazione del contratto (giusta causa); i diritti sindacali; l'applicazione della legge sulla sicurezza del lavoro (l. 626); la previdenza integrativa; la definizione di garanzie mutualistiche per malattia, maternità, gravidanza a rischio.

Armonizzazione dei trattamenti dei lavoratori dipendenti in applicazione dell'impegno previsto nell'accordo del 24 maggio.

Su tutte queste materie l'azienda non ha ancora risposto alle proposte avanzate unitariamente dal sindacato.

Questo ritardo va recuperato immediatamente per verificare, pur consapevoli dei notevoli ritardi legislativi e normativi, ad un anno dall'accordo la possibilità della sua reale applicazione.

Ciò può essere fatto solo se le parti rapidamente si siedono ad un tavolo di confronto per verificare la possibilità o meno di stringere una intesa tra le parti. La CGIL ribadisce la propria volontà a ricercare soluzioni contrattuali sulla base delle proposte unitarie avanzate e coerenti con l'accordo del 24 maggio 04. In assenza di queste la CGIL è pronta a riprendere unitariamente l'iniziativa di lotta sindacale.

Per questo subito dopo tale confronto la CGIL, in un rapporto unitario con CISL e UIL, in ogni sua articolazione aziendale, territoriale confederale, di categoria nazionale, si impegna a realizzare una consultazione con i lavoratori prima di procedere in qualsiasi iniziativa sia contrattuale che conflittuale.

Pur in presenza di un forte disagio tra i lavoratori e di una precarietà dei rapporti di lavoro pensiamo si possano creare le condizioni per una gestione contrattuale dell'accordo del maggio 2004. Perciò, respingiamo fermamente ogni tentativo di far degenerare la vertenza attraverso il ricorso a ogni forma di aggressione anche verbale rivolta sia a dirigenti aziendali sia a rappresentanti sindacali confederali, sia a lavoratori.

Le forme di aggressività che abbiamo potuto leggere in questi giorni ripropongono drammaticamente come esistono forze che intendono inserirsi dentro il disagio sociale, che ad Atesia è molto forte, per affermare una idea violenta e autoritaria nella gestione del conflitto sindacale che puntualmente ha prodotto la sconfitta e non la vittoria dei lavoratori. Se ad Atesia vi è una situazione pesante dal punto di vista sociale è perché c'è bisogno di più sindacato e di maggiore democrazia. Chi si nasconde nell'ombra per gettare accuse verso i suoi interlocutori è nemico del Sindacato e della democrazia e perciò avversario della CGIL e, in ultima analisi, dei lavoratori.

La CGIL riconferma le sue scelte contrattuali e quelle relative alla composizione della propria delegazione trattante nel rispetto delle proprie prerogative organizzative. Con questo stesso criterio la CGIL rispetta la composizione di tutte le altre delegazioni sindacali.