

OGGI SI VOTA PER IL RINNOVO DELLE RSU

E SIAMO ANCORA COSTRETTI A RIPORTARE VERITA' SUL NUOVO CCNL E SUI PERMESSI PER VISITE MEDICHE

Oggi 17 aprile 2018, domani e dopodomani, si vota per le elezioni per il rinnovo delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, una grande prova di democrazia che interessa circa 3 milioni di lavoratori pubblici, quasi un quinto degli occupati in Italia. **Il voto libero e universale è il fondamento della democrazia, dà sostanza alla cittadinanza ed è alla base di qualsivoglia diritto del lavoro.** In questa idea di partecipazione e contrattazione c'è il senso del voto per le RSU, della loro funzione, della democrazia.

Vi invitiamo quindi a votare per dare valore alla rappresentanza e a votare CGIL per dare forza al sindacato della contrattazione e dei diritti.

Non tutti, evidentemente, pensano che il ruolo della contrattazione sia quello di conquistare per i lavoratori le migliori condizioni nelle condizioni date e, pur di negare il valore del nuovo contratto, svolgono oggi il ruolo che di solito è appannaggio delle peggiori controparti. Un contratto che, oltretutto, è bene ricordare, ha anche il merito di interrompere un lungo periodo in cui le leggi hanno impoverito i lavoratori e tolto valore alla contrattazione! Ancora ieri abbiamo assistito all'ennesimo attacco, falso nei presupposti e perciò strumentale: la storia si ripete, le stesse forze che attaccavano il contratto vigente quando fu sottoscritto nel 2008, oggi lo "difendono" attaccando quello che nei prossimi giorni firmeremo e poco importa se le argomentazioni sono infondate e se le alternative concrete non vengono mai proposte ai lavoratori: evidentemente è più facile denigrare il lavoro e i risultati degli altri che parlare del proprio ruolo e dell'inconsistenza nel concreto delle proprie proposte.

Andando nel merito dei permessi per le visite mediche, prese di mira come esempio dei danni che provocherebbe il contratto (due comunicati a riguardo in tre giorni), ribadiamo che l'unica cosa che cambierà con il nuovo CCNL rispetto al precedente è che **le 18 ore di permesso per visite mediche saranno retribuite e non più da recuperare.** Per quanto riguarda il comma 15 dell'art.50, citato nell'ultimo comunicato come "prova della colpa", è l'ennesima riprova, l'ulteriore abbaglio, di chi cerca ad ogni costo di dimostrare aspetti penalizzanti dove non ci sono: **infatti con il comma 15 dell'art. 50 prevede semplicemente una possibilità in più per i lavoratori, quella di usufruire di altre tipologie di permesso orario (oltre le 18 ore retribuite), senza nulla togliere alla possibilità di usufruire delle assenze per malattia, che ricordiamo non possono essere usufruite ad ore, ma solo a giornate**

intere (l'art. 35 sulle assenze per malattia del vigente ccnl non viene per nulla modificato).

Per quanto riguarda **le relazioni sindacali**, altro argomento preso di mira, noi riteniamo che con questo nuovo contratto **la situazione migliorerà significativamente, avendo superato gli aspetti più deleteri della legge Brunetta (L.150/2009), dalla performance individuale alle progressioni economiche orizzontali, che ora possono riguardare tutti i lavoratori** e non solo una quota limitata, come previsto dal comma 2 dell'art. 23 della sopra citata legge.

Ieri i detrattori del nuovo CCNL, sulle relazioni sindacali, hanno messo al primo punto della critica il tema relativo all'orario di lavoro, che non sarebbe oggetto di contrattazione. La critica oltre ad essere infondata, non tiene conto della attuale situazione, con numerose amministrazioni che, dopo l'uscita della Brunetta nel 2009, hanno agito unilateralmente in materia di orario di lavoro, emanando loro circolari senza nessun accordo, come avvenuto anche a Tor Vergata. Ora il nuovo contratto, a differenza di quanto asserito dai soliti noti, porta una novità positiva, infatti nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, art. 41 comma 3, ci sono **“i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare”**. Come è facilmente intuibile, dovendo giungere alla sottoscrizione di un accordo sulla flessibilità oraria, otterremo che, finalmente, si tornerà a discutere in contrattazione di orario di lavoro, con buona pace delle previsioni della legge Brunetta, dove tutto era prerogativa dirigenziale e forse anche con buona pace di chi predilige lamentarsi e basta.

SCEGLI CHI DA FORZA AI TUOI DIRITTI:



RSU '18

VOTA

FLC CGIL

17/18/19 APRILE 2018

RSU '18

SU LE TESTE!

FLC CGIL

UNITEVI SEMPRE
CONOSCETEVI