



www.uilaumbria.eu

Numero 6 - Anno 2011

GIORNALINO UILA

INDIRIZZI UTILI

stefaniamanfuso@live.it

alberto_esposito@live.it

LAVORO

INTEGRATIVO DI GRUPPO COLUSSI

I lavoratori del sito di Pettrignano hanno accolto l'ipotesi di accordo per il triennio 2011-2013 dell'integrativo del Gruppo Colussi al termine di tre assemblee molto vivaci.

In estrema sintesi, l'integrativo propone relazioni sindacali dinamiche a passo con i tempi, dove Direzione e RSU dovranno confrontarsi preventivamente sulle scelte aziendali e analizzare tempestivamente problemi posti dai lavoratori, con definizione dei tempi per la risoluzione delle materie di confronto. Con la stessa ottica, di confronto preventivo, saranno resi noti gli investimenti, trasferimenti, nuove produzioni e cessazioni, al fine di garantire stabilità occupazionale. Punto rilevante è la stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari, contratti a termine e interinali, con il sistema delle "vasche comunicanti", al momento che servono lavoratori a tempo pieno il passaggio sarà automatico, per chi lo desidera, dal tempo parziale lasciando spazio a nuove assunzioni a part-time dal precariato.

Capitolo importante è la formazione, il risultato di avere per ogni lavoratore la scheda formativa, certificazione della professionalità acquisita, apre nuovi orizzonti al criticato mansionario.

La sicurezza alimentare e sul lavoro rivestono per tutti un'importanza fondamentale; per la prima, basta ricordare la mozzarella o ricotta blu per capire che un nulla fa chiudere la "baracca" e i burattini, noi lavoratori, ci ritroveremmo con il sedere per terra; per la seconda le informazioni non saranno più solo su infortuni ma dirette alla prevenzione, con incontri su innovazioni tecnologiche e carichi di lavoro.

Per quanto riguarda le pari opportunità, nuova l'introduzione di asili e scuole materne per i figli di genitori lavoratori che ne abbiano bisogno, la Direzione aziendale dovrà agevolarne l'accesso a strutture

pubbliche o private. La trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale dovrà avere un preavviso di 15 giorni, così pure, allo scadere del periodo, la reversibilità di tale rapporto.

Il capitolo che ha vivacizzato le assemblee è stato quello sul Premio per Obiettivi, logico prevederlo! Non tanto sull'ammontare del premio, che passa da 1100 a 1250 €, quest'anno, ma sul fattore individuale presenza. Prima di tutto dobbiamo vedere quali sono gli obiettivi che determinano il premio: miglioramento produttività con riduzione di manodopera per tonnellata di prodotto; miglioramento produttività con riduzione degli scarti e miglioramento qualità con riduzione dei reclami. Solo questi sono fissati da una media storica degli ultimi 3 anni, mentre la produttività sarà verificata ogni 3 mesi, in base al bilancio aziendale, esaminando se ci sono stati lanci di nuovi prodotti o partenze di nuovi impianti, l'incidenza dei cambi formato o causali non imputabili ai lavoratori. Determinato così il Premio e se questo non raggiungerà l'80%, la Direzione gratificherà i lavoratori più presenti con 100 €.

Il fattore individuale presenza scatterà da questo momento e soltanto se tutto lo stabilimento avrà ottenuto una media di assenteismo superiore al 6%, altrimenti tutti percepiremo il premio raggiunto. Altra cosa se l'assenteismo, inteso come malattie, escluso ricovero ospedaliero e day hospital e relativa convalescenza, sospensione disciplinare, aspettativa non sindacale, permessi non retribuiti e assenza ingiustificata supera tale limite, in tal caso chi ha più del 5% di assenza si vedrà sottratto il premio che andrà a rimpinguare quello di chi è stato presente più del 96%. Basterà un piccolo sforzo di tutti o di pochi per centrare l'obiettivo, ma se quei pochi che si fingono malati per limitare il proprio lavoro in turni disagiati non faranno qualche sacrificio ne andrà solo del loro premio!!!

Alberto E.

DALL'OCCHIO MAGICO DELLA PORTINERIA PAUSE FISILOGICHE

In una azienda come la nostra le pause fisiologiche sono particolarmente importanti specialmente nel periodo estivo. Già il lavoro a turni è piuttosto impegnativo, se prendiamo in considerazione anche alcune postazioni di lavoro in zone dello stabilimento particolarmente calde, si rendono indispensabili cicli di pause più frequenti. Negli anni l'azienda, adottando alcune migliorie, è riuscita ad abbassare di qualche grado le temperature nelle zone più disagiate, ma siamo ben lontani dai valori vivibili. Come tutti sanno, di norma aspettano tre pause: 10 minuti dopo 2 ore dall'inizio turno, 30 minuti per il pranzo/cena ed altri 10 minuti 2 ore prima di uscire. Trenta minuti per la pausa pranzo sono sufficienti, invece a mio giudizio, per le restanti due pause i 10 minuti sono troppo pochi. Per arrivare alle sale adibite a tale scopo, a seconda della propria postazione di lavoro, si perdono minuti preziosi e penso sia giusto recuperarli. Considerando anche il tragitto, 15 minuti vanno più che bene e si avrebbero anche cambi più regolari. Buone vacanze a tutti!

Fabio C.

DALL'ITALIA NASCITE E CONGEDI PARENTALI

In Italia calano le nascite e crescono i congedi parentali. Poco più di 550000 nascite nel 2010 e quasi 300000 lavoratori in "maternità". 12900 nati in meno dell'anno 2009 e un 3% in più di richieste di congedi per bambini sotto gli 8 anni. Segno che i congedi parentali, dopo un avvio tiepido cominciano a riscuotere il gradimento dei lavoratori, vuoi per la penuria di asili e scuole materne, vuoi per gli incentivi all'utilizzo anche da parte dei papà, da cui arriva il 10% delle richieste. Sul territorio: domina il Nord-Italia con il doppio delle indennità accordate rispetto al Centro e 4 volte il Sud.

Dal confronto regionale emerge che più di una richiesta su quattro arriva dalla Lombardia seguita dal Veneto, fanalini di coda la Valle d'Aosta e Molise, poco sopra Basilicata, Calabria, Umbria e Sardegna.

Cresce l'età dei richiedenti. Nel corso degli anni è cambiata anche la carta d'identità dei richiedenti, che sono al 90% donne, ma si alza l'età media all'anagrafe. Le richieste di indennità arrivano soprattutto da dipendenti con età tra i 35 e 39 anni e crescono le astensioni per chi ha tra i 40 e i 44, mentre calano le domande dei giovani sotto i 30.

I contratti precari. Sempre solido il legame a doppio filo tra stabilità del lavoro e congedi parentali. Sono appena 4.500 in tutta Italia le richieste provenienti dai lavoratori con contratto a tempo determinato o stagionale, meno dell'11,7% del totale, in larga parte concentrate in Lombardia, Lazio ed Emilia Romagna. Di più, ma sempre in minoranza, le richieste avanzate dagli addetti part-time, circa 82000, con appena un migliaio di uomini a mettersi in congedo.

Massimo G.

PSICOANALISI DE ...

L'INCARTONATORE

All'inizio della rivoluzione Colussi, cioè quando si è passati dal classico lavoro fino al venerdì a un orario che comprendeva anche il fine settimana, ogni nuovo operaio che entrava in fabbrica si trovava all'incartonnatrice.

Era considerato il punto di partenza, da lì all'fmc era un passo, non c'erano differenze di livello, si poteva arrivare al III; ora, dopo qualche anno, si resta al V per sempre e a poco, o nulla, serve far domanda per fare quel passaggio, troppi gli aspiranti e ci si sente l'ultima ruota del carro, i dimenticati da tutto e da tutti. La prova è nell'assegnazione dei TPA, 2 primi riconoscimenti attribuiti in 3 incontri tra direzione e rsu... e nessuno scelto per iniziare la formazione alle macchine finali, prospettiva di miglioramento 0. Eppure svolgiamo un lavoro degno di rispetto, sia su macchine manuali, sia automatiche, non abbiamo scelto noi, come tanti altri, di essere inseriti in queste posizioni, ma credo sia giusto darci una possibilità per migliorare il nostro stato socio-economico.

Incartonnatore Generico.

ISTRUZIONI PER L'USO

CERTIFICATI MEDICI, ULTIMO ATTO

L'Inps, con la circolare n.4 del 18 marzo 2011 detta le istruzioni operative per lavoratori, medici curanti e datori di lavoro.

Dal 13 Settembre 2011, le aziende, dovranno necessariamente fare ricorso ai servizi informatici INPS e non potranno più utilizzare certificati cartacei.

Per tutti i dipendenti del settore privato

e pubblico, le attestazioni di malattia dovranno essere inviate online dal medico all'Inps e da qui giungeranno (o potranno consultare), sempre per via telematica, ai datori di lavoro.

A carico delle Imprese scatta l'obbligo di inviare mensilmente, al consulente del lavoro, i certificati medici ricevuti e/o prelevati dall'Inps.

Tutti adempimenti previsti dall'art. 25 del collegato lavoro e dalla circolare n.4 del 2011 dell'Inps.

Ricapitoliamo come funziona tutto: Il lavoratore in malattia, durante la visita, comunica al medico codice fiscale e indirizzo di reperibilità, contestualmente richiede il numero di protocollo identificativo del certificato inviato per via telematica (può anche farsi stampare o inviare per e-mail il certificato stesso).

Con numero di protocollo e codice fiscale, tutti i lavoratori potranno consultare i propri certificati e attestati dal sito Inps.

Il datore di lavoro non riceve più il certificato cartaceo dal lavoratore entro due giorni dalla malattia, come fino ad oggi è stato, ma può comunque richiedere al lavoratore il numero di protocollo identificativo del certificato, e questi ha l'obbligo di fornirlo.

La proroga al 13 settembre 2011 è stata ufficializzata nei giorni scorsi dal comitato tecnico di monitoraggio, stabilendo che la decorrenza del periodo transitorio della durata di 3 mesi scatta a partire dalla data di pubblicazione della circolare Ministeriale e non dalla sua data di emissione, quindi da sabato 18 giugno finirà la fase transitoria e si dirà Addio definitivamente ai certificati cartacei.

È opportuno precisare a tutti i lavoratori, che le aziende, soprattutto quelle private, ottenendo la proroga di 3 mesi e tenendo conto dell'esigenza di garantire l'adeguamento è riconosciuta comunque la possibilità, nel frattempo, di richiedere al proprio lavoratore l'invio secondo le modalità attualmente vigenti e cioè la copia cartacea dell'attestazione di malattia rilasciata dal medico e che il lavoratore è obbligato a consegnare.

Stefania M.

LEGGI

PERMESSI PARENTALI

Il Collegato lavoro, legge 183/2010, è intervenuto in materia di congedi e permessi con due disposizioni, una di effetto immediato, l'altra differito:

articolo 24 ha modificato il regime dei permessi per l'assistenza di familiari con gravi disabilità dal 24 novembre scorso;

articolo 23 delega il Governo a riordinare la intera materia, entro 6 mesi dal 24 novembre. Con il decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri di giovedì, il Governo sceglie

di attuare solo parzialmente la delega, con una impostazione settoriale volta, soprattutto, a fornire interpretazioni a disposizioni controverse.

In primo luogo l'articolato affronta il trattamento spettante in caso di aborto, spontaneo o terapeutico, successivo al 180° giorno di gravidanza, poiché se l'evento accade prima di tale arco temporale, il trattamento è quello previsto in caso di malattia.

Superato tale limite, in base all'attuale normativa, si rendono applicabili le stesse disposizioni previste in caso di parto. Il decreto aggiunge, all'art. 16 del DLgs 151/2001, il comma 1-bis in base al quale, a seguito di interruzione della gravidanza successiva al 180° giorno, la lavoratrice può chiedere di rientrare al lavoro, a condizione che il medico specialista e quello competente del lavoro certifichino che ciò non arrechi danno alla salute della stessa.

L'art. 3 modifica le norme in materia di congedo parentale in caso di figlio con grave handicap, rendendo più chiaro il riferimento temporale per fruire dell'estensione del congedo: la lavoratrice madre o il lavoratore padre, possono fruire del congedo parentale in misura continuativa o frazionata, per un massimo di 3 anni, fino al compimento dell'ottavo anno di età di ogni figlio.

Profondamente modificato risulta l'art. 42 del DLgs 151, con la revisione dei soggetti legittimati a chiedere il periodo di congedo indennizzato, nel massimo di 2 anni, per l'assistenza a un portatore grave di handicap.

Il primo destinatario del congedo è, ora, il coniuge convivente e solo in caso di mancanza, decesso o gravi patologie invalidanti dello stesso subentrano, in ordine di priorità, il padre o la madre, uno dei figli conviventi o uno dei fratelli o sorelle purché conviventi.

Cambia anche l'art. 33 della L. 104, delimitando i casi in cui il lavoratore dipendente può fruire dei permessi per assistere più persone in situazione di grave disabilità. Ciò diventa possibile se si tratta del coniuge o parente o affine entro il primo grado o, in casi particolari, il secondo.

Viene, inoltre, precisato che qualora la persona da assistere risieda in un comune situato a oltre 150 chilometri da quello di residenza del lavoratore, questi deve documentare, per esempio con ticket autostradali, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Viene, infine, adeguata la previsione dell'art 45 del DLgs 151/2001 riconoscendo il diritto ai riposi giornalieri ai genitori adottivi o affidatari, entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

Massimo G.