



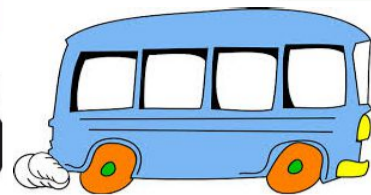
LA BUONA SCUOLA DI RENZI
A pagina 2



NOVITA' SULLE PENSIONI
A pagina 5



RSU 2015: LA SFIDA E' VINTA
A pagina 3



TRASPORTO PUBBLICO LOCALE
A pagina 8



LA VOCE DEI LAVORATORI



MAGGIO 2015

PERIODICO DELLA CAMERA DEL LAVORO DI VERCELLI VALSESIA FONDATA NEL 1981

Autorizzazione Tribunale di Vercelli n.288 del 25/02/1994 - Spedizione in Abbonamento Postale - 45% - Art 2 comma 20/b Legge 662/96 Filiale di Vercelli

RIECCO LA VOCE DEI LAVORATORI

di Luca Quagliotti, segreteria CGIL

Il notiziario della CGIL Vercelli Valsesia ritorna con una nuova veste grafica e un nuovo taglio editoriale per garantire ai nostri iscritti e ai nostri simpatizzanti notizie sulla CGIL, commenti politici e approfondimenti su temi nazionali e locali.

Sarà un notiziario aperto alla collaborazione di tutti coloro che avranno voglia di scrivere e di inviare propri contributi, indipendentemente dal ruolo che rivestono all'interno del sindacato o della società. Ci piacerebbe che queste pagine diventassero un luogo di confronto tra posizioni differenti, nella convinzione che solo il confronto e la dialettica tra idee diverse, siano utili per costruire un grande sindacato forte e utile alle lavoratrici e ai lavoratori, alle pensionate e ai pensionati, e a coloro che un lavoro non ce l'hanno ma sperano di averlo. Insomma, la nostra ambizione è fare l'esatto opposto di quello che fa il Governo Renzi sul tema della partecipazione e del riconoscimento degli "altri".

Il notiziario s'inserisce all'interno di un percorso che la CGIL Vercelli Valsesia intende sviluppare rispetto alla comunicazione, vecchia e nuova. Le modalità di distribuzione sono diverse. "La Voce dei lavoratori" è stampata su carta, la troverete nelle nostre sedi e, ci auguriamo, in tutti i luoghi di lavoro e di discussione, ma verrà anche inviata per posta elettronica a tutti coloro che la richiederanno inviandoci una mail a: lavocedeioperatori@cgil-vcval.com.

Insieme all'uscita di questo notiziario stiamo preparando un nuovo sito Internet della CGIL Vercelli Valsesia, dove sarà possibile trovare informazioni utili per quanto riguarda le nostre categorie e i nostri servizi. Ma è anche possibile interagire con la CGIL attraverso la nostra pagina Facebook e il nostro profilo Twitter e seguirci ascoltando lo spazio del sindacato pensionati su Radio City *La città che vive*, tutti i giovedì alle ore 10.40.

Insomma: un'informazione a tutto tondo per rimarcare, ancora una volta, che la CGIL c'è! Nei posti di lavoro e nella vita quotidiana.



IL LAVORO IERI, OGGI E DOMANI

Oltre 1 milione di posti di lavoro persi in Italia a causa della crisi. La disoccupazione intanto sale al 13% e quella giovanile vola oltre il 40%. Una persona su tre nel 2013 ha vissuto periodi di disoccupazione o di precarietà e gli italiani che hanno ricevuto ammortizzatori sociali sono più di 4 milioni. Eppure, negli ultimi sette anni, il lavoro dipendente e a tempo indeterminato è rimasto centrale nel nostro Paese e, nello stesso periodo, il numero di iscritti al sindacato è rimasto lo stesso: circa 12 milioni di lavoratori, di cui quasi 6 milioni iscritti alla CGIL. Partendo da questi dati, analizziamo il presente e il futuro che ci aspetta con **Vittorio Gamba, segretario generale della Camera del Lavoro CGIL Vercelli Valsesia.**

Incominciamo dai precari, che sono tra i 5 e i 7 milioni di lavoratori. La critica al sindacato è di essere arrivati tardi sulla loro questione, tanto che la presenza dei giovani nelle Organizzazioni è marginale. È così? Perché un giovane dovrebbe iscriversi al sindacato?

Non possiamo dire che non sia così. Ma stiamo parlando di Organizzazioni costruite sul preesistente, per le quali è difficile "cambiare pelle". Il sindacato è una rappresentanza di tutti i lavoratori e per questo i giovani devono "prenderlo in mano" e cambiarlo. Quando ho cominciato a fare il sindacalista avevo 18 anni ed ero delegato alla Loro Piana: ricordo le discussioni sulle nuove forme di orario lavorativo. Su uno degli accordi contestato, un sindacalista "anziano", ci rimproverò dicendo: "Se pensate di fare meglio, muovetevi!". E io mi sono mosso, probabilmente più per incoscienza che per conoscenza. Bisogna entrare in un sistema per cambiarlo e il vecchio gruppo dirigente deve essere pronto al cambiamento.

Parliamo di pensionati. La riforma Monti-Fornero e' stata la più gigantesca operazione di cassa fatta sul sistema previdenziale italiano: 80 miliardi di euro prelevati tra il 2013 -2020. Come si possono correggere i danni sociali di questa riforma?

In Italia siamo molto bravi a scopiazzare da altri Paesi in cui, però, determinate soluzioni sono state studiate. Ad esempio, si può chiedere a un lavoratore di andare in pensione a 70 anni con una pensione minima data dallo Stato se, però, lo stesso Stato gli ha dato la possibilità di costruirsi una pensione integrativa, da quando ha incominciato a lavorare. Così può ritirarsi dal lavoro prima, in attesa della pensione statale. In Germania succede così ma in Italia non è stato costruito nulla di tutto ciò. I problemi della Legge Fornero li vedremo tra vent'anni, quando incomincerà ad andare in pensione chi oggi è ancora giovane. Renzi poi ci ha messo del suo e ha complicato la situazione, permettendo ai lavoratori di farsi pagare il TFR in busta paga. Il disegno è lo stesso: si chiude il buco oggi senza guardare al domani. È stato fatto con le pensioni, con le Province....

Sugli appalti la CGIL si è impegnata in una proposta di legge di iniziativa popolare. Perché sono così importanti?

Gli appalti sono importanti perché la frammentazione del mondo del lavoro ha fatto perdere a noi, come sindacato, il contatto con alcuni settori. Spesso ci troviamo intere zone in cui operano aziende diverse su uno stesso appalto e quindi abbiamo a che fare con edili, lavoratori del commercio, meccanici... e diventa difficile controllare tutto. Per questo è importante intervenire con una legge a garanzia dei diritti di tutti i lavoratori coinvolti: perché

ci rendiamo conto che c'è la necessità di tutelarli anche in un sistema dove la concertazione non esiste più.

Quali sono le rivendicazioni prioritarie per la CGIL Vercelli Valsesia?

La necessità più importante a Vercelli è il lavoro. Dico una banalità ma il Verellese ha il tasso di disoccupazione più alto di tutto il Piemonte che, in generale, non è messo bene. La nostra priorità è, dunque, creare posti di lavoro. Ma la contrattazione è tutta necessaria. Ci sono quelle difensive in aziende in crisi e il nostro obiettivo diventano i contratti di solidarietà perché vogliamo tenere le persone legate al posto di lavoro. Sul resto della contrattazione, cerchiamo di dare maggiori risorse economiche alle persone. Dopo il posto di lavoro, la seconda priorità è il salario: ma quando la gente ha poco lavoro e poco salario, spesso diventa a rischio la sicurezza. E questo è un problema che si riversa nella contrattazione che facciamo con sempre meno aziende, perché questo è uno dei momenti peggiori della storia del sindacato.

E in uno dei momenti storici peggiori per il sindacato, quale significato ha questo 1 maggio appena trascorso?

Io credo che oggi il 1 maggio sia un momento di memoria, e non più di festa. Perché è bene ricordare che - nel mondo del lavoro - nessun diritto è per sempre. Se non sei pronto a difendere ciò che hai ottenuto, lo perdi. I propri diritti si difendono sempre in prima persona, e non possono essere demandati a qualcuno d'altro, nemmeno al sindacato. Perché, a proposito di memoria: "Il sindacato sono i lavoratori".



LA #BUONASCUOLA DI RENZI

Tra facili promesse e difficili realtà

di Claudio Canato, FLC CGIL

Un investimento di 17 miliardi di euro, l'innalzamento dell'obbligo scolastico a 18 anni, un piano di stabilizzazione dei precari, un nuovo sistema di reclutamento e di formazione obbligatoria, l'introduzione di un vero sistema di valutazione del merito e il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale. E, non da ultimo, investimenti sull'edilizia scolastica e sulla sua sicurezza. Queste sono le proposte avanzate dalla FLC CGIL in risposta alla cosiddetta #buonascuola di Renzi.

Rispetto alla sicurezza degli edifici, leggendo il commento della FLC (scaricabile all'indirizzo www.flcgit.it), all'art.19 del Disegno di legge "La buona scuola" si intenderebbero razionalizzare sotto un'unica cabina di regia tutte le risorse destinate a una miriade di interventi previsti

da leggi esistenti per completare le opere iniziate dagli enti locali, per controllare e mettere in sicurezza degli edifici scolastici. Ma non c'è una programmazione pluriennale e un'indicazione degli obiettivi da raggiungere. «Razionalizzare l'esistente è un'operazione certamente necessaria, ma non sufficiente a far fronte alla necessità di una scuola moderna che va radicalmente ripensata anche sotto il profilo dell'accoglienza e della funzionalità degli spazi», è scritto nel documento. La questione della messa in sicurezza delle scuole non è l'unico ambito in cui la FLC CGIL avanza delle critiche. Il primo punto dolente è il rinnovo del contratto. I lavoratori della scuola ne sono ormai privi dal 2009. Ciò ha significato un costante impoverimento dei salari e un quadro di norme e diritti non più adeguato alle condizioni reali di lavoro. Secondo la categoria, la tanto sbandierata "autonomia scolastica" non può «mettere in discussione il sistema nazionale di istruzione e allargare le disuguaglianze territoriali», così come i Consigli di istituto e il Collegio

dei docenti non possono venire esautorati dal Dirigente scolastico che, secondo il Disegno di legge, diventerebbe unico organo deputato a decidere anche sulla formazione degli studenti. Il Dirigente scolastico dovrebbe poi avere discrezionalità assoluta anche sulla formazione dei docenti, sugli organici e sulle retribuzioni accessorie dei docenti. Questo significa far compiere alla scuola un salto indietro di quasi 40 anni. La FLC è contraria alla possibilità di effettuare l'alternanza scuola-lavoro in estate perché maschererebbe «il lavoro gratuito dei ragazzi, lontano da una precisa intenzionalità educativa». Appare abbastanza chiaro ciò che il governo ha in mente: una scuola che sia in grado di rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro parcellizzato e decontrattualizzato. Il Piano Nazionale Digitale previsto nella #buonascuola di Renzi risulta poi inattuabile fintanto che non saranno stabilizzati gli ATA (Ausiliari, Tecnici, Amministrativi), peraltro indispensabili anche nei 20mila laboratori delle scuole del 1° ciclo e non dimentichiamo poi che rimane del tutto oscura la sorte del personale tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche. Il piano di nuove assunzioni non dà sicurezza a tutti i docenti GAE che hanno superato il concorso, comprese le 23mila maestre della scuola dell'infanzia ed esclude le migliaia di precari che da anni lavorano nella scuola pubblica e ai quali la Corte Europea ha riconosciuto il diritto alla stabilizzazione. E intanto, per tutte queste ragioni, al momento in cui scriviamo, la scuola ha proclamato uno sciopero generale il 5 maggio 2015.

EUREX DI SALUGGIA

Come verrà disattivato l'impianto nucleare?

Nuovi e più ampi depositi temporanei, operativi non prima di 8-9 anni. Sarebbe questa la soluzione avanzata nei documenti sulla disattivazione dell'impianto nucleare Eurex di Saluggia, per contenere i rifiuti radioattivi. Un'ipotesi - secondo la CGIL - totalmente in contrasto con il protocollo operativo per la definizione del sito che ospiterà il deposito nazionale.

Per la nostra Organizzazione è auspicabile, invece, un incontro con il Prefetto di Vercelli, Salvatore Malfi, al più presto per avviare la costituzione di un Tavolo di confronto sulla questione ambientale e sulla garanzia di legalità degli appalti collegati alla disattivazione del sito.

Per la CGIL è urgente mettere in sicurezza tutti i rifiuti radioattivi attraverso la costruzione del Cemex e dare segnali rassicuranti alla popolazione vercellese su quello che sarà il futuro deposito nazionale. Non soddisfano, infatti, le previsioni date al 20° "Tavolo della trasparenza e partecipazione nucleare" di Torino, dove è stato annunciato lo smantellamento del sito entro il 2016 e un cantiere aperto fino a inizio 2015. La posizione della nostra Organizzazione sindacale sul tema del nucleare è chiara: mettere in sicurezza totale i rifiuti radioattivi e accelerare sul sito nazionale. E per questo, il primo impegno delle Istituzioni coinvolte deve essere quello di creare una discussione vera sull'emergenza del nucleare nel territorio vercellese per condurre, e in fretta, a un percorso di disattivazione del sito.

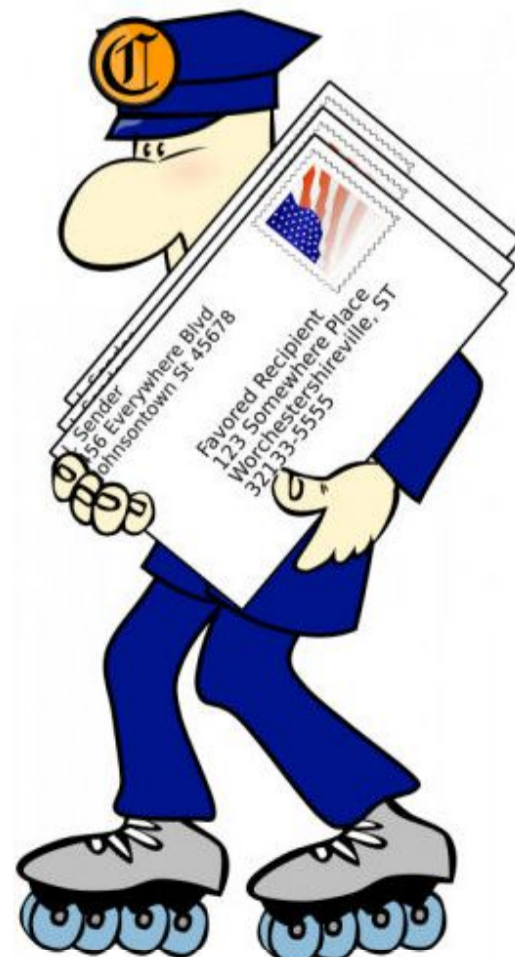
HANNO CHIUSO L'UFFICIO POSTALE!

di Enrico Pagnoni, SLC CGIL

La Legge di stabilità certo non aiuta e aggrava ulteriormente la proposta di piano quinquennale dell'Azienda di Poste Italiane. È infatti in seguito all'approvazione della citata norma e, in parte, a causa del processo di privatizzazione slittato dal 2014 al 2015, che sono intervenute importanti novità per Poste italiane, tutte contenute nel nuovo piano di sviluppo quinquennale di Poste Italiane. La riduzione del contributo pubblico che lo Stato versa all'azienda per garantire il servizio universale - da 350 a 260 milioni - ha portato Poste a inserire nel piano diverse misure, come: la chiusura e la razionalizzazione (riduzione dell'orario di apertura al pubblico) di alcuni sportelli, i tempi di consegna

più dilatati per la posta ordinaria, la consegna entro il giorno dopo per la prioritaria ma solo nell'80% dei casi a fronte dell'attuale 86%, l'aumento delle tariffe e la consegna a giorni alterni della posta nel 25% del territorio. Inutile dire che la chiusura e la razionalizzazione degli uffici, nonché la consegna della Posta a giorni alterni produrranno inevitabili esuberanti di personale. Su questo ultimo punto c'è stato un intervento della Cgil nei confronti delle Commissioni di Camera e Senato poiché una soluzione di questo tipo divide i cittadini (e cioè coloro che usufruiscono del servizio) in categorie di serie A e di serie B. Per quanto riguarda, invece, il processo di privatizzazione si prevede la cessione del 40% delle azioni - oggi al 100% - del Ministero dell'Economia. E non dobbiamo dimenticare che le misure annunciate da Poste Italiane non rappresentano certo una novità. A partire dal Decreto

Scajola (2011) e i suoi successivi sviluppi, sostenuti dall'AGCOM e approvati in Parlamento, si poteva dedurre quale sarebbe stato il punto di arrivo, sul quale la Slc/Cgil, sovente da sola, ha espresso una ferma opposizione. La Slc/Cgil esprime, ancora, un giudizio fortemente negativo al piano di razionalizzazioni e di chiusura degli uffici postali, sia per le ricadute occupazionali che per il peggioramento del Servizio Universale che Poste dovrebbe garantire, soprattutto nei confronti di una popolazione già svantaggiata come quella residente nei piccoli Comuni. Soltanto in Piemonte sono previste 40 chiusure e 130 razionalizzazioni. Non vorremmo che questo sia il primo prezzo da pagare sull'altare della privatizzazione.





**VOTO RSU 2015
LA SFIDA E' VINTA!**

Riflessioni e analisi del Direttivo nazionale della Funzione pubblica

di Carmine Lungo, FP CGIL

Una cosa appare chiara dalle elezioni delle RSU del 3-4-5 marzo 2015 ed è quella che ci consegna un dato certo: abbiamo vinto! Il dopo RSU restituisce una CGIL che guarda allo specchio e si ritiene ancora una volta soddisfatta perché la partecipazione e i risultati ottenuti sono il frutto della nostra identità e della nostra storia. Una grande affluenza che ha visto l'80% di partecipazione complessiva, segno di una grande volontà di partecipazione, soprattutto se paragonata alle elezioni politiche e amministrative.

Pur consapevoli delle nostre difficoltà ad articolare la nostra attività nei luoghi di lavoro, grazie a uno sforzo reale dell'intera organizzazione, siamo riusciti a vincere la sfida. E proprio per questo, dobbiamo riprendere l'iniziativa e uscire dalla giaculatoria visto il cambiamento in atto su molteplici fronti, non continuando più con gli stessi schemi della nostra identità del sindacato di servizio.

Le RSU sono una grande opportunità di cambiamento: i nuovi ingressi e i nuovi candidati vanno realisticamente coinvolti, coniugando la nostra incapacità di leggere una richiesta di "nuovo" che avanza con una reale apertura al cambiamento, a partire da chi proviene da mondi e culture diverse, soprattutto se giovani. La discussione che attraversa il dibattito confederale e i molti temi aperti, a partire dal valore del voto, in questo

momento dove confermiamo che nel Paese c'è un'altra idea di democrazia che parte dai luoghi di lavoro. Queste RSU hanno dato un segnale politico chiaro: le lavoratrici e i lavoratori hanno una titolarità specifica e nessuno può sottrarre loro questo diritto. Il tema è come capitalizzare questo risultato, perché l'autonomia collettiva si contrapponga alla sterilizzazione attuata dal Governo nel cambiare il diritto che sta alla base del lavoro. Come facciamo a riconquistare condizioni minime che ci consentano di fare contratti introducendo elementi innovativi?

L'obiettivo politico che si assegna al contratto, oltre a quello salariale, consiste nel provare a dare un carattere di innovazione e ricodifica dei diritti: una battaglia a viso aperto e frontale con il governo. Nulla è scontato e nulla ci viene concesso. Ma mai ci rassegheremo al declino del diritto al lavoro, dei diritti di chi lavora, del lavoro pubblico inteso come bene comune e come fondamento della società civile. Uno dei punti chiave della ripresa del Paese è rappresentato dalla qualità del lavoro pubblico e dal livello dei servizi pubblici. Se noi diciamo che la sfida è quella del consolidamento della democrazia e della partecipazione, dobbiamo chiederci se siamo preparati a reggere la sfida, ed è questo il tema della Conferenza di organizzazione. Quale è il valore dell'iscrizione, dell'iscritto, dei luoghi di lavoro nel determinare il processo di democrazia e di partecipazione anche attraverso un nostro miglioramento sul piano della struttura, della formazione e dell'innovazione.



**LORO PIANA SPA
VICINI AL CONTRATTO**

di Daniele Bovolenta, FILCTEM CGIL

Dopo una difficile trattativa durata oltre due anni, stiamo per arrivare al rinnovo del contratto integrativo aziendale per l'importante gruppo Loro Piana negli stabilimenti Valsesiani (più di 1200 addetti suddivisi nelle unità produttive di Quarona, Borgosesia, Valduggia, Ghemme e Roccapietra). Superata la richiesta aziendale di introdurre per i lavoratori la possibilità dello straordinario obbligatorio in aggiunta alla flessibilità - già di fatto obbligatoria per ben 96 ore all'anno come previsto dal contratto nazionale tessile in un settore prettamente femminile e con problematiche legate alla gestione della famiglia - la richiesta dell'Azienda costituiva una proposta irricevibile per la parte sindacale e per i dipendenti. Ragione per cui la trattativa si è bloccata per molto tempo con un muro contro muro. Finalmente, dopo due anni di trattative, siamo riusciti a trovare una soluzione che garantirà ai lavoratori

di salvaguardare la volontarietà di adesione allo straordinario, ma senza alcun obbligo a dover prestare ore aggiuntive a quelle eventualmente richieste di flessibilità o da altri istituti contrattuali nazionali.

Per quanto riguarda invece le parti economiche, si è rivalutata e aumentata la parte relativa al premio sulla presenza che porterà ai lavoratori di Loro Piana "a presenza piena mensile" 140€, con l'aggiunta di ulteriori 50€ a presenza piena in ogni quadrimestre (ulteriori 150€ anno). Sono stati anche integrati e rivalutati i premi di qualità (circa 1.000€) e produttività (circa 500€) che porteranno in base agli obiettivi raggiunti, ulteriori quote salariali.

Nel complesso, questo Accordo potrebbe portare i lavoratori al raggiungimento degli obiettivi fissati: più di 3500 € all'anno che si vanno ad aggiungere ai 1400 € circa del Premio territoriale Valsesiano Tessile per le aziende Valsesiane.

È inoltre previsto dall'Accordo un aumento totale (a carico dell'azienda) sul fondo pensione Previmoda dello 0,30% rispetto a quanto previsto dal CCNL. Se le assemblee dei lavoratori previste nei giorni in cui questo notiziario è in stampa daranno parere positivo, si potrà arrivare alla firma dell'Accordo prima della fine di aprile.

Finalmente un risultato positivo per i lavoratori Loro Piana e per il settore tessile, in un momento difficile, come quello che stiamo attraversando anche in Valsesia.

PROVINCE

Storia di un caos annunciato

Una nota del Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito chiarimenti sulla ricollocazione del personale delle Province e delle Città metropolitane. Tra le varie indicazioni, si conferma l'avvio dell'iter procedurale per l'applicazione delle tabelle di equiparazione e sono in fase di elaborazione i criteri di ricollocazione del personale in soprannumero mediante processi di mobilità.

Il caos però deriverebbe - secondo quanto scrive Luigi Olivieri sul quotidiano Leggi Oggi - proprio dalle tabelle di equiparazione tra i livelli di inquadramento dei dipendenti pubblici che hanno "spezzato irrimediabilmente il minimo filo di coerenza che la legge Delrio aveva impostato". Con la legge Delrio, infatti, esisteva una simmetria tra le funzioni provinciali da trasferire ad altri enti e le risorse finanziarie necessarie per gestirle: trasferendo, infatti, risorse, funzioni e personale insieme, i dipendenti avrebbero potuto continuare a svolgere le stesse mansioni, a parità di trattamento

economico. La Legge 190/2014 ha invece imposto alle Province "un versamento coatto alle casse dello Stato che sarà di 3 miliardi di euro a regime nel 2014", afferma Olivieri, che renderà finanziariamente impossibile la "traslazione delle funzioni non fondamentali delle Province verso gli enti destinatari... come se si trattasse di una vera e propria cessione di ramo d'azienda".

Gli enti destinatari delle funzioni provinciali dovranno quindi addossarsi tutti gli oneri della loro gestione, compresi i costi del personale. E ciò implica il fatto che gli enti destinatari "non possono salvaguardare il trattamento accessorio dei dipendenti trasferiti: questo infatti comporterebbe un maggiore costo e un'erosione delle risorse della contrattazione decentrata. Per i dipendenti trasferiti, dunque, gli enti di destinazione non potranno che riservare le limitate risorse contrattuali disponibili" spiega Olivieri nel descrivere soltanto l'ultimo pezzo di un "puzzle impazzito".



**LAVAZZA
DI GATTINARA**

Rinnovato il contratto integrativo

di Enrico Pagnoni, SLC CGIL

Il 19 marzo scorso è stata sottoscritta un'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto integrativo dello stabilimento Lavazza di Gattinara.

Si tratta di un rinnovo parziale che prevede il prolungamento per un

anno del vecchio premio di risultato, rivalutato nella parte economica e consolidato nella parte normativa per i temi relativi al welfare aziendale e la formazione del personale.

La decisione di andare al rinnovo per un solo anno è dovuta all'importante trasformazione, non ancora conclusa, dello stabilimento di Gattinara e alla sua rilevante evoluzione impiantistica e industriale. Si è dunque preferito avere un periodo di monitoraggio più ampio prima di avviare il confronto per il rinnovo dell'intero impianto della contrattazione di secondo livello.

Per quanto riguarda la parte economica, il nuovo premio prende a riferimento quanto erogato nel 2014, 2.340€ in media, più altri 200€ erogati sotto forma di buoni spesa calcolati su obiettivi di presenza, qualità e produttività, rivalutato di circa 100€ con il mantenimento dei risultati dell'anno precedente.

Sono stati confermati gli strumenti

di welfare aziendali previsti nell'accordo precedente e, in particolare, la possibilità per quei lavoratori interessati da una prolungata astensione dal lavoro per malattia, di avere una copertura economica anche in caso di aspettativa non retribuita. Sarà inoltre valutata da un'apposita commissione la possibilità di estendere i permessi per cause particolari, previsti dal CCNL e dalla Legge 53/2000, da quattro a sette giorni all'anno.

L'accordo raggiunto alla Lavazza è rilevante poiché si colloca in un difficile contesto economico e in un panorama sindacale dove mantenere una contrattazione acquisitiva risulta generalmente difficile.



**ALLARME
AZIENDE ARTIGIANE**

Il Jobs Act penalizza gli artigiani: nessun diritto sotto i 15 dipendenti

di Ivan Terranova, FIOM CGIL

Che la FIOM CGIL non sia entusiasta della nuova riforma del lavoro è noto a tutti. A partire dallo sciopero del 17 Ottobre di Torino, continuando con la manifestazione del 25 ottobre, per arrivare agli scioperi nazionali indetti nelle varie regioni. Abbiamo portato all'attenzione di tutti gli Italiani i motivi per cui, secondo noi, questa riforma è insufficiente a garantire la ripresa del lavoro. Ma diventa necessario entrare nel merito delle questioni per poter dare strumenti di valutazione a chi non è "addetto" ai lavori come noi sindacalisti.

Del settore artigiano se ne parla poco e si fanno sempre riferimenti generici, trascurando la sua importanza. È noto a tutti che l'economia del nostro Paese è fortemente basata su questo settore: la maggioranza delle aziende in Italia sono imprese artigiane ed è proprio in questi luoghi di lavoro che i lavoratori si trovano scoperti dalla tutela dell'art. 18 (cosa che tra l'altro sbilancia di molto il rapporto di lavoro, garantendo maggior potere agli imprenditori). Abbiamo assistito a un Governo che ha dichiarato - grazie al Jobs Act - di estendere le tutele a tutti e che ha sostenuto di toglierne alcune (riferimento velato alle aziende dell'industria) per darne a chi non le aveva mai avute (riferimento alle aziende artigiane che non godevano dell'art. 18). Nei fatti però, a decreti attuativi approvati, si scopre invece che viene data maggior libertà nei licenziamenti in virtù di una tabella di risarcimenti inferiore rispetto a quella che normalmente veniva applicata dall'ufficio vertenze e che il reintegro non viene esteso ai lavoratori artigiani, nemmeno in forma minima. Il sistema risarcitorio introdotto, garantisce - sulla base dell'anzianità - un indennizzo che va da 1 a 6 mesi di retribuzione (1 mese per ogni anno di anzianità maturata)

in caso di licenziamento illegittimo e diminuisce notevolmente il minimo delle 2,5 mensilità che prima veniva garantito.

Sarà un caso ma, non appena è iniziata la campagna del Jobs Act con slogan contro i fannulloni finalmente licenziabili e non appena le aziende hanno avuto il sentore dell'incentivo che avrebbero potuto ottenere come sgravio IRAP e sui contributi pagati per i dipendenti, nei nostri uffici abbiamo rilevato un notevole incremento di licenziamenti. E abbiamo assistito anche a casi in cui i lavoratori si sono dimessi per giusta causa per poter accedere alla disoccupazione, dopo aver saltato per mesi la normale retribuzione. Con questo, non intendo dire che tutte le aziende artigiane siano così: ci sono imprenditori che hanno fatto di tutto per garantire il lavoro ai propri dipendenti.

Purtroppo, però, in questo Paese non può essere lasciato tutto al "buonsenso" o alla "coscienza" degli imprenditori. Ci vogliono più strumenti per combattere le brutte abitudini descritte prima. Negli uffici della FIOM CGIL di Vercelli e della

Valsesia, negli ultimi 4 mesi, si sono verificati almeno una trentina di casi analoghi ma, anche in altre Categorie e in altre Organizzazioni, la storia si ripete.

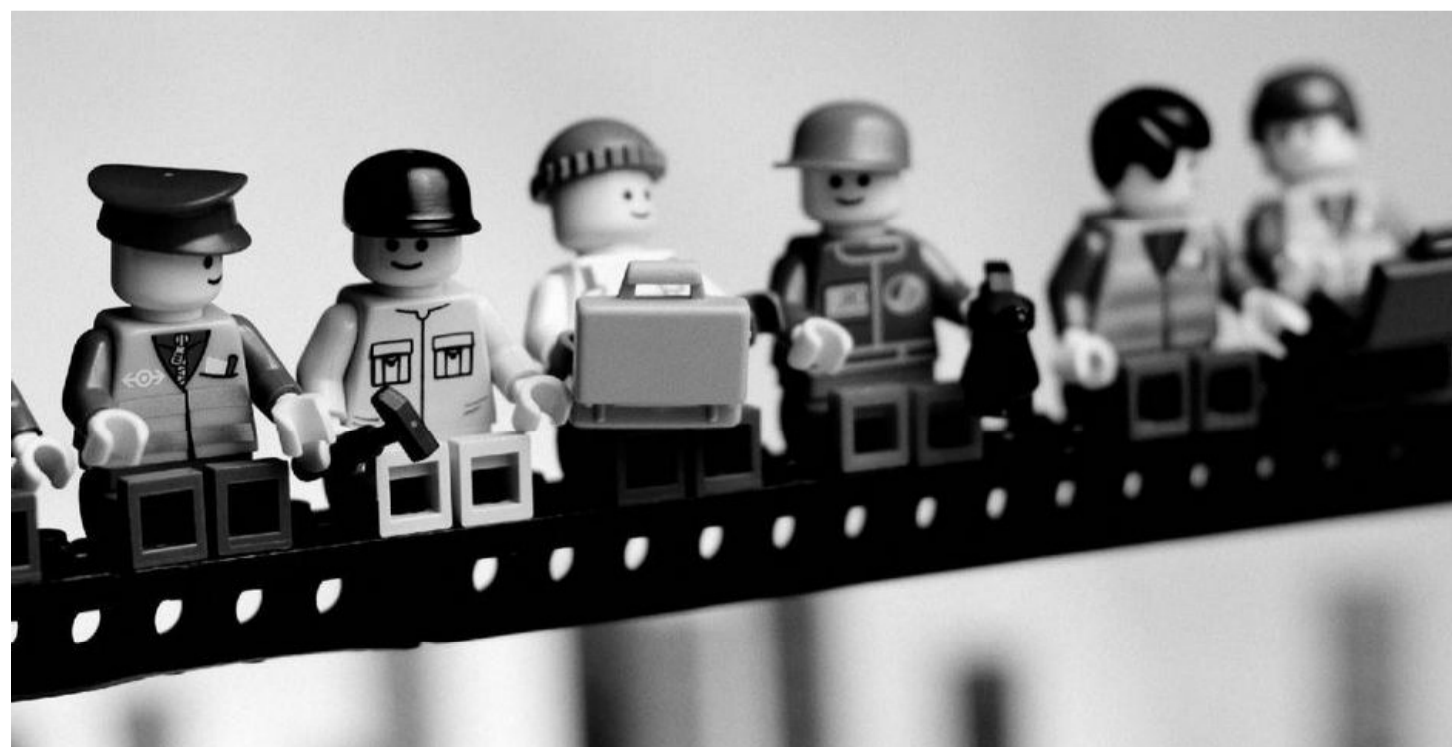
Per questo è necessario che il buon lavoro venga tutelato. Molte volte il lavoratore non conosce neppure i diritti e le agevolazioni di cui potrebbe usufruire: tutela vertenziale, assegno causa licenziamento, sostegno alle spese sui libri e sui mezzi di trasporto scolastici, rimborso spese sanitarie... Per porre rimedio a questa mancanza di conoscenza, come FIOM CGIL abbiamo istituito uno **Sportello Artigiani** per dare una prima risposta ai problemi che quotidianamente si presentano nei luoghi di lavoro: sia come assistenza vertenziale, sia per informazioni sul sostegno al reddito.

Da oggi chi si trova in difficoltà può rivolgersi a Triggianese Alessandro (cell. 349 6816502, email: sportelloartigianato@cgil-vcval.com), lasciare un messaggio e verrà ricontattato. Piccoli passi che richiedono un forte impegno per essere al fianco di chi ha bisogno.

PROGETTO SAN.ARTI

Presto sarà operativo - presso la Camera del Lavoro di Vercelli e di Borgosesia - lo Sportello San.ArTi che garantirà assistenza anche agli altri uffici territoriali della CGIL. L'orario di apertura al pubblico alla Camera del Lavoro di Borgosesia sarà il mercoledì (ore 09 - 13.00) mentre a Vercelli sarà sempre il mercoledì, ma al pomeriggio (ore 14.30 -18.30). Lo sportello riceverà anche su appuntamento telefonando al numero 349 6816502 oppure inviando una mail a: sanarti@cgil-vcval.com

San.ArTi. è il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori dell'artigianato e si rivolge ai lavoratori delle imprese che applicano i CCNL sottoscritti dalle parti istitutive: Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, C.L.A.A.I., le organizzazioni sindacali confederali dei lavoratori CGIL, CISL e UIL. Il Fondo fornisce agli iscritti e agli aventi diritto, Assistenza sanitaria integrativa e Socio sanitaria nel rispetto di quanto prescritto dal D.M. 27 ottobre 2009, Ministero della Salute.





MEGLIO TAGLIARE O RAZIONALIZZARE?

L'importanza della contrattazione sociale-territoriale nella razionalizzazione della spesa

Intervista a Marco Simonelli, SPI CGIL.

La crisi economica e la situazione occupazionale difficile hanno messo in crisi la coesione sociale. Per porvi rimedio, rispondendo a esigenze territoriali specifiche, bisogna riprendere la contrattazione sociale-territoriale con le amministrazioni e le istituzioni. Questo spiega Marco Simonelli, segretario generale dello SPI CGIL. Oggi, il numero delle persone ai limiti della soglia di povertà aumenta e la tenuta del sistema di welfare è a serio rischio.

Secondo Simonelli è proprio la coesione sociale a essere in crisi:

«In alcune città del nostro territorio scoppiano quotidianamente numerose emergenze: problemi di occupazione, legati alla casa, ai servizi, ai trasporti, alla sicurezza, all'ambiente, per non parlare dei problemi legati alla salute e all'assistenza. Queste sono questioni che non riguardano più soltanto le aree metropolitane è in questo contesto che la scure dei tagli che continua ad abbattersi sui servizi è inspiegabile».

«Noi comprendiamo che le Amministrazioni locali lamentano che il taglio dei trasferimenti da parte dello Stato pesa fortemente sui loro bilanci, e che per rispondere alla richiesta di mantenimento dei servizi si trovino nella condizione di reperire risorse aumentando anche le imposte locali: IUC (Imu, Tasi, Tares), addizionali, rette e tariffe, ma questa soluzione grava su tutti i cittadini, e in modo particolare su quelli più in difficoltà come i pensionati che, negli ultimi

anni, hanno subito un impoverimento delle pensioni senza precedenti», prosegue Simonelli.

«Per far fronte a questa difficile situazione, abbiamo deciso unitariamente - CGIL, CISL, UIL e Sindacati dei pensionati - di riprendere, anche quest'anno, la contrattazione sociale-territoriale in difesa della qualità e del mantenimento della rete dei servizi erogati, concordando con le Amministrazioni locali le priorità d'intervento e di spesa. Perché è importante verificare se è indispensabile "tagliare" un servizio, oppure semplicemente razionalizzare in modo intelligente la spesa, salvaguardando il welfare pubblico e garantendo trasparenza ed equità degli interventi», dichiara Simonelli. E aggiunge: «Proprio a tale proposito, la lotta all'evasione deve assumere un ruolo centrale. Nel 2014, la Guardia di Finanza ha accertato, soltanto nel Vercellese, 15 milioni di evasione

fiscale: una situazione inaccettabile in un periodo di crisi come quello che stiamo attraversando. Anche di questo vogliamo parlare con le Amministrazioni comunali. Per questo, abbiamo inviato una richiesta d'incontro ai Comuni di Vercelli, Trino, Villata, Santhià, Quarona, Borgo Vercelli, Cigliano, Lenta. Ad eccezione di Quarona, in tutti gli altri, è vigente il protocollo delle relazioni che riconosce al Sindacato confederale e dei pensionati il ruolo di interlocutori e soggetti di confronto e concertazione sulle politiche sociali e di bilancio. E pur mantenendo separati ruoli e autonomie decisionali, abbiamo intenzione di riaffermare l'importanza del ruolo del sindacato nel confronto con le Amministrazioni: confronto che è alla base della contrattazione sociale-territoriale».

PENSIONI

È IN ARRIVO

LA BUSTA ARANCIONE

Tito Boeri, nuovo presidente dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale da febbraio 2015, vorrebbe che l'INPS diventasse un grande "salvadanaio di vetro" per tutti i contribuenti. E per agevolare questo desiderio di trasparenza ha annunciato l'operazione "La mia pensione" attraverso cui far sapere a ogni iscritto quanto c'è nel proprio "salvadanaio" in termini di versamenti contributivi, e soprattutto non farli più percepire come tassa sull'immediato, ma reddito futuro.

Il prospetto previdenziale di ciascun contribuente dovrebbe essere consultabile online da chi possiede già un PIN rilasciato dall'INPS attraverso Internet (e sono circa 10 milioni gli utenti già registrati), ma per i 2,8 milioni di italiani che non dispongono di Internet, dovrebbe essere in arrivo la documentazione cartacea, via posta tradizionale. Il prospetto conterrebbe informazioni sull'età pensionabile prevista (tenuto conto dei 4 mesi incrementali che entreranno in vigore il 1 gennaio 2016 in seguito alla indicizzazione dell'allungamento della speranza di vita) e anche una stima del trattamento previdenziale per ogni iscritto INPS.

Se uno degli obiettivi dell'operazione informativa è combattere l'evasione contributiva facendo percepire che i contributi previdenziali non sono prelievi ma reddito messo da parte per il futuro, un altro è rendere edotti i lavoratori più giovani (spesso con tipologie contrattuali poco garantiste dal punto di vista pensionistico) sulla necessità o meno di correre ai ripari, e magari investire oggi una pensione integrativa. I primi lavoratori a essere coinvolti saranno proprio loro, i più giovani, ovvero coloro che hanno meno di 40 anni e un'anzianità contributiva minima di 5 anni. Si parte, dunque dai lavoratori



più svantaggiati che - a fronte di un'ipotesi di assegno piuttosto magro per un sistema contributivo e una situazione lavorativa incerta - avranno l'occasione di decidere se integrare, oggi, il proprio reddito futuro attivando una pensione integrativa.

Il progetto dell'INPS coinvolgerà poi i cinquantenni, e via di questo passo, per arrivare a 15 milioni di persone. Il prossimo anno dovrebbe toccare - salvo imprevisti - anche ai dipendenti pubblici, ex Inpdap.

Tutti pronti, dunque, a ricevere - di carta o virtuale - la cosiddetta "busta arancione"? Ma attenzione: meglio prendere con beneficio di inventario e prudenza tutte le informazioni contenute nella busta. E ancor meglio verificarle, ad esempio, nelle sedi INCA CGIL perché potrebbero esserci errori importanti. E dunque: maneggiare con cura!



PENSIONE CONTRIBUTIVA QUESTA SCONOSCIUTA

Il nuovo sistema contributivo con cui si calcola l'importo della pensione, unito all'aumento dell'aspettativa di vita che sposta in avanti la maturazione del requisito pensionistico stanno creando importanti e preoccupanti disuguaglianze. Lo sostiene la ricerca del Centro Europa Ricerche commissionata dallo SPI CGIL che fa notare come, fino al 1995, l'aggiornamento dei coefficienti avvenisse ogni dieci anni, mentre oggi con la riforma Monti-Formero i coefficienti sono cambiati vengono aggiornati (al ribasso) ogni tre anni. L'aspettativa di vita che determina i requisiti di età e di anzianità per andare in pensione viene rivista inizialmente a distanza di 3 anni e, dal 2019, l'adeguamento avverrà ogni due anni! Questo meccanismo determina una profonda incertezza per chi è prossimo alla pensione, non essendo mai certi del periodo di possibile ritiro dal lavoro e del riconoscimento rendimento economico spettante che effettivamente spetterà. Per questo, la ricerca del Cer propone un sistema con dei coefficienti calcolati sulla base della data di nascita di ciascun lavoratore e sulla maturazione del diritto alla pensione, secondo quanto è previsto e applicato già abitualmente nel sistema svedese. (Fonte: LiberEtà/aprile 2015)



MAI PIU' SENZA PIN

Vicende di ordinaria e disordinata burocrazia

di Gianfranco Stoppa

A partire dallo scorso anno, l'INPS non recapita più il vecchio modello CUD - oggi Certificazione Unica - che attesta quanto percepito nell'anno precedente, né il modello O/Bis-M che dichiara ciò che percepiremo in corso d'anno. Secondo l'Ente previdenziale, ognuno dovrà stamparseli da solo i propri dati, ricavandoli dal sito INPS attraverso il codice P.I.N., ovvero il Numero di Identificazione Personale.

Chi è dotato di PC e di collegamento a Internet può ottenere il PIN personalmente, oppure ci si può recare alle Poste (è un servizio a pagamento..) o, come nel caso nostro, si può chiedere assistenza agli uffici sindacali che, per gli iscritti - e solo per essi - forniranno il servizio gratuitamente.

Noi riteniamo - per una serie di motivi - profondamente sbagliata la scelta fatta dai dirigenti dell'Istituto, anche se dettata dai tagli di spesa definiti dal Governo: siamo, infatti, in una situazione simile a quella di un imprenditore che decide di non consegnare ai propri dipendenti la Certificazione Unica. Senza trascurare il fatto che nessuno è obbligato a possedere un computer e, chi lo possiede, non è detto che abbia un collegamento a Internet. E queste annotazioni valgono soprattutto per i pensionati che hanno, in genere, meno dimestichezza di un ventenne nell'uso degli strumenti informatici. È giusto darsi degli obiettivi ma, partendo dalla analisi corretta dell'esistente, e non su ciò che si suppone.

A ogni buon conto, essendo questa la situazione, l'invito che rivolgiamo a

tutte le pensionate e i pensionati è di recarsi presso la sede INPS più vicina (la quale è in grado, in pochi minuti, di consegnare il famigerato P.I.N.). Da quel momento in poi, rivolgendosi al sindacato pensionati SPI CGIL, gli stessi pensionati potranno avere i documenti che interessano ed eventualmente controllare ogni singolo versamento mensile e verificare comunicazioni di possibile interesse.

Questo tipo di assistenza è resa possibile dal fatto che esistono Organizzazioni, come la nostra ma anche altre, che stipulano i contratti nazionali e aziendali a tutela di chi lavora, si occupano di contrattazione sociale con i Comuni per monitorare l'efficienza dei servizi e relativi costi che ricadono sui cittadini, e che si impegnano a difendere al meglio e ancor di più in tempo di crisi le fasce più deboli della popolazione. Non sempre ci riusciamo, ma sarebbe comunque un irreparabile errore cancellare tutte le conquiste ottenute con le dure lotte dal movimento sindacale: ambizione delle forze politiche di destra, ma non solo... come ben sappiamo. Ecco perché milioni di italiani aderiscono "liberamente" alla CGIL: perché sanno che da soli non ci si difende certamente meglio.



CAAFF CGIL

IL FISCO DALLA TUA PARTE!

CAMBIA IL FISCO MA NOI NO!
Anche se il 2015 sarà un anno di grandi cambiamenti per il sistema fiscale, il **CAAFF CGIL** continuerà ad offrirti

SERVIZI FISCALI COMPETENTI
A TARIFFE
CONVENIENTI

DICHIARAZIONE 730, Imu/Tasi, Successioni, Badanti e Colf, Isee e Bonus, Red, Icric, Contenzioso, Unico

Verbinova
Servizi Fiscali e Tributari

- VERCELLI Via Stara, 2 Tel. 0161/21.19.84
- Santhià Via Ospedale, 50 Tel. 0161/93.11.55
- BORGOSIESA Via V. Veneto, 60 Tel. 0163/20.04.14
- Gattinara Via Vercelli, 79 Tel. 0163/83.14.07
- Varallo Via Gippa, 5 Tel. 0163/51.931

TFR

MEGLIO IN BUSTA PAGA O A FINE CARRIERA?

La Legge di Stabilità 2015 ha introdotto la possibilità, per i lavoratori del settore privato con un rapporto di lavoro subordinato da almeno sei mesi, ad esclusione del settore agricolo e domestico, di chiedere al proprio datore di lavoro il pagamento del trattamento di fine rapporto in busta paga mensilmente.

Il riconoscimento economico del TFR avveniva, prima di questa norma, obbligatoriamente a fine carriera, a meno che non fossero avvenuti anticipazioni durante il rapporto di lavoro, su richieste specifiche dei lavoratori. La corresponsione mensile del TFR è stata introdotta in via sperimentale e transitoria per un periodo che va da marzo 2015 a giugno 2018 ma, una volta che il lavoratore ha deciso la modalità di pagamento mensile, la scelta diventa irrevocabile e per tre anni non potrà tornare indietro, fino a giugno 2018. L'entrata in vigore di questo



periodo transitorio ha avuto avvio lo scorso 3 aprile (data fissata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri) ma probabilmente sono molti i lavoratori che, ancora, si chiedono

cosa sia meglio fare. Uno dei primi aspetti da considerare è quello fiscale. È infatti previsto un differente trattamento fiscale per il TFR corrisposto ogni mese sulla busta paga: in

questo caso, la somma del TFR concorre a determinare il reddito complessivo e su questo valgono le abituali imposte dei redditi, ovvero Irpef e addizionali varie mente sul TFR a fine carriera vige una imposizione fiscale più favorevole. Com'è noto, infatti, il trattamento fiscale del TFR a fine rapporto prevede il regime di tassazione separata con la sua esclusione dal reddito complessivo mentre la sua corresponsione mensile implica, nella maggior parte dei casi, un incremento dell'imposta dovuta dai lavoratori e possibili effetti peggiorativi nelle situazioni in cui è fatto riferimento al reddito complessivo del contribuente (ad esempio dichiarazione ISEE). A questo aggiungiamo che, in alcuni casi, si potrebbe verificare il superamento della soglia prevista per avere diritto agli 80,00 € del Governo, il cosiddetto "Bonus Renzi". In ultimo giova ricordare che il TFR è uno dei pilastri della previdenza complementare, i cosiddetti fondi pensione, istituiti ormai vent'anni fa per "implementare" le future pensioni, oggi diventati imprescindibili per garantirsi un futuro economico accettabile.



ASPI O NASPI?

Nuove regole per chi è licenziato

di Renzo Stievano, INCA CGIL

Da gennaio di quest'anno, a chi cessa il lavoro e va in disoccupazione con diritto all'ASPI spettano due mesi in più se ha meno di 50 anni o più di 55. La durata dell'ASPI passa da 8 a 10 mesi per chi ha meno di 50 anni, resta di un anno per chi ha più di 50 anni ma meno di 55 e passa da 14 a 16 mesi per chi ha più di 55 anni. Questo era già previsto dalla L. 92 del 2012 (Governo Monti) e la vera novità è che una nuova legge è intervenuta a modificare ulteriormente le cose a partire da maggio 2015: la Legge n. 183/2014, meglio nota come Jobs Act.

Cosa cambia, dunque, per chi verrà licenziato da maggio 2015? La durata della nuova ASPI (di qui il nome NASPI) non sarà più legata all'età anagrafica ma esclusivamente al periodo lavorato nell'ultimo quadriennio precedente la cessazione del rapporto di lavoro. Tale durata sarà pari alla metà delle settimane lavorate in questi ultimi quattro anni. Per questa ragione (almeno per il 2015 e 2016) chi ha lavorato per intero nei quattro anni ha diritto a due anni di indennità di disoccupazione. Il requisito minimo è 13 settimane lavorate nel quadriennio, ma occorre avere almeno 30 giornate effettive nell'ultimo anno. Questo aspetto aumenta le possibilità per chi ha avuto pochi e brevi rapporti di lavoro di percepire qualcosa (se ho maturato giusto le 13 settimane, la disoccupazione dura ovviamente solo 6,5 settimane). E se negli ultimi

quattro anni uno ha già percepito della disoccupazione, i periodi fruiti vengono detratti dal totale maturato.

Il criterio di calcolo della prestazione rimane invariato. Per semplificare, diciamo che fino a 1200 euro si matura il 75%, per l'eventuale parte eccedente solo il 25%. L'importo della NASPI rimane invariato nei primi quattro mesi di disoccupazione ma poi, a partire dal quinto, si riduce del 3% ogni mese. L'ASPI invece rimane invariata per 6 mesi e, dal settimo, si riduce del 15% e, dal tredicesimo, di un altro 15%.

L'ASPI, lo ricordo, rimane in vigore per chi è stato licenziato entro il 30 aprile: da maggio la normativa cambia ed entra in vigore il nuovo meccanismo di calcolo della durata della disoccupazione e di determinazione del suo ammontare. L'indennità

di disoccupazione, ovviamente, spetta solo a chi perde il lavoro involontariamente e a chi si dimette per "giusta causa". Il licenziamento consensuale (il lavoratore e il datore di lavoro firmano insieme una lettera dove si stabiliscono le condizioni alle quali il rapporto di lavoro cessa) è sempre stato assimilato alle dimissioni, dunque non dà diritto alla disoccupazione. Tuttavia, dal 2012, se il licenziamento consensuale viene perfezionato alla Direzione Territoriale del Lavoro (quello che abbiamo sempre chiamato Ufficio del Lavoro) consente di percepire la disoccupazione. Dunque, se il datore di lavoro invita un suo dipendente a "dimettersi" perché non vuole andare incontro alle complicazioni che possono derivare da un licenziamento e la decisione potrebbe anche essere - diciamo così - "condivisibile", il datore di lavoro può

chiedere una convocazione alla DTL e, se si è d'accordo, si firma insieme a un arbitro "pubblico ufficiale" la risoluzione consensuale.

Inoltre, è importante sapere che si può sospendere e ripristinare automaticamente la disoccupazione in presenza di contratti a termine della durata non superiore a sei mesi. Un punto nuovo e interessante (art. 16) e che per ora viene introdotto sperimentalmente 2015, riguarda la possibilità - per famiglie in stato di particolare bisogno - di avere un trattamento assistenziale (di circa 450 euro mensili incrementabili con familiari a carico) se al termine della NASPI non si è trovata una nuova occupazione. Ma è necessario attendere le norme attuative per capire come funzionerà concretamente la norma.



FESTA DELLA DONNA

"Capitoli al femminile" in Valsesia

Grande successo di pubblico e di critica per lo spettacolo teatrale 'Capitoli al femminile', andato in scena lo scorso 14 marzo al teatro Pro Loco di Borgosesia, grazie all'associazione culturale "Fiorile e Messidoro" (regia di Costanza Daffara), in occasione della Festa internazionale della donna celebrata ogni anno l'8 marzo. Lo spettacolo ha ripercorso attraverso una cornice saggistica la condizione femminile suddivisa in quattro capitoli (nascita, morte, parità e violenza) all'interno

dei quali si sono inseriti momenti teatrali tratti da importanti opere di autori diversi: da Erri De Luca a Stefano Benni, da Michela Murgia a Dacia Maraini. La serata ha coinvolto un pubblico numeroso e diverse associazioni presenti sul territorio, come l'Auser, l'Anpi, l'Istituto Storico per la Resistenza e l'Arcigay Vercelli Valsesia Rainbow. Un particolare significato ha assunto la partecipazione di molte famiglie straniere che hanno allestito un ricco buffet con prodotti tipici preparato dalle donne di diversi Paesi "del Mondo": un contributo importante che ha dato un valore aggiunto all'iniziativa.



FESTA DELLA DONNA

Resilienza e autonarrazione nel libro "L'Infranto" presentato a Vercelli

Lo scorso 8 Marzo, alle Officine Sonore di Vercelli, è stato presentato il libro "L'Infranto" di Mirella Garda, Carla Ortona, Tiziana Tauselli e Francisca Vairo Scaramuzza-Edizioni Mercurio. Il Gruppo Donne dello Spi Cgil ha proposto una performance teatrale tratta da questo testo che è stato rielaborato e portato in scena da Barbara Truffa, curatrice della regia con spirito innovativo e appassionato. Le donne dello Spi CGIL, quasi tutte alla prima esperienza su un palcoscenico, hanno reinterpretato alcune delle drammatiche storie al femminile contenute nel libro, dando vita a letture e azioni sceniche che hanno posto l'attenzione sulla resilienza e l'autonarrazione al femminile. "La Resilienza è un processo che porta ad aprire gli occhi e la mente per poter accogliere nuovi aspetti di sé e delle circostanze e, allo stesso modo, l'autonarrazione apre

alla possibilità di leggere sotto una nuova luce il dispiegarsi della propria storia in un atto autoriflessivo", si legge nel libro. Alcune donne che hanno raccontato la loro storia nel libro sono state supportate dal gruppo di auto-mutuo-aiuto dello sportello donna della Lega Spi Cgil: donne che hanno riacquisito la capacità di affrontare le difficoltà e i drammi della vita, uscendone non solo fortificate ma anche arricchite da un valore in più, quello dell'esperienza negativa rielaborata in modo propositivo. Dopo lo spettacolo, le autrici e l'editore Mauro Scansetti del libro, introdotti sul palco da Rosanna Gavetta, responsabile del coordinamento donne dello SPI, hanno parlato del volume e delle tematiche psicologiche in esso contenute. Infine, un "aperitivo tra le mimose" ha chiuso la giornata raccogliendo i consensi del pubblico, numerosissimo e attento. Il libro "L'Infranto" è disponibile presso la sede della CGIL (v. Stara 2, Vercelli) e in alcune librerie cittadine.



**TRASPORTO
PUBBLICO LOCALE
LA POLITICA DOV'È?**

di Giacomo Olivo, FILT CGIL

Un anno fa le RSU di ATAP firmavano un nuovo contratto integrativo, una decisione difficile e faticosa che ha prodotto delle ferite anche laceranti tra i lavoratori.

La decisione presa, e poi approvata dal referendum dei dipendenti, era quella di riscrivere un integrativo aziendale nuovo, lasciandosi alle spalle la vecchia contrattazione disdetta dall'Azienda nell'estate 2013.

Il nuovo testo prevedeva sacrifici importanti per chi lavora in ATAP: sia dal punto di vista economico che normativo, ma considerati necessari per consentire ad ATAP - che viveva il quarto anno di tagli delle risorse dal sistema pubblico - di risistemare i conti permettendo così di ricollocarsi sul mercato del trasporto pubblico locale e di aprirsi ad altre attività, come il noleggio con conducente o la gestione parcheggi a pagamento.

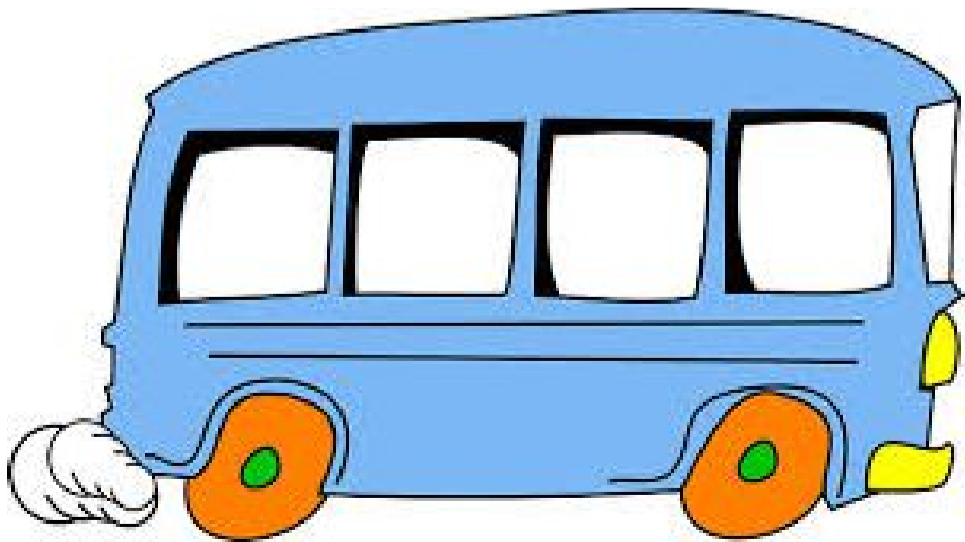
Le RSU, o almeno una parte, infatti, ancor prima di riscrivere gli integrativi si erano fatte parte attiva nella definizione del nuovo piano industriale dell'azienda, producendo un documento dal titolo "Idee per il lavoro", dove si proponeva e si chiedeva ad ATAP di mettere in moto un sistema di differenziazione degli introiti e un sistema nuovo di efficientamento dei processi. Molte di quelle proposte, seppur con una certa lentezza, oggi stanno prendendo forma: ad esempio la gestione dei parcheggi del Comune di Vercelli, che è divenuta un fatto concreto anche grazie alla sensibilità dimostrata dalle Giunte comunali, passate e presenti, che in nome dell'occupazione e del servizio hanno fatto scelte precise. Ad esempio, nei giorni passati, sono arrivati nuovi mezzi utilizzabili sia per il servizio di linea, sia per il noleggio, a dimostrazione della nuova volontà di cercare di ritagliarsi una fetta di mercato anche in quel settore.

Tutti questi progetti sono partiti dalle proposte del sindacato, progetti che hanno il doppio vantaggio di aumentare gli introiti aziendali e di creare nuovo lavoro per i dipendenti di ATAP che, per effetto dei tagli e

della ridefinizione dei servizi, ormai svolgono principalmente servizio di tipo scolastico: un servizio che richiede un numero di dipendenti elevato in alcune ore del giorno e in alcuni periodi dell'anno, ma che non permette di dare continuità lavorativa durante la giornata o durante l'intero anno a tutto il personale.

In tutta questa vicenda c'è un terzo attore che è risultato quasi del tutto assente, anzi presente ma come soggetto negativo: la Provincia di Vercelli. I lavoratori, come già detto, hanno perso un pezzo di salario e parte dei benefici del vecchio contratto integrativo, l'azienda ha perso progressivamente contributi pubblici necessari per garantire il servizio e, in questo scenario, la Provincia ha bandito una gara per l'assegnazione del servizio di trasporto pubblico locale, dando l'idea di voler mettere in ulteriore difficoltà il servizio di autobus di linea della Provincia stessa.

Il bando prevedeva l'assegnazione del servizio per un anno: una gara dai contorni incerti e senza clausole sociali e che, a quasi un anno dall'apertura della procedura, non è stata ancora assegnata. La competizione ha visto prevalere la cordata ATAP/GTT, vittoria poi annullata da una sentenza del TAR che la ha assegnata alla cordata STAC/Baranzelli. Sentenza che comunque non sembra avere scritto la parola fine alla procedura e che, comunque vada e chiunque vinca, a perderci saranno i lavoratori in esubero in una o nell'altra cordata. È chiaro, a questo punto, che viviamo in un contesto permeato da una politica miope che guarda poco al futuro di un servizio fondamentale per i cittadini. Manca una forte spinta a promuovere politiche attive di utilizzo del mezzo pubblico, di efficientamento del servizio, ripensando agli spazi delle città e dei paesi e alle opportunità da sfruttare per rendere appetibile, anche da un punto di vista turistico, il nostro territorio.



**LAVORO E DIRITTI
ANCHE SUL WEB**

di Simone Ottavis



Siamo ormai entrati nell'era del digitale. Enti pubblici, aziende, gruppi, sport, politica, quasi tutti sono entrati nel mondo di Internet e delle possibilità che la Rete può dare. Snellire la burocrazia, cercare e dare informazioni, offrire servizi. Volenti o nolenti, il nostro futuro sarà sempre più legato a computer e dispositivi mobili. Per questo motivo anche la Cgil Vercelli Valsesia ha deciso di imboccare la via del web. A breve, infatti, sarà attivo il sito ufficiale della nostra delegazione zonale. Finora la Cgil vercellese e valesiana non si era mai dotata di questo strumento. Ora proveremo a farlo, anche per questioni di visibilità, ma soprattutto per dare un qualcosa in più ai nostri iscritti. Il sito nasce con l'obiettivo di diventare un punto di riferimento per la stampa locale e per chiunque voglia rimanere aggiornato sulla nostra attività e sulle notizie dalla provincia. Questo spazio digitale avrà una parte statica, per dare indicazioni sui nostri servizi: orari, sedi, recapiti. Ma la vera novità sarà la parte dinamica: un vero e proprio giornale, per raccontare le nostre e le vostre novità. Tra i progetti in cantiere, c'è lo spazio dedicato alle varie categorie, attraverso la quale responsabili e delegati potranno esprimere la loro opinione o pubblicare materiale in tempi rapidi, rendendo il tutto immediatamente fruibile al pubblico. Pensionati, scuola, pubblica amministrazione, ci sarà un filo diretto tra le varie realtà Cgil e chi vorrà seguirle. Maggiore attenzione verrà data alle sedi del nostro territorio, dalla Bassa alla Valsesia. Non c'è solo Vercelli, l'attività della Cgil freme anche nei Comuni più piccoli. Trino, Santhià, Borgosesia, Crescentino, senza dimenticare i paesi dove vengono effettuate le permanenze. In tante nostre cittadine ci sono persone che si impegnano per fornire un servizio e organizzare eventi e iniziative. Noi gli daremo visibilità. Il sito avrà un template il più possibile agile e chiaro, come richiede il mondo del web. Informazioni facili e in poco tempo. A vantaggio anche degli operatori dell'informazione che qui potranno trovare comunicati e materiale fotografico. Presto verrà attivata anche un'App per dispositivi mobili, collegata al sito Web, con la quale rimanere collegati alle informazioni e ai servizi della CGIL anche da cellulari e tablet. In questo modo speriamo di aumentare il seguito del nostro sindacato, la trasparenza, l'aggiornamento, l'interazione con il pubblico. A difesa del lavoro e di tutte le categorie, anche sul web.



LE NOSTRE SEDI

CGIL DI VERCELLI
via Stara, 2 - 13100 Vercelli
Tel. 0161 224111 Fax 0161 224101
cvercelli@cgil-vcval.com

CGIL DI BORGOSIESIA
via Veneto 60 - 13100 Borgosesia
Tel. 0163 291811 Fax 0163 291830
cvalesesia@cgil-vcval.it

CGIL DI TRINO
c.so Cavour 59
Tel. 0161 801340

CGIL DI CRESCENTINO
via De Gregori, 10
Tel. 0161 843412

CGIL DI SANTHIA'
via Ospedale, 50
Tel. 0161 931990

CGIL DI GATTINARA
cso Vercelli, 76
Tel. 0163 831407

CGIL DI VARALLO
via Gippa/Villa Carelli
Tel. 0163 51931



**LA VOCE
DEI LAVORATORI**

Periodico
Camera del Lavoro di Vercelli Valsesia

Direttore responsabile: Sergio Negri
Tiratura 8.000 copie
Stampa Gallo Arti Grafiche

Hanno collaborato al numero

Claudio Canato
Franco Corizzato
Vittorio Gamba
Barbara Grazioli
Carmine Lungo
Giacomo Olivo
Simone Ottavis
Enrico Pagnoni
Marco Simonelli
Renzo Stievano
Gianfranco Stoppa

Si ringraziano le
Donne CGIL di Vercelli e Borgosesia

Redazione
Marilina Amisani,
Giovanni Beccaro,
Alberto Bontempi,
Daniele Bovolenta,
Emanuela Celona,
Giacomo Olivo,
Luca Quagliotti,
Ivan Terranova