

Caro Gianni, care compagne, cari compagni, ho letto che la CGIL ha proclamato lo sciopero generale per il 6 settembre prossimo e me ne compiaccio.

Voglio però portare alla vostra attenzione un aspetto, se possibile, ancora più grave a proposito delle misure introdotte da Sacconi per il "sostegno" alla contrattazione collettiva. Non solo mirano a vanificare l'art. 18 dello Statuto dei diritti dei lavoratori, quelle misure sono un attacco studiato per azzerare tutta la normativa a tutela delle donne in gravidanza; sono misure studiate per rimandare le donne a casa!

Le sole eccezioni alle deroghe a contratti nazionali e leggi dello Stato ammesse nell'art.8 sono il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in prossimità del matrimonio. Non si fa cenno alcuno alle donne in gravidanza!

Ho chiesto un parere a due degli avvocati del lavoro che sono di riferimento per noi della CGIL a Udine, per sincerarmi che non fosse una mia paranoia, ed entrambi ritengono che le mie preoccupazioni siano fondate.

Credo che le lavoratrici e i lavoratori di questo Paese debbano sapere di quali viltà siano capaci questo Governo e i loro complici.

Un caro saluto.

Antonella Raddi - Portavoce de la CGIL che vogliamo di Udine

DECRETO-LEGGE 13 agosto 2011 , n. 138

Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo.
Art. 8

Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità'

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività'.
2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione incluse quelle relative:
 - a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
 - b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
 - c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
 - d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
 - e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, **fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza**

del matrimonio.

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unita' produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

MATERNITA' 250811