

Dalla «Cassetta degli attrezzi» allo «Strumentario»

L'evoluzione degli strumenti per il
«dialogo sindacale» e la contrattazione

FISAC  **CGIL**

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO ASSICURAZIONI CREDITO

Gli strumenti di base e quelli del cambiamento:



- Breve storia del movimento sindacale
- Cronoistoria della CGIL
- Gerarchia delle fonti (nazionali ed internazionali) riguardanti il mondo del lavoro
- Tempi "moderni"
- Quale Futuro...



Breve storia del movimento sindacale



“la memoria è un tratto fondamentale nelle grandi organizzazioni perchè essa da il senso di un progetto collettivo al quale vale la pena di dedicare una parte della propria vita. E’ indispensabile recuperare le radici di un impegno fondamentale senza il quale, il nostro paese vivrebbe un nuovo medioevo.”

- **Gerarchia delle fonti** (nazionali ed internazionali)
riguardanti il **mondo del lavoro**

- **Costituzione** (Principi Fondamentali Artt. da 1 a 4; Rapporti Economici Art. 35 e segg. **Art. 39**)
«Art. 1. L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.»
- **Leggi dello Stato** (L.300 e seguenti)
LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento». (TITOLO I DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE Artt. 1,4,13; TITOLO II DELLA LIBERTÀ SINDACALE Artt. 14,15, 17 ,18; TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE Artt. 19, 20, 22; TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI Art. 28 (Repressione della condotta antisindacale)
LEGGE 14 febbraio 2003 n. 30 c.d. «Legge Biagi» "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" (attuazione con [d.lgs. 276/2003](#))
Art. 8 d.l. n. 148/2011 «c.d.Decreto Sacconi» (convertito in l. 148/2011) "Titolo III MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE -Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità"
«2-bis . Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.»
LEGGE n.183/2014 Art.7(c.d. Jobs act "**una panoramica sui decreti attuativi**" Jumpstart Our Business Startups Act) il [D.Lgs. 23/2015, sul contratto a tutele crescenti](#) (modifiche alla disciplina dell'art.18 della L. 300);
- **Convenzioni internazionali** (1948) (es.[Trattati Lisbona](#) (2007), Nizza (2000), documenti ILO)
- **Statuto CGIL**

Le Convenzioni , I Trattati Internazionali

► Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

La Dichiarazione fu redatta dai rappresentanti di tutte le aree del mondo ed includeva tutte le usanze legali. Adottata formalmente dalle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948, è il documento sui diritti umani più universale che esista e delinea i diritti fondamentali che formano le basi per una società democratica.

► Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea:

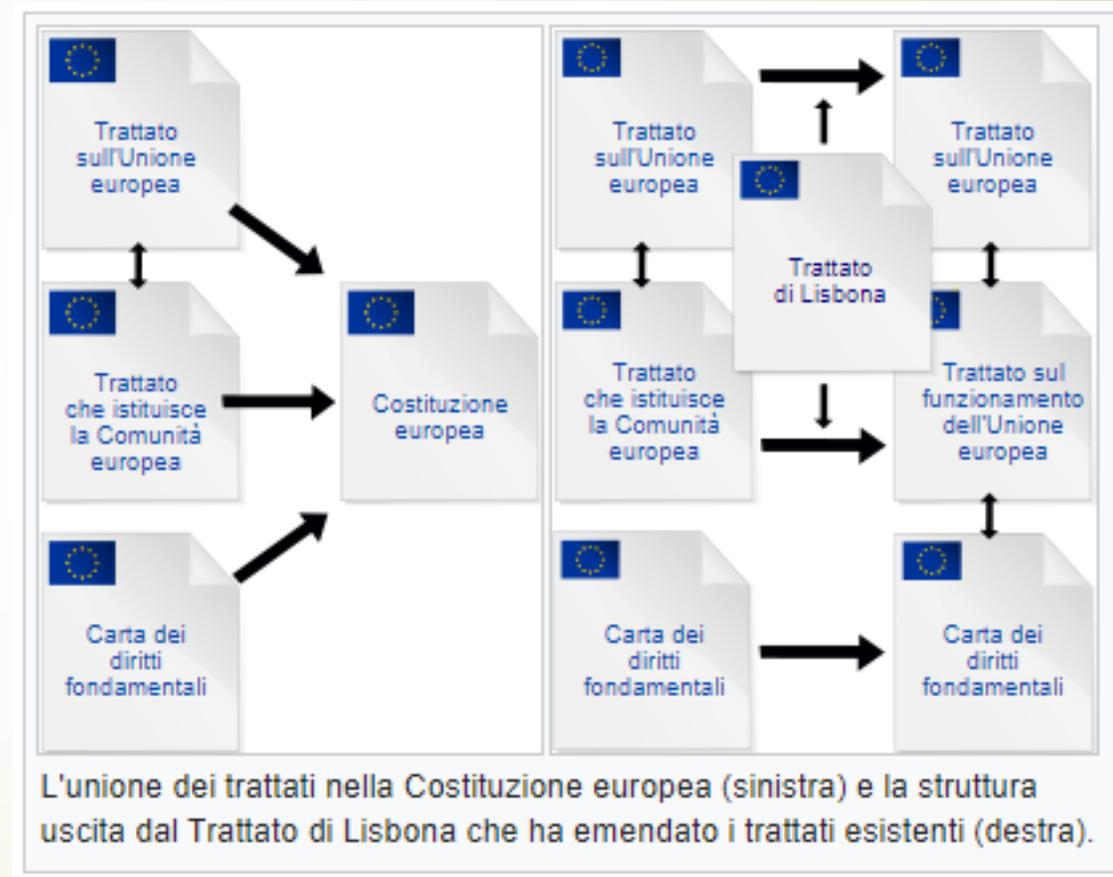
La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce tutti i diritti individuali, civili, politici, economici e sociali di cui godono i cittadini dell'Unione europea.

La Carta integra i sistemi nazionali senza sostituirli. In caso di mancato rispetto dei diritti fondamentali delle persone, i tribunali nazionali devono decidere in merito. Ogni individuo può anche rivolgersi alla Corte europea dei diritti dell'uomo, che si pronuncia sulle violazioni dei diritti civili e politici sanciti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali. In casi specifici, quando uno Stato membro non rispetta il diritto dell'UE e viola i diritti di una persona, la Commissione europea può anche adire la Corte di giustizia dell'Unione europea.

Questi diritti sono raggruppati in sei grandi capitoli:

Dignità
Libertà
Uguaglianza
Solidarietà
Cittadinanza
Giustizia

il 7 dicembre 2000 a Nizza i Presidenti del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione a nome delle rispettive Istituzioni sottoscrivono e proclamano la Carta .



Gli Accordi Interconfederali

- ▶ Nell'ambito della contrattazione collettiva, l'accordo interconfederale è l'accordo che definisce le regole generali che riguardano i lavoratori a prescindere dal settore merceologico di appartenenza.
- **28 giugno 2011** – [Accordo Interconfederale fra Confindustria e CGIL,CISL,UIL](#)

- **31 maggio 2013** – [Accordo rappresentanza](#)

L'accordo interconfederale può essere:

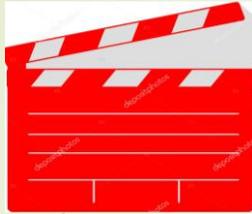
- ▶ **bilaterale** se a firmarlo sono solamente le Confederazioni dei lavoratori e le Confederazioni dei datori di lavoro.

L'accordo interconfederale bilaterale definisce normative quadro e di indirizzo delle relazioni tra le parti a livello categoriale e/o regole generali entro le quali le stesse relazioni devono operare.

- ▶ **trilaterale** se partecipa anche il Governo.

L'accordo trilaterale è il prodotto della mediazione tra i soggetti suddetti, i quali, attraverso il cosiddetto "metodo di concertazione sociale", adottano una decisione comune rispetto a tematiche di particolare valenza.

Nascita ed azione della CGIL



- [Storia della CGIL](#) (sintesi cronologica, [statuto e organizzazione](#))
- [Piano per il lavoro](#) ieri : Fu il segretario della Cgil Giuseppe Di Vittorio a lanciare per primo, alla fine del 1949 la proposta di un Piano del lavoro «per la rinascita dell'economia nazionale». L'idea di fondo era quella di mobilitare tutte le energie produttive del Paese per fare della ricostruzione postbellica un volano per una nuova fase di sviluppo.
- [Piano per il lavoro](#) oggi: Il piano del lavoro **è un percorso aperto rivolto al paese** (02/04/2014). **Come quello di Vittorio, perché si affermi deve dar vita a mille interventi in grado di rispondere localmente ai problemi e ai bisogni delle comunità.** I bisogni nascono dai territori, **la politica economica deve saper portare le risposte nei territori.** •La differenza tra il Piano del Lavoro e i tanti progetti politici enunciati è semplice: il Piano della Cgil punta a creare nuovo lavoro attraverso nuove attività produttive e di servizio, gli altri vogliono rendere meno costoso e più flessibile il lavoro per le attività che ci sono.
- [Protocollo sviluppo sostenibile](#) : progetto integrato strettamente connesso con la visione di «#FUTUROALLAVORO» in cui confluiscono diritti e lavoro realizzando PROGRESSO.
- Referendum in materia di legislazione sul lavoro
- [Carta dei diritti universali](#) ») **L'evoluzione della normativa lavoristica di quest'ultimo ventennio, in Italia come nel resto dell'Europa, non ha affatto rappresentato solo una «naturale» e «oggettiva» risposta regolativa alle trasformazioni** dell'organizzazione della produzione e del lavoro. Secondo una diffusa lettura economica e politica , in sostanza, mentre dal lato del capitale si è comunque assistito alla conservazione di elevati livelli di redditività, grazie a un accresciuto sfruttamento del lavoro, nonché all'attuazione di molteplici strategie per fronteggiare le sfide della concorrenza globale , **dal lato dei lavoratori si è verificata una crescente divaricazione tra pochi privilegiati** (i grandi manager) in grado di ottenere, in modo accelerato e brutale, enormi remunerazioni per le loro prestazioni, **e la gran massa di lavoratori, tanto subordinati che autonomi**, le cui disponibilità economiche e di opportunità si sono fortemente ridotte, indipendentemente dalla qualità dell'istruzione e della formazione e dalla qualificazione professionale raggiunta.»

Tempi “moderni”

- La globalizzazione (competitività, concorrenza e dumping)
- La comunicazione e le asimmetrie informative
- La sostenibilità (I codici etici, Le dichiarazioni non finanziaria integrate di sostenibilità, «open Corporations»)alcuni esempi: BNL, GENERALI, INTESA, MPS, UBI, UNICREDIT,

Tradurre gli elementi nuovi in nuove opportunità per la contrattazione, attraverso il confronto «pubblico» per **fare leva sulla reputazione**.

Come potremmo presentarci a chi dice che non ci incontra spesso:



Presentazione CGIL Fisac.pdf

Quale Futuro

Il confronto sindacale può esistere solo se si stabiliscono come basi le radici inalienabili dei diritti umani, cresce e si sviluppa orientando il futuro, unicamente seguendo gli obiettivi che le «comunità», si danno in termini di miglioramento della qualità di vita.

In ogni caso la realizzazione dell'obiettivo dipende dalla determinazione e dalla perseveranza, non bastano le conoscenze e le capacità «...il mondo è pieno di gente istruita che non ha successo e capace ma che non realizza...».

La Nostra Organizzazione ci consente di sviluppare conoscenze e competenze da mettere al servizio della volontà per realizzare uniti un futuro migliore.

Vi presento: WIKILABOUR