

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

UN ACCORDO CHE PEGGIORA LE TUTELE PER I LAVORATORI VENETI E TAGLIA LA CIG IN DEROGA

A fronte del perdurare della crisi economica e occupazionale la Giunta regionale, invece di rafforzare gli interventi di sostegno al reddito per i lavoratori di aziende in crisi, peggiora gli accordi sottoscritti nel 2009 e 2010

La gravità della situazione occupazionale è così riassumibile:

aumento delle procedure per crisi aziendale: nei primi 10 mesi (Cigs-CdS-mobilità) che hanno superato quota mille, con circa 25.000 lavoratori interessati

aumenta il ricorso alla Cig che ad ottobre è superato i 110 milioni di ore, soprattutto Cigs e Cig in deroga, equivalenti a 81.000 posizioni di lavoro a tempo pieno

rimane alto l'inserimento in lista di mobilità di lavoratori licenziati; nei primi 10 mesi sono circa 27.000, di cui 8.300 per licenziamento collettivo e 19.100 individuali nelle piccole imprese

nel biennio della crisi sono andati persi 66.000 posti di lavoro

aumentano le domande di disoccupazione ordinaria: 35.700 nel 3° trimestre 2010 contro 34.500 del 2009

rimane fortissima un'area di lavoro "congelato" in Cassa integrazione straordinaria che non viene calcolata come perdita occupazionale. In Veneto le aziende in Cigs che sono in scadenza a gennaio 2011 sono 245 con oltre 15.000 lavoratori interessati.

La **CGIL** ha fatto quanto ha potuto (migliorando alcuni punti del testo inizialmente proposto), ma si è trovata di fronte ad una forzatura dell'Assessorato che ha deliberatamente rotto la coesione sociale che aveva caratterizzato la nostra Regione su questo tema, con una lunga serie di accordi sottoscritti in modo unanime fin dal 2005.

L'Assessore regionale al lavoro e alla formazione aveva già preannunciato pubblicamente alcuni mesi fa, che avrebbe "staccato la spina" alle aziende cessate e fallite, senza possibilità di ripresa produttiva.

L'obiettivo dichiarato è quello di favorire il licenziamento dei lavoratori in esubero e dei lavoratori che sono in forza ad aziende che cessano l'attività o falliscono, per liberare l'impresa da vincoli fastidiosi da gestire (Cig in deroga) e da qualsiasi responsabilità sociale, scaricando i costi della crisi unicamente sui lavoratori e sulle loro famiglie.

Questa linea purtroppo si è concretizzata nell'accordo separato del 7 dicembre 2010, che la CGIL ha deciso di non sottoscrivere, nonostante fino all'ultimo abbia cercato una positiva mediazione, compresa quella di prorogare, così come fatto da altre regioni, fino a marzo 2011 l'accordo del 2010.

Spiace constatare che su un tema fondamentale per i lavoratori della nostra Regione, Cisl e Uil abbiano tenuto un atteggiamento di acquiescenza alle proposte dell'Assessore, invece di fare fronte comune assieme alla Cgil, per garantire a migliaia di lavoratori della piccola impresa, del commercio e terziario, dell'industria e della cooperazione, le stesse modalità e durata di cassa in deroga del 2010 su cui tutte le Parti hanno espresso un giudizio positivo.

Nell'accordo separato non si prevede nulla per le politiche attive del lavoro, annunciate dall'assessore regionale al lavoro, per favorire nella nuova fase, la ricollocazione dei lavoratori in esubero e licenziati, attraverso programmi di formazione e di orientamento e di incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato. La logica che ispira l'accordo è quella dei tagli.

Con questo accordo separato vengono penalizzati soprattutto i lavoratori che hanno meno tutele, i giovani, i precari, le donne, che non potranno accedere in molti casi alla mobilità in deroga, poiché il requisito minimo previsto è di avere almeno un anno di anzianità nell'ultima azienda in cui si è lavorato, mentre per accedere alla cassa integrazione in deroga basta il requisito delle 90 giornate.

È inoltre inaccettabile far pagare ai lavoratori, attraverso la riduzione delle giornate di Cig in deroga, la non adesione dell'impresa all'ente bilaterale, introducendo in questo modo trattamenti diversi tra lavoratori dello stesso settore (ad es. artigianato, commercio, turismo ecc.).

Va infine fatto presente che l'accordo separato è stato firmato senza conoscere le risorse finanziarie disponibili in quanto si è ancora in attesa di quanto deciderà il Governo in proposito, atteso che la Legge di stabilità 2010 appena approvata, prevede risorse inadeguate a fronteggiare l'emergenza occupazionale. Nel frattempo si utilizzeranno le risorse residue fino ad esaurimento, da ciò la nostra richiesta di proroga fino a marzo dell'accordo del 2010.

CGIL
VENETO

CGIL. Sempre dalla tua parte

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

Per avere un quadro più preciso del taglio effettuato con l'accordo separato del 7 dicembre 2010, mettiamo a confronto alcuni esempi che rendono chiaro cosa prevedeva l'accordo 2010 e cosa prevede quello del 2011, in riferimento al taglio operato per i lavoratori di aziende cessate, in procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo ecc.) ed esuberi di personale.

TRATTAMENTI PREVISTI A LIVELLO REGIONALE

CIG IN DEROGA	ESUBERI DI PERSONALE		CESSAZIONI-FALLIMENTO	
			CONCORDATO PREVENTIVO	
	2010	2011	2010	2011
AZIENDE ARTIGIANE	180 giorni	180 giorni (**)	180 giorni	niente
AZIENDE INDUSTRIALI - 15 dipendenti	180 giorni	180 giorni (**)	180 giorni	niente
AZIENDE INDUSTRIALI + 15 dipendenti	12 mesi	180 giorni (**)	12 mesi	niente
AZIENDE COMMERCIALI - 50 dipendenti	180 giorni	180 giorni (**)	180 giorni	niente
AZIENDE COMMERCIALI + 50 dipendenti	12 mesi	180 giorni (**)	12 mesi	niente
TERZIARIO	180 giorni	180 giorni (**)	180 giorni	niente
COOPERAZIONE (non industriale)	180 giorni	180 giorni (**)	180 giorni	niente

NB: in caso di cessazione d'azienda, fallimento e concordato preventivo non si accede alla cassa in deroga, salvo i casi documentati di ripresa produttiva o acquisizione da parte di terzi. in questo caso - previo accordo in sede regionale - fino a 180 giorni di cassa in deroga

(**) previo cofinanziamento dell'impresa per favorire la ricollocazione lavorativa

MOBILITÀ IN DEROGA	MESI	
	2010	2011
LAVORATORI PRIVI DEI REQUISITI PER DISOCCUPAZIONE ORDINARIA/ MOBILITÀ	6	8
LAVORATORI DISOCCUPATI CHE HANNO FINITO DISOCCUPAZIONE ORDINARIA	4	4
LAVORATORI CON 1 ANNO DI MOBILITÀ	4	4
LAVORATORI IN MOBILITÀ CHE MATURANO DIRITTO ALLA PENSIONE ENTRO 12 MESI	6	12

NB: per il diritto alla mobilità in deroga occorre avere 1 anno di anzianità lavorativa presso l'ultima azienda

ALCUNI ESEMPI

	CIG + MOBILITÀ IN DEROGA	
	2010	2011
Lavoratore a tempo indeterminato con 5 anni di anzianità presso azienda commerciale di 45 dipendenti che cessa l'attività	180 giorni + 4 mesi mobilità in deroga	4 mesi mobilità in deroga
Lavoratore a termine di 12 mesi azienda commerciale di 40 dipendenti in procedura concorsuale con 4 mesi di anzianità lavorativa, senza requisiti per disoccupazione ordinaria	180 giorni CIG in deroga	niente
Lavoratore socio cooperativa con 80 addetti con 3 anni di anzianità senza diritto a disoccupazione ordinaria	180 giorni + 6 mesi mobilità in deroga	8 mesi mobilità in deroga
Lavoratore socio cooperativa con 50 addetti, con 5 mesi di anzianità aziendale, senza diritto a disoccupazione ordinaria	180 giorni CIG in deroga	niente
Lavoratore in esubero da azienda industriale	12 mesi CIG in deroga	180 giorni CIG in deroga
Lavoratore azienda artigiana con rapporto di lavoro di apprendistato 6 mesi di anzianità senza precedenti esperienze di lavoro	180 giorni CIG in deroga	niente
Lavoratore azienda industriale che cessa attività con 20 anni di anzianità lavorativa	12 mesi CIG in deroga	niente