

lavoro

MENSUEL DE LA C. G. T. POUR LES TRAVAILLEURS ITALIENS



LA CARTA RIVENDICATIVA FEDERALE ADOTTATA DAL 29^e CONGRESSO DELLA FEDERAZIONE DELL'EDILIZIA C.G.T.

L'Edilizia detiene una posizione e una funzione determinanti nella vita economica, sociale e politica della nazione.

Posizione e funzione che si sono accentuate poiché le professioni dell'Edilizia, dei Lavori Pubblici e dei Materiali per la Costruzione sono adesso agli avamposti della grande industria.

Complessi industriali, reti stradali, impianti sanitari, sociali e sportivi, le case sono frutto del lavoro di ogni lavoratore dell'Edilizia, dal manovale all'ingegnere.

LAVORATORI IMMIGRATI,

Voi rappresentate un terzo dell'effettivo dei dipendenti di queste industrie che partecipano in modo così determinante alla prosperità del paese.

Le ricchezze che create insieme ai vostri compagni di lavoro francesi vi sfuggono.

Il grande capitale finanziario e industriale ne accaparra la parte essenziale.

Il capitale monopolistico spadroneggia, con l'appoggio del diritto dello stato, su tutta l'attività edile.

Esso la domina

- tramite le banche d'affari e di credito ;
- tramite l'entrata massiccia di capitali esteri, particolarmente nel settore immobiliare ;
- con le fusioni, concentrazioni, assorbimenti di aziende ;
- creando le sue società con le filiali da esso direttamente dipendenti, e dal suo buon volere.

QUALI SONO LE CONSEGUENZE PER TUTTI, FRANCESI E IMMIGRATI ?

- Peggioramento delle condizioni di lavoro,
- Incertezza del lavoro,
- Accelerazione dell'usura fisica e intellettuale prematura,
- I salari garantiti sono tra i più bassi,
- la durata del lavoro è la più lunga,
- la percentuale di frequenza e di gravità degli infortuni sul lavoro è tra la più elevate di tutte le industrie.

Come stupirsi allora che in queste condizioni i giovani lascino l'edilizia, e che molti anziani non raggiungano l'età della pensione !

EPPURE !

- dal 1950 a oggi la realizzazione d'un alloggio richiede 700 ore e non più 2.000 ;
- tra il 1961 e il 1971 il tonnellaggio medio orario nel settore sabbie e ghiaia è passato da 100 a 216,5 ;
- invece i salari son passati da 100 a 102,7.

QUINDI ; l'arricchimento della società che dominano l'edilizia è dovuto al peggioramento delle condizioni lavorative e remunerative dei lavoratori di questa industria a scapito della loro salute, della loro sicurezza e della loro vita, in particolare per i lavoratori immigrati.

UN'ALTRA POLITICA S'IMPONE ALTRI CONDIZIONI DI LAVORO SONO POSSIBILI !

— partecipando in massa a fianco dei lavoratori francesi avete manifestato e manifestate la vostra volontà di non sopportare più le condizioni attuali.

Volete l'attuazione d'una politica nazionale professionale che rispetti la dignità di ogni lavoratore e della sua famiglia, che garantisca una vita migliore.

L'unione e l'azione hanno dato i primi risultati con dei successi in materia di salari, classificazioni, previdenza, pensioni.

SONO INSUFFICIENTI

I MEZZI ESISTONO per soddisfare le rivendicazioni fondamentali, alle quali aspirano i lavoratori e le loro famiglie per vivere meglio.

E' QUESTO CHE PROPONE LA FEDERAZIONE DELL'EDILIZIA.

Una convenzione collettiva nazionale che corrisponde alla nostra epoca, che copre tutte le categorie di dipendenti, dal manovale all'ingegnere, estesa e continuamente aggiornata.

IL CAMPO D'APPLICAZIONE deve essere garantito a tutti i dipendenti che partecipano all'azione della costruzione (Edilizia, Lavori Pubblici, Cave e Materiali per la Costruzione, Forniture, Progetti, Società Immobiliari...).

ANZIANITA. La nozione d'anzianità (presenza continua o discontinua) nell'industria deve essere conservata per usufruire della disposizioni dei testi legislativi e contrattuali che ne fanno riferimento.



TITOLO I

SALARI

L'aumento generale dei salari. Garantiti da un sistema tipo scala mobile, basato su un indice che rifletta realmente l'incremento del carovita. La loro progressione in funzione dell'evoluzione della produzione e della produttività.

1.100 FRANCI AL COEFFICIENTE 100 per 40 ORE SETTIMANALI, ossia il punto a 11 franchi.

MENSILIZZAZIONE

Un vero salario mensile garantito dal quale saranno dedotte soltanto le assenze volontarie non giustificate. Soppressione del periodo di carenza per i congedi malattia o infortunio. Nessuna riduzione del salario dovuta a intemperie, integrate nella mensilizzazione.

13° mensilità garantita nella professione.

GRIGLIA UNICA

Una griglia unica di coefficienti professionali per tutte le categorie, dal manovale all'ingegnere.

Definizione di classificazioni professionali per l'insieme delle categorie dell'industria che permettano l'adattamento in ogni professione ed eventualmente nell'azienda.

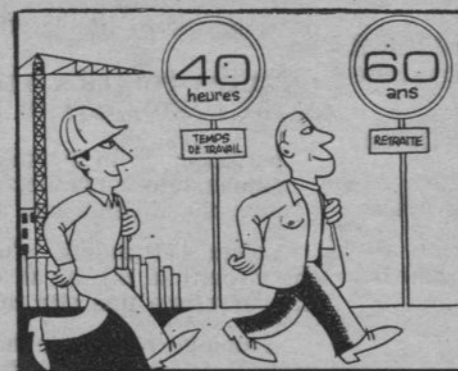
La classificazione professionale deve essere determinata dal reale valore professionale, il livello di conoscenze, di responsabilità, di esperienza e non solo posto di lavoro occupato.

- Riconoscimento di tutti i diplomi.
- Garanzia sulla base dell'industria della categoria professionale, del coefficiente menzionato sul foglio paga ed il certificato di lavoro.

TITOLO II

RIMBORSO DELLE SPESE DOVUTE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO INERENTI ALLA NOSTRA PROFESSIONE

- Rimborso delle spese di trasporto dal domicilio al lavoro e ritorno;
- pagamento delle spese di ristorante o di pasto compensatore;
- indennizzo in ore di lavoro del tempo di tragitto cantiere-domicilio e ritorno.



TITOLO III

RIDUZIONE DEL TEMPO LAVORATIVO - PENSIONI

- Riduzione della durata settimanale del tempo lavorativo senza diminuzione delle risorse;
- ritorno alle 40 ore;
- due giorni consecutivi di riposo settimanale;
- attribuzione d'una 5° settimana di ferie retribuite.

PENSIONI

- Diritto alla pensione a 60 anni e a 55 anni per le donne e per i lavoratori che hanno svolto un mestiere penoso o insalubre e

stabilimento della pensione a 75 % di tutti gli elementi del salario dei dieci migliori anni di retribuzione con un minimo mensile di 880 franchi;

- pensione reversibile stabilita a 75 % della pensione principale;
- rivalorizzazione e evoluzione delle pensioni in funzione della progressione dei salari e del costo della vita;
- a termine, integrazione della pensione complementare nella gestione unica della Sicurezza Sociale.

TITOLO IV

GARANZIA DELL'OCCUPAZIONE, DIRITTO AL SAPERE, ALLA FORMAZIONE CONTINUA E AL PERFEZIONAMENTO

GARANZIA DELL'OCCUPAZIONE: nell'ambito dell'Accordo del 10 febbraio 1969, deve essere stabilita una politica dell'occupazione sulla base dell'azienda e della professione.

- Nessun licenziamento che non sia preceduto da una riclassificazione;

- le mutazioni, fusioni, concentrazioni, ristrutturazioni, fallimenti non devono in alcun caso colpire i dipendenti nella loro situazione. Tutti i provvedimenti devono essere preceduti da ricerche che garantiscano al dipendente il lavoro e le risorse. La formazione professionale deve permettere al dipendente di riconvertirsi in caso di necessità, senza diminuzione delle sue risorse.

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA E IL PERFEZIONAMENTO: Il diritto al mestiere suppone il diritto al sapere. Una riforma democratica dell'insegnamento deve permettere ad ognuno di accedere ai mestieri e alle qualifiche professionali corrispondenti alle attitudini e alle



possibilità. Questa riforma deve in particolare permettere l'accesso dei figli dei lavoratori a ogni grado dell'insegnamento.

Partendo da una formazione generale estesa a tutti, devono essere presi i provvedimenti che favoriscano l'accesso dei figli dei lavoratori a ogni grado dell'insegnamento.

Partendo da una formazione generale estesa a tutti, devono essere presi i provvedimenti che favoriscano l'accesso dei giovani a una formazione professionale, nell'insegnamento tecni-

co ed in primo luogo tramite la creazione di C.E.T. (Centri di Studi Tecnici) in quantità sufficiente per rispondere ai bisogni del paese e dell'industria.

Devono essere liberati degli stanziamenti per permettere all'A.F.P.A. di iscriversi pienamente nella realizzazione della politica dell'occupazione e della formazione professionale e del perfezionamento.

Una politica professionale nazionale coerente per la formazione continua e il perfezionamento permetterà ai dipendenti di sviluppare le loro conoscenze per evolvere in funzione delle scienze e delle tecniche, di promuoversi nell'ambito d'una griglia unica di classificazione dal manovale all'ingegnere.

Alla nostra epoca la formazione e il perfezionamento devono permettere di considerare la formazione in tutte le discipline, sia nella cultura generale che professionale.

Il diritto alla formazione deve essere accompagnato da una garanzia di risorse.

Bisogna dare all'Istruzione Pubblica i mezzi necessari alla creazione di strutture che permettano la piena utilizzazione dell'insieme di questi diritti.

hanno per missione la promozione d'una migliore prevenzione;

- sarà realizzata la totale indipendenza dei medici del lavoro rispetto al patronato.

TITOLO V

IGIENE - SICUREZZA - MEDICINA DEL LAVORO PROFESSIONALE - IMPIANTI SANITARI SOCIALI SPORTIVI E CULTURALI

COMITATO IGIENE E SICUREZZA

Creazione in tutte le aziende, con una più forte rappresentanza operaia di Comitati d'Igiene e di Sicurezza i cui membri, dotati di poteri, siano eletti.

Rilascio obbligatorio del numero d'ore necessarie ai membri dei C.I.S. per l'adempimento delle loro funzioni.

Protezione dei membri dei C.I.S. identica a quella dei delegati.

Partecipazione obbligatoria a tutte le inchieste, diritto d'investigazione e d'intervento.

MEDICINA DEL LAVORO PROFESSIONALE

Su tutto il territorio s'impone una

medicina del lavoro partetica professionale. La necessità della sua azione preventiva per le malattie generali, le malattie professionali, lo studio dei posti di lavoro e dei mezzi protettivi non ha più bisogno di essere dimostrata nelle regioni dove già esiste.

La sua efficacia andrà aumentando se:

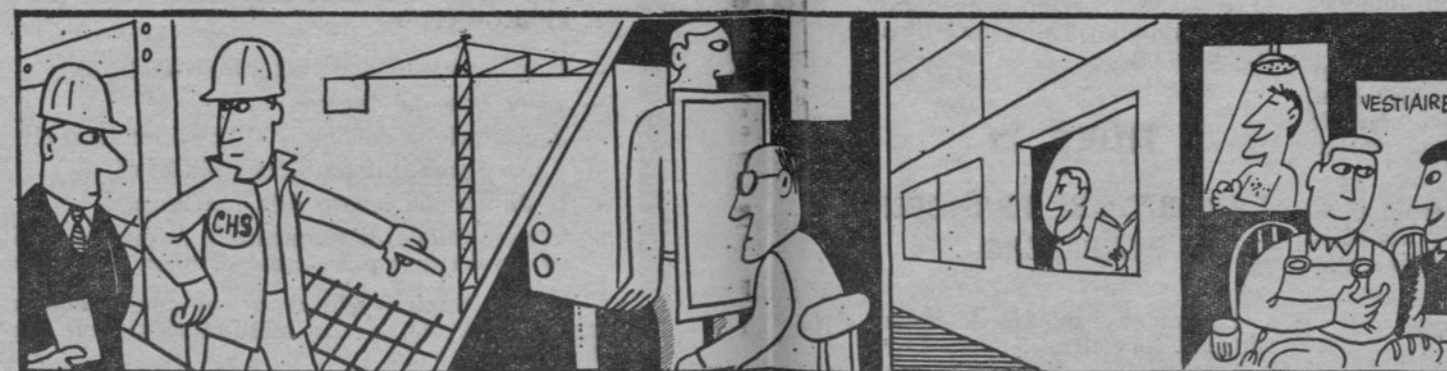
- la generalizzazione dei suoi servizi sarà rapidamente effettiva e a gestione paritetica;
- il diritto di controllo del Consiglio di Gestione sarà rinforzato in materia di funzionamento dei servizi della Medicina del Lavoro;
- la coordinazione dell'azione di prevenzione diverrà più stretta tra la Medicina del lavoro, i C.I.S. e gli altri organismi che

IMPIANTI SANITARI, SOCIALI, CULTURALI E SPORTIVI

Ogni luogo di lavoro deve essere dotato di impianti sanitari e sociali (vestiari, refettori, infermerie, docce, gabinetti ecc) messi in permanenza alla disposizione dei lavoratori.

Nei cantieri, grandi complessi urbani e industriali, opere di rinnovamento, città nuove, sistemazioni turistiche, realizzazioni prioritarie, si deve garantire ai lavoratori e alle loro famiglie un quadro di vita conforme ai bisogni della nostra epoca. (strade, alloggi, ristoranti, centri culturali, stadi, infrastrutture sanitarie e sociali...)

Queste realizzazioni si integreranno, alla fine dei lavori, nel quadro dei bisogni sociali, culturali delle popolazioni o dei lavoratori delle nostre professioni.



TITOLO VI

NUOVI DIRITTI SINDACALI

La gestione democratica è all'ordine del giorno e non si può concepirla senza nuovi diritti sindacali, adatti alle particolarità della nostra industria.

La convenzione collettiva nazionale deve definire i principi e le condizioni che rendano efficace l'esercizio del diritto sindacale in tutti i campi di manifestazione dell'organizzazione sindacale.

I lavoratori, di qualsiasi età o nazionalità, devono poter accedere a tutte le responsabilità sindacali, essere eleggibili, senza restrizioni, alle elezioni professionali o scelti come delegati sindacali, rappresentati sindacali al C.E. (Comitato Aziendale).

L'ESERCIZIO DEL DIRITTO SINDACALE A TUTTI I LIVELLI DELL'AZIENDA

Designazione dei delegati sindacali

A livello dei luoghi di lavoro; UN delegato sindacale per 10 dipendenti, un credito di 10 ore al mese; ripartizione dei delegati fatta tra le organizzazioni rappresentative in funzione del numero di voti alle elezioni dei delegati del personale.

A livello dell'agenzia; UN delegato sindacale per ogni organizzazione rappresentativa con un credito di 25 ore mese.

A livello dell'azienda; UN delegato sindacale per ogni organizzazione sindacale rappresentativa con un credito di 50 ore mese.

Riunioni sindacali

Riunione mensile degli aderenti al sindacato durante almeno un'ora, sul tempo di lavoro e retribuita come tale.

Riunione dei membri della Commissione Esecutiva del sindacato d'azienda o d'agenzia, almeno una volta al mese, sul tempo di lavoro e retribuita come tale; le spese di trasporto per

assistere alla riunione saranno rimborsate dall'azienda.

Riunione dei delegati sindacali d'agenzia a livello della società, ogni due mesi, durante una giornata, tempo d'assenza viaggio, spese di trasporto e di soggiorno a carico dell'azienda.

QUOTE E PROPAGANDA SINDACALE

Libera riscossione delle quote e diffusione della stampa sindacale sul tempo lavorativo.

DELEGATI DEL PERSONALE E COMITATI AZIENDALI

La nozione di azienda o agenzia deve prevalere per qualsiasi attività sindacale. E' a questo livello che, salvo accordo contrario, devono svolgersi le elezioni dei delegati del personale e dei Comitati Aziendali.

Le ore retribuite per l'esercizio del mandato di delegati del personale e di membri del comitato aziendale devono essere aumentate.

Il tempo di trasferta necessario all'esercizio del mandato non deve riguardare il credito d'ore di delegazione e deve essere retribuito come tempo lavorato, le spese di trasporto rimborsate dal datore di lavoro.

Per i supplenti diritti identici ai titolari.

Retribuzione come tempo lavorato del tempo trascorso dai lavoratori al resoconto dei delegati del personale e dei membri del comitato aziendale.



ADERISCO ALLA C.G.T.

Cognome
 Nome Eta
 Indirizzo
 Professione
 Impresa
 Località Dipartimento

Da consegnare o indirizzare al delegato della C.G.T. o alla C.G.T., 213, rue Lafayette, Paris 10^{ème}.

FORMAZIONE SINDACALE



Pagamento del salario ai lavoratori che partecipano a sessioni di formazione sindacale, nel quadro del congedo-educazione previsto dalla legge del 23 luglio 1957.

SVOLGIMENTO DELLE RESPONSABILITÀ A OGNI LIVELLO DEL MOVIMENTO SINDACALE.

L'attività sindacale nell'azienda ha il suo naturale e indispensabile prolungamento a tutti i livelli del movimento sindacale.

Ecco perché devono essere accordate, nell'ambito dell'azienda, tutte le facilità ai lavoratori

che hanno un mandato sindacale da adempiere sul piano locale, regionale o nazionale e particolarmente:

- autorizzazione d'assenze retribuite per partecipare alle istanze statutarie dell'organizzazione sindacale;
- autorizzazione di assenze retribuite per assistere alle riunioni partitetiche, tenendo conto del tempo necessario per prepararle, recarsi sul posto e partecipare. Indennizzo delle spese di trasporto e eventualmente di soggiorno.



TITOLO VII

GESTIONE E RAPPRESENTAZIONE NEGLI ORGANISMI SOCIALI

Ogni organizzazione sindacale deve essere rappresentata al Consiglio d'Amministrazione, conformemente alla democrazia che determina il numero di seggi per ognuna in funzione della rappresentatività.

Proponiamo che ogni cinque anni, per esempio, si svolgano nelle nostre industrie le elezioni dei membri dei Comitati di gestione di questi organismi.

La gestione d'organismi paritetici come i regimi di pensioni complementari, la C.N.P.O., o quelli riguardanti le opere sociali esistenti o da creare deve essere riservata ai soli lavoratori, i rappresentanti del padronato non hanno che farci.

Rappresentazione delle orga-

nizzazioni sindacali di dipendenti in seno al consiglio d'amministrazione delle casse in temerarie e ferie.

Le organizzazioni sindacali di dipendenti assumono responsabilità sempre grandi e numerose negli organismi paritetici, sul piano nazionale, regionale e provinciale; ciò rappresenta un lavoro importante, non solo di presenza ma anche di studio e di preparazione.

I mezzi per rispettare queste responsabilità devono essere forniti alle organizzazioni sindacali, tramite l'attribuzione di sovvenzione, da parte degli organismi paritetici, sulle loro spese di gestione per l'attività a livello nazionale, regionale e provinciale.

TITOLO VIII

REALIZZAZIONI SOCIALI

Una infrastruttura nazionale deve permettere ai lavoratori dell'industria e alle loro famiglie,

alle vedove e ai pensionati, ai giovani e agli apprendisti, di beneficiare di vacanze e di riposo, a qualsiasi momento dell'anno e secondo le loro risorse.

Sembra necessario riunire e coordinare le attività sociali esistenti a livello dell'A.P.A.S. o di organismi similari e di altri organismi paritetici.

La creazione d'un organismo a livello nazionale deve definire una politica globale, che armonizzi quanto esiste, lo estenda e vada verso una infrastruttura nazionale che corrisponda ai bisogni.

TITOLO IX

GIOVANI LAVORATORI E APPRENDISTI

I giovani lavoratori devono avere gli stessi diritti degli adulti.

La remunerazione degli apprendisti deve essere oggetto d'un accordo nazionale.

Nessuna discriminazione che colpisca i salari dei giovani rispetto a quelli degli adulti deve essere ammessa.

Soppressione nelle convenzioni

collettive delle categorie dette « giovani lavoratori ».

Partecipazione dei giovani di meno di 21 anni alle attività sportive di loro scelta, sulla base di 5 ore settimanali, sul tempo di lavoro e retribuite come tali.

Retribuzione dei giorni di pre-selezione militare.

Garanzia della reintegrazione dei giovani nel posto con mantenimento della qualifica al ritorno dal servizio militare.

TITOLO X

MANODOPERA IMMIGRATA

Riconoscimento per i lavoratori immigrati degli stessi diritti sindacali, vantaggi sociali e familiari dei lavoratori francesi.

Diritto di essere rappresentanti in tutti gli organismi che discutono dei diritti e degli interessi dei lavoratori.

Applicazione ai lavoratori immigrati la cui famiglia risiede al paese d'origine, delle clausole dell'accordo sulle lunghe trasferte.

Autorizzazione di assenza di 90 giorni senza pregiudizio dei diritti acquisiti per i lavoratori immigrati che lo richiedono.

Costruzione di case.

Creazione e sistemazione di « foyers », a gestione democratica dove i lavoratori immigrati con

l'insieme dei lavoratori avranno tutte le condizioni richieste per il riposo, la cultura, i divertimenti.

Fare sì che i corsi di alfabetizzazione s'integrino nel quadro del perfezionamento professionale e sociale, siano considerati come tempo lavorativo e retribuiti come tale.

TITOLO XI

LAVORATORI FRANCESI ALL'ESTERO

Garanzia, nel quadro delle convenzioni collettive, dei loro diritti economici e sociali, elaborazione d'uno statuto del lavoratore in trasferta all'estero.

lavoro

213, rue Lafayette - PARIS (10^{me})
BOTZaris 86.50

IMPRIMERIE LENSOISE - LENS

Travail exécuté par
des ouvriers syndiqués

Directeur de la publication:

Serge CAPPE

Commission paritaire N° 275 D 73