



ASSOCIAZIONI
CRISTIANE
LAVORATORI
ITALIANI

**Verso
uno
Statuto dei lavori**

Petizione al governo e al parlamento

**Più diritti
e più tutele
per tutti.**


Ci metto la firma!

TESTO della PETIZIONE al GOVERNO e al PARLAMENTO e FOGLI FIRMA

Campagna nazionale

7 Ottobre 2009 - 13 Febbraio 2010

Troverai documenti e informazioni sulla
campagna sul sito www.acli.it



**Firma anche tu,
fai sentire
la tua voce.**

Il lavoro è un bene di ogni persona su cui è necessario costruire più tutela, più partecipazione e cittadinanza. Per le Acli è quindi fondamentale garantire a tutti i lavoratori un lavoro dignitoso attraverso il riconoscimento di alcuni diritti fondamentali (quello alla sicurezza e alla salute, ad una remunerazione adeguata e il diritto alla formazione permanente) e l'introduzione di tutele che riteniamo essenziali (una progressiva stabilità, un'indennità generalizzata in caso di perdita del posto, una pensione dignitosa, la possibilità di conciliare i tempi di vita e di lavoro). Le ACLI, fedeli alla propria storia, vedono nel lavoro il centro della vita sociale e richiamano su questo l'attenzione della politica. Per questo ti chiedono di sottoscrivere una petizione popolare al Parlamento e al Governo per spingere le forze politiche a promuovere una grande riforma in grado di rimettere al centro il lavoro, aumentare l'occupazione e ridurre le disuguaglianze.

Le ACLI propongono:

UGUALI DIRITTI PER TUTTI I LAVORATORI. UN'UNICA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO

- Introdurre il contratto prevalente a tempo indeterminato per i lavoratori subordinati neoassunti. Tale contratto prevede la risoluzione del rapporto di lavoro motivata da esigenze economiche e tecnico-organizzative entro i primi 5 anni di anzianità aziendale con il pagamento di una indennità crescente con l'anzianità di lavoro maturata, che verrà conferita al lavoratore tramite un apposito fondo di sicurezza sociale istituito dalle aziende e gestito dagli Enti Bilaterali, fermo restando il divieto di licenziamento senza giusta causa e giustificato motivo. Dal sesto anno di anzianità aziendale qualsiasi licenziamento nelle aziende con oltre 15 dipendenti sarà sottoposto alla disciplina dell'art. 18 della legge 300/1970.
- Adottare un'unica aliquota contributiva per i lavoratori dipendenti e per i parasubordinati pari al 30% (l'attuale è al 33% per i lavoratori subordinati e al 25,70% per i parasubordinati).
- Incentivare le politiche attive finalizzandole ad un più rapido inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, anche potenziando il contratto di apprendistato e snellendone le procedure.

SALARI PIÙ DIGNITOSI PER TUTTI

Fermo restando il compito dei contratti collettivi nazionali di migliorare tutti i redditi da lavoro dipendente, cresciuti in modo insufficiente nell'ultimo decennio, proponiamo di:

- Detassare completamente i redditi derivanti dalla contrattazione territoriale e aziendale
- Ridurre le aliquote fiscali sui redditi da lavoro per gli scaglioni più bassi

IL DIRITTO ALLA SALUTE E ALLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- Armonizzare l'azione delle Regioni in base a principi fondamentali e livelli essenziali di sicurezza e salute sul lavoro in maniera tale da garantire l'omogenea applicazione del Testo

Unico sulla sicurezza (D.lg. 81/2008), anche in riferimento alle differenze di genere, ai contratti non standard e ai lavoratori immigrati.

- Realizzare percorsi formativi sulla sicurezza specifici per i lavoratori flessibili.
- Approvare una nuova “tabella indennizzo danno biologico” prevedendone la rivalutazione automatica sulla base della variazione dell’indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.
- Riformare il Testo Unico sull’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nella parte in cui si disciplinano i premi assicurativi:
 - con modalità crescente al crescere degli episodi di infortunio aziendale;
 - con modalità decrescente al crescere degli investimenti in tema di sicurezza e igiene del lavoro.
- Garantire un più adeguato sostegno economico alle famiglie rivedendo la quantificazione delle prestazioni economiche erogate dall’INAIL ai superstiti.

IL DIRITTO ALLA FORMAZIONE PERMANENTE

- Riconoscere il diritto alla formazione permanente di ogni lavoratore, dando attenzione specifica ai lavori parasubordinati, certificando le competenze acquisite nei percorsi frequentati all’interno dell’impresa.
- Rendere esigibile il diritto alla formazione professionale permanente ad ogni cittadino introducendo la detraibilità fiscale dei costi sostenuti. E’ da prevedere la gradualità nell’applicazione di tale norma.
- Introdurre il diritto ad un’aspettativa non retribuita sino a 12 mesi per frequentare attività formative certificate.

UGUALI TUTELE PER TUTTI I LAVORATORI. LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

- Estendere il trattamento di Cassa Integrazione Guadagni e i contratti di solidarietà a tutti i settori produttivi e a tutte le tipologie contrattuali in caso di ristrutturazione o crisi aziendale, prevedendo che le risorse di tale misura derivino in parte dall’assicurazione obbligatoria e in parte da fondi di origine contrattuale e gestiti dagli enti bilaterali.
- In caso di perdita del lavoro estendere l’indennità di disoccupazione a tutti i lavoratori che abbiano maturato 12 mesi di lavoro, introducendo l’obbligo alla partecipazione attiva a percorsi di reinserimento e riqualificazione.
- Riorganizzare i servizi per il lavoro affinché siano in grado, attraverso un sistema informativo efficace e integrato, di garantire, in collaborazione con le parti sociali e gli enti di formazione professionale e le agenzie per il lavoro, percorsi personalizzati di inserimento lavorativo che riducano i tempi di disoccupazione .

LA RIFORMA DEL SISTEMA PENSIONISTICO

- Equiparare e innalzare gradualmente, secondo le indicazioni europee, l’età pensionabile sia per gli uomini che per le donne, introducendo però un’uscita flessibile dal lavoro. Per le donne va prevista la possibilità di anticipare l’uscita dal lavoro se motivata da esigenze familiari. Per quei lavoratori che continueranno l’attività lavorativa dopo il raggiungimento

dei requisiti pensionistici dovranno essere previsti vantaggi fiscali e benefici sulle future prestazioni pensionistiche.

- Riformare il sistema pensionistico al fine di garantire pensioni più dignitose fondandolo su più pilastri introducendo: una pensione di base, a carico della fiscalità generale; una pensione contributiva (che si aggiungerebbe a quella di base) erogata con almeno 5 anni di contribuzione; una pensione complementare basata sull'adesione volontaria a fondi pensione collettivi o individuali. A riguardo va incoraggiato il ricorso alla pensione complementare attraverso un ulteriore sgravio fiscale e incentivando la crescita di una cultura previdenziale soprattutto fra le giovani generazioni, anche attraverso la realizzazione di un piano nazionale di alfabetizzazione finanziaria.

L'ESTENSIONE DEL DIRITTO ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

- Aumentare l'astensione obbligatoria per maternità a sei mesi, mantenendo l'indennità dell'80% (lasciando la scelta fra 2 mesi prima + 4 dopo o 1 mese prima + 5 mesi dopo).
- Riconoscere un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi di astensione facoltativa eventualmente usufruiti dal padre dopo la nascita del figlio.
- Portare l'indennità dell'astensione facoltativa al 60% della retribuzione, rendendola fruibile anche ad ore e non solo a giorni.
- Riconoscere anche alle collaboratrici familiari il diritto ai riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino e la possibilità di astenersi dal lavoro in caso di malattia del figlio nei primi tre anni di vita del bambino.
- Introdurre forme di orario di lavoro flessibile e *familyfriendly*. Si tratta di sperimentare modelli che consentano un'organizzazione flessibile dei tempi lavorativi (inizio, durata, fine) ed una possibile riduzione di questi (su base giornaliera, settimanale, mensile, annuale). In particolare vanno realizzati interventi che favoriscano il ricorso al part-time, sul modello di altri paesi europei, attraverso agevolazioni fiscali e contributive.
- Ridurre il cuneo fiscale per le aziende che favoriscono l'occupazione femminile o che soddisfano le richieste di part-time (su base giornaliera, settimanale, mensile, annuale).
- Diminuire i costi per i servizi di cura attraverso l'adozione del voucher universale. Rendere detraibili fiscalmente i voucher utilizzati per il lavoro di cura, nei casi di prestazione a carattere occasionale e non continuativo, oltre che detassati per i prestatori d'opera nei limiti dei 5.000 euro annui.
- Retribuire i congedi parentali di uno dei due genitori, in caso di malattia dei figli entro il terzo anno di età, nella misura del 50% della retribuzione, per la durata massima di 8 giorni l'anno.

L'ELIMINAZIONE DELLA PRATICA DELLE DIMISSIONI IN BIANCO

- Per contrastare l'incivile pratica delle dimissioni in bianco è necessario introdurre per il lavoratore la possibilità di revocare, entro 5 giorni, le dimissioni comunicate al datore di lavoro
- Introdurre l'obbligo della convalida, davanti la direzione provinciale del lavoro, delle dimissioni rassegnate dalla collaboratrice familiare in maternità.

IL CONTRASTO AL LAVORO NERO

Al fine di combattere il lavoro nero, che viene alimentato principalmente dal bacino dell'immigrazione, vista l'impossibilità dell'incontro domanda-offerta di lavoro nei luoghi d'origine, si rende necessaria l'individuazione di nuovi strumenti tesi a favorire l'inserimento lavorativo di quanti aspirano ad inserirsi legalmente nel nostro Paese. Per questo si richiede di:

- Introdurre il permesso di soggiorno temporaneo per la ricerca di lavoro, accompagnato da percorsi specifici di ricerca e inserimento nel lavoro gestiti attraverso rappresentanze del mondo datoriale, sindacale, associativo e di patronato accreditate presso i nostri consolati all'estero.

L'ADOZIONE DI FORME DI DEMOCRAZIA ECONOMICA CHE FAVORISCA LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA VITA AZIENDALE

L'esigenza di favorire i meccanismi di partecipazione e di collaborazione dei lavoratori nell'azienda è richiamata dall'articolo 46 della nostra Costituzione. Oggi la democrazia economica è parte costitutiva di una vera democrazia compiuta. Proponiamo di:

- Introdurre il diritto per i lavoratori ad essere informati sulle decisioni di carattere strategico dell'azienda
- Prevedere il controllo sull'andamento aziendale, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza;
- Istituire forme di partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa;
- Distribuire azioni o quote del capitale societario ai lavoratori;
- Prevedere la possibilità di trasformare quote di trattamento di fine rapporto in azioni o quote di capitale societario;

FIRMA ANCHE TU, FAI SENTIRE LA TUA VOCE

