

CONCORDATO IN BIANCO PER LE INDUSTRIE VALENTINI. IL Sindacato impegnato nella difesa del posto di lavoro per circa 200 occupati



Comunicato stampa. La società Industrie Valentini S.p.A. ha comunicato, il 18 marzo, alle Organizzazioni Sindacali, di aver depositato presso il Tribunale di Rimini il ricorso per concordato in bianco, già iscritto al registro imprese di Rimini.

Una procedura che intende tutelare il ceto creditorio congelando tutti i debiti aziendali, compresi quelli verso i lavoratori, alla data del 17 marzo 2020.

Questa decisione assunta dalla più importante azienda del legno di Rimini, specializzata nella produzione di mobili in kit e nell'arredamento per la casa, è legata anche al recente inasprirsi della crisi del settore. In questi ultimi anni la società ha subito consistenti cali di fatturato e ha dovuto assorbire – anche negli ultimi mesi – importanti insoluti e ritardi negli incassi da clienti. Tra questi la società ci ha evidenziato il triplice default del Gruppo Mercatone Uno, che ha lasciato impagati debiti sia da parte del Gruppo ante Amministrazione Straordinaria che successivamente da parte della procedura ministeriale e da ultimo dall'assuntore (ora fallito) Shernon Holding.

Da tempo l'azienda aveva avviato programmi ed attività di riposizionamento sul mercato, ed in particolare dall'estate scorsa ha

cercato un nuovo partner industriale per rilanciare la produzione ed il marchio. Negli ultimi mesi l'azienda ci ha comunicato di essere in procinto di chiudere una trattativa con un importante Gruppo del settore, prevedendo un intervento finalizzato a mantenere la continuità aziendale e a tutelare il presidio occupazionale. Purtroppo, l'aggravarsi della situazione del mercato per le note vicende sanitarie che hanno indotto alla chiusura di tutti i centri commerciali e della clientela al dettaglio, ha portato ad un peggioramento della situazione e ad una sospensione della trattativa con il terzo interessato. I tempi dell'auspicata operazione sono stati sospesi e rinviati al necessario miglioramento del contesto economico nazionale.

Fiduciosi che le trattative per la ripresa e la prosecuzione dell'attività, anche tramite l'affitto o la vendita di ramo d'azienda, possano essere riavviate prima possibile per garantire la continuità di una realtà storica che attualmente occupa 160 lavoratori diretti più circa 40 per attività in appalto, abbiamo chiesto un ulteriore incontro all'azienda e chiederemo immediatamente un incontro al commissario giudiziale, appena sarà nominato.

Ciò per attivare gli opportuni strumenti e fare ricorso alla cassa integrazione straordinaria, con gli obiettivi di continuare a garantire una forma di sostegno al reddito per i tanti lavoratori occupati e per evitare la perdita di posti di lavoro.

Renzo Crociati, Roberto Casanova, Francesco Lorusso Segretari Generali
FILLEA CGIL, FILCA CISL, FENEAL UIL

Coronavirus. Metalmeccanici pronti allo sciopero se non verrà rispettato il Protocollo



Comunicato stampa. Alla luce dei decreti governativi emanati in questi giorni per far fronte all'emergenza da Covid-19, in particolare visto il [Protocollo condiviso sulla regolamentazione delle misure di sicurezza da attuare nelle aziende firmato il 14 Marzo 2020 da Cgil Cisl Uil, Confindustria e Governo](#), che aggiunge ulteriori regole alle aziende per cercare di evitare la diffusione dei contagi, consapevoli di quanto sta accadendo in gran parte delle aziende e di quanto sia difficile attenersi alle norme di sicurezza, i Segretari di Fim Fiom Uilm di Rimini, Davide Tagliaferri, Daniele Baiesi e Carmelo Bellè, chiedono, a partire dal 16 Marzo, il **pieno rispetto della sua applicazione a tutte le imprese del settore metalmeccanico.**

Sarà richiesto prioritariamente e nell'immediato:

- 1)** Di concordare fermate produttive, "coperte" innanzitutto con strumenti contrattuali o con eventuali ammortizzatori sociali ove previsti dalla normativa, al fine di consentire alle aziende di sanificare e rendere salubri gli stabilimenti ed avere il tempo necessario per adottare tutte le misure previste dal Protocollo del 14 Marzo 2020.
- 2)** Da Lunedì 16 Marzo 2020, ove presenti le Rsu e Rls, devono essere costituiti i "Comitati per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo" al fine di monitorare

costantemente le misure intraprese e le azioni ancora da intraprendere.

Nelle aziende prive di rappresentanza sindacale, sarà chiesto a tutte le Associazioni Datoriali ed all'Ordine dei Consulenti del lavoro, un costante aggiornamento e confronto con le Segreterie Fim Fiom Uilm di Rimini.

In mancanza di ciò ed in carenza di disponibilità al confronto e ad attivare eventuali ammortizzatori fino al 22 Marzo 2020, siamo pronti alla proclamazione dello sciopero, così come indicato da Fim Fiom Uilm nazionali, per tutte le ore necessarie e per l'intera categoria a prescindere dal contratto utilizzato.

Ogni lavoratore deve essere a conoscenza che, indipendentemente dall'azienda in cui lavora, se non si sentisse in una condizione di tranquillità per lavorare, lo sciopero unitario nazionale è posto a sua tutela.

I Segretari di Fim Fiom Uilm di Rimini **Davide Tagliaferri, Daniele Baiesi, Carmelo Bellè**

Coronavirus scuote l'intero sistema produttivo. Si convocano immediatamente il tavolo provinciale



Comunicato stampa. Il Presidente della Provincia non ha ancora convocato il tavolo da noi richiesto per affrontare, attraverso un'unica cabina di regia, gli effetti che l'epidemia da coronavirus sta determinando sull'economia del territorio e sui servizi pubblici e

privati, azione necessaria di coordinamento al fine di procedere in un'ottica di sistema.

Il primo punto fermo che vogliamo ribadire è che **i posti di lavoro devono essere tutti salvaguardati** e per questo è indispensabile che si faccia ricorso agli ammortizzatori che, come Organizzazioni sindacali, abbiamo voluto e che la Regione Emilia Romagna ha accolto.

Sono strumenti che, per quanto irrinunciabili, vanno perfezionati perché ancora insufficienti sia per il tempo di copertura che per le risorse messe in campo. Restano esclusi e pertanto senza garanzia di reddito diverse categorie di lavoratori come i collaboratori, i lavoratori a partita Iva, i collaboratori sportivi e le colf badanti.

Da più parti e dove ciò sarebbe possibile, viene invocato lo **smart working o il telelavoro**, ma poi scopriamo tutta l'arretratezza di aziende che non sono attrezzate per cogliere questa opportunità. Va meglio nella Pubblica Amministrazione.

Le scuole sono chiuse e la cura dei figli è diventata un problema serio in mancanza di adeguati congedi familiari per i quali ribadiamo la necessità che il Governo prenda le dovute decisioni.

Dobbiamo far fronte, sindacalmente, in questi giorni, a situazioni di estrema criticità, ovvero aziende che, invece di attivare le procedure per il **ricorso agli ammortizzatori sociali**, chiedono ai lavoratori di consumare esclusivamente le proprie ferie e/o di ridurre l'orario di lavoro. Invitiamo i lavoratori a non sottoscrivere nessun accordo di questo genere e anzi di continuare a segnalarci tali comportamenti da parte delle imprese.

Diciamo no ai licenziamenti che, laddove sono stati messi in atto, abbiamo già impugnato.

Ma al di là della gestione legata alla contingenza, il motivo per cui abbiamo chiesto una **cabina di regia territoriale** sta soprattutto negli scenari futuri che già l'epidemia ha aperto.

Il nostro territorio a vocazione turistica infatti sta già risentendo fortemente del blocco degli spostamenti e ciò è immaginabile che avrà ripercussioni gravissime sul settore. Per i lavoratori stagionali occorrerà definire specifiche risposte a partire dalla **revisione della Naspi** che già rivendichiamo da tempo.

L'intero sistema produttivo subirà scossoni e non sono pensabili soluzioni magiche, ma neppure strumentali e di parte.

Come organizzazioni sindacali, pur in ottemperanza alle direttive regionali e nazionali, stiamo continuando nella nostra attività di tutela sia individuale che collettiva dei lavoratori, riteniamo però urgente che, così come richiesto da CGIL CISL UIL nazionali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché all'Inps e all'Inail, vengano sospesi i termini di prescrizione e decadenza legati alla previdenza e all'assistenza. Ciò anche per evitare lo spostamento delle persone e gli assembramenti presso gli uffici.

Muoversi il meno possibile insieme a tutti gli altri accorgimenti di prevenzione restano al momento le norme di comportamento alle quali anche noi invitiamo tutti i cittadini ad attenersi scrupolosamente.

CGIL Rimini – CISL Romagna – UIL Rimini **Isabella Pavolucci – Paola Taddei – Giuseppina Morolli**

OMC Locomotive (ex OGR) Rimini. Dichiarato lo stato di agitazione del personale



Comunicato stampa. In una lettera indirizzata alla Direzione Territoriale di TRENITALIA, le Organizzazioni Sindacali rilevano il **disinteresse della Società in merito al rilancio e all'estensione delle attività**

manutentive dell'OMC Locomotive di Rimini, fatto che si è reso ancor più evidente dopo l'ultimo incontro tra le parti del 10 febbraio 2020.

Eppure, un percorso di riconversione professionale e di investimenti infrastrutturali mirati, era stato condiviso sia con un verbale di incontro il 07/03/2019 e sia con l'accordo del 09/07/2019. Ma, ad oggi, questo percorso di rilancio e di estensione delle potenzialità dell'Impianto è di fatto fermo.

Per converso, si fa largo la **volontà della Società di non assumere addetti in uscita per pensionamento, né di programmare un piano formativo** mirato a mantenere le professionalità necessarie alla tenuta produttiva dello Stabilimento. Scelte che se venissero confermate aprirebbero scenari preoccupanti per la tenuta del fattore lavoro.

Da aggiungere che, l'accordo nazionale del 23 aprile 2018, prevedeva un aumento delle internalizzazioni e la riduzione di attività affidate all'esterno confermando il ruolo strategico della manutenzione di Trenitalia, ruolo strategico da valorizzare anche a livello territoriale (si veda il verbale del 09/07/2019).

Pertanto, **a tutela dell'occupazione all'interno dello stabilimento OMC Locomotive di Rimini e della tenuta produttiva dello stabilimento industriale**, che tra l'altro occupa anche lavoratrici e lavoratori degli appalti ferroviari, le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno dichiarato lo stato di agitazione di tutto il personale con conseguente attivazione delle procedure di raffreddamento.

FIT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI

Pomeriggi informativi. Dalla parte dei precari e dei disoccupati per comprendere meglio il mondo del lavoro



POMERIGGI INFORMATIVI con la partecipazione del Centro per l'Impiego della Provincia di Rimini, presso il Salone Agorà della sede CGIL in via Caduti di Marzabotto 30, Rimini. Incontri gratuiti ed aperti a tutti, particolarmente indirizzati ai precari e a chi è in cerca di lavoro, organizzati da NidiL, SOL e CGIL Rimini.

Si chiede preventiva conferma della partecipazione, inviando una mail a rn.nidil@er.cgil.it, per organizzare al meglio la sala ospitante.

Programma:

Giovedì 20 febbraio 2020 ore 14.30 – 16.30 (a cura di NIdiL CGIL): *Orientarsi nei rapporti di lavoro nella provincia Rimini – Il lavoro subordinato, atipico e autonomo.*

Giovedì 27 febbraio 2020 ore 14.30 – 16.30 (a cura dell'Uff. Vertenze CGIL): *Elementi del contratto – Il contratto di lavoro individuale e il CCNL, la durata del contratto, il periodo di prova, le mansioni, i livelli.*

Giovedì 05 marzo 2020 ore 14.30 – 16.30 (a cura del Centro per l'Impiego): *Come e dove cercare lavoro – I canali per la ricerca – Il mercato del lavoro – Internet ed i social network per la ricerca del lavoro.*

Giovedì 12 marzo 2020 ore 14.30 – 16.30 (a cura del Centro per l'Impiego): *Come affrontare un colloquio di lavoro: Come presentarsi all'impresa, le domande più frequenti, gli errori da non commettere.*

Politiche di sviluppo e valorizzazione professionale. Sottoscritto verbale con AUSL della ROMAGNA



Comunicato stampa. Come promesso, sulla base degli accordi sottoscritti in data 13 marzo 2019, nella serata del 24 gennaio 2020 FP CGIL, CISL FP e UIL FPL hanno siglato un verbale d'intesa con AUSL

della Romagna in merito alle politiche di sviluppo e valorizzazione professionale del comparto, in cui vengono utilizzate tutte le potenzialità offerte dagli strumenti giuridici e contrattuali, aggiungendo un ulteriore importante tassello previsto nella piattaforma contrattuale 2018/2021 delle stesse sigle sindacali.

Questa intesa, oltre a recuperare le potenzialità di riqualificazione maturate attraverso le assunzioni effettuate 2018/2019, che permettono un passaggio verticale di categoria a circa 240 professionisti, sancisce anche i percorsi per coprire le potenzialità che si creeranno con le assunzioni 2020 comprese le relative procedure concorsuali mancanti per coprire tutte le categorie professionali.

Soddisfatti del risultato che non bisogna mai dare per scontato, ora l'obiettivo col contributo essenziale dei delegati RSU, è di proseguire senza interruzioni il confronto con l'Azienda per completare quanto prima tutti i punti della piattaforma contrattuale 2018/2021 di FP CGIL, FP CISL e UIL FPL, punti che in gran parte sono già calendarizzati nell'accordo integrativo di Marzo 2019.

FP CGIL – FP CISL – UIL FPL / Romagna – Cesena – Forlì – Ravenna –
Rimini

**Sanità pubblica. Riparte la
stabilizzazione del
precariato nel Servizio
Sanitario Regionale... ma non**

solo.



Comunicato stampa. Dopo il confronto sindacale dei giorni scorsi riparte la stabilizzazione dei precari in Sanità grazie all'**intesa tra Regione Emilia Romagna e CGIL-CISL-UIL all'interno delle linee guida del Patto per il Lavoro** che permetterà a coloro che hanno tre anni di

anzianità a tempo determinato, maturati al 31 dicembre 2019, di aspirare ad avere un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La finanziaria ed il decreto mille proroghe, infatti, hanno aggiornato i termini di decorrenza e maturazione dei requisiti utili per la stabilizzazione sulla base del percorso previsto dal Decreto legislativo 75/2017 dell'allora ministra Madia.

Dichiarano **Marco Blanzieri-FP CGIL, Davide Battini-CISL FP e Paolo Palmarini-UIL FPL**: "L'intesa ha l'obiettivo qualificante di realizzare politiche occupazionali dirette a favorire l'acquisizione di condizioni lavorative continuative e stabili, che contribuiscano alla qualità della vita dei lavoratori e al contrasto delle forme di precarizzazione del lavoro oltre che di migliorare la qualità dei servizi garantendo il mantenimento in servizio di persone che hanno acquisito esperienza e competenze nel nostro servizio sanitario regionale".

Dopo le elezioni continuerà il confronto sindacale con la FP CGIL, la CISL FP e la UIL FPL per la messa in opera delle procedure aziendali finalizzate a stabilizzare i precari. L'invito è, pertanto, a coloro che volessero verificare il possesso dei requisiti a contattarci per un controllo e per informarsi sulle procedure.

Concludono Blanzieri, Battini e Palmarini: "Stiamo proseguendo il confronto a seguito dell'accordo regionale del 26 novembre per dare maggiori risorse al comparto, garantire i processi di

verticalizzazione con procedure selettive interne e strutturare il lavoro agile come misura di conciliazione”.

FP CGIL, la CISL FP e la UIL FPL – Emilia Romagna

Belle Ciao. Le linee guida per la contrattazione di genere. Discussione pubblica il 25 ottobre con Susanna Camusso



Il Dipartimento della CGIL di Rimini, che si occupa delle politiche di genere, ha elaborato un documento che contiene le Linee guida per la contrattazione di genere sia aziendale che sociale

territoriale.

Si tratta di un traguardo di cui possiamo ritenerci molto orgogliose e orgogliosi, che sta dentro il percorso approvato nell'ultimo Congresso per dare concretezza nelle aziende e nel sociale alle rivendicazioni delle donne che il mercato del lavoro continua a spingere verso condizioni di disparità rispetto agli uomini.

“Le linee guida per le azioni e la contrattazione di genere aziendale e territoriale” approvate dall'Assemblea Generale della CGIL di Rimini riunita il 10 ottobre 2019, verranno presentate pubblicamente **venerdì 25 ottobre prossimo**, al mattino, presso la sede della CGIL di Rimini con la partecipazione di **Susanna Camusso**.

Ecco il testo dell'ordine del giorno approvato dall'Assemblea Generale:

“Nella piattaforma di genere nazionale *“Tutte insieme, vogliamo tutto”*, assunta dal XVIII Congresso, abbiamo avviato una grande vertenza per agire sulla condizione sociale, economica e lavorativa delle donne. Questa vertenza conferma la determinazione che la nostra Organizzazione ha messo in campo in questi anni sul tema del divario di genere, del rispetto delle differenze e per la lotta ai femminicidi e alla violenza sulle donne ed è anche ciò che ci impegniamo a sostenere nella contrattazione di genere nei luoghi di lavoro e sul territorio.

E' nostra intenzione perseguire azioni mirate all'occupazione femminile con uno sguardo rivolto all'impoverimento generale sia sociale che economico e anche alla particolare condizione pensionistica delle donne. Il lavoro è il principale strumento di inclusione sociale e una delle vie per assicurare ad ogni soggetto un'esistenza libera e dignitosa. Vogliamo rivendicare un lavoro di qualità e nel contempo rimuovere le cause che non consentono alle donne di accedere ai posti apicali in tutti i settori.

Vogliamo realizzare l'eguaglianza di genere, la parità salariale, il riconoscimento dei diritti e delle tutele per tutte le lavoratrici e i lavoratori titolari di contratti di lavoro subordinato e di lavoro autonomo, comprese le collaborazioni coordinate e continuative anche se occasionali, tirocini di formazione e orientamento e le attività socialmente utili.

Gli obiettivi di efficacia, produttività ed efficienza, devono tener conto delle esigenze di uomini e donne garantendo un equilibrio tra vita privata e professionale, e tenendo sempre salde le tutele. Al fine del superamento delle disparità tra uomini e donne è fondamentale che questo equilibrio si traduca nella fruizione bilanciata dei diritti rivendicati nella piattaforma, da parte di entrambi i generi.

Parlare di contrattazione di genere significa prendere atto delle differenze che oggettivamente esistono tra uomini e donne. Ad oggi,

infatti, la contrattazione, là dove si realizza, è stata prevalentemente neutra o rivolta alla famiglia, quindi anche alla donna, ma per il ruolo che ricopre all'interno della famiglia. Ciò che si rende necessario è assumere le politiche di genere all'interno delle politiche più generali e ricomprendere la differenza come valore, politiche di genere come elementi integranti e trasversali delle nostre rivendicazioni, anche a livello territoriale.

Il principio di parità fra uomini e donne è un principio ancorato alla nostra Costituzione e non ammette discriminazioni, ma nella realtà non è così e non lo è in primo luogo rispetto al lavoro di cura. Infatti è in carico alle donne in massima parte la cura dei figli e della famiglia da cui deriva la necessità di un maggiore welfare pubblico e di maggiori servizi.

Per tutto questo, l'Assemblea Generale della Camera del Lavoro Territoriale di Rimini assume la piattaforma *Linee guida per le azioni e la contrattazione di genere aziendale e territoriale* ivi comprese le integrazioni proposte durante l'Assemblea, e impegna tutte le strutture a promuoverne la realizzazione."

[Locandina](#)

Educatore nido d'infanzia. Il Comune di Rimini assuma le

lavoratrici precarie prima della scadenza della graduatoria!



Comunicato stampa. Per la Cgil è una priorità la realizzazione del Sistema Zerosei previsto dal decreto legislativo n.65 del 2017 che ha inteso trasformare gli interventi per i bambini nella fascia di età da 0 a 3 anni da servizi socio-assistenziali in percorsi educativi. Siamo anche convinti che questo

processo non riuscirà a realizzarsi in maniera efficace senza il coinvolgimento del sindacato, per questo, nella contrattazione sociale che ci avviamo ad intraprendere, il tema educazione e istruzione sarà di fondamentale importanza. Metteremo tutto il nostro impegno affinché le istituzioni pubbliche investano significativamente in questo settore, a partire dall'offerta educativa.

Per quanto riguarda il Comune di Rimini, superata, speriamo definitivamente, ogni deleteria fascinazione verso le esternalizzazioni, pensiamo non sia più rinviabile la stabilizzazione delle insegnanti di asilo nido (sono 12) che da più di 11 anni e dopo essersi iscritte nelle varie graduatorie che si sono susseguite, si trovano in condizioni di precarietà.

Non è necessaria, per raggiungere questo risultato, alcuna forzatura delle leggi visto che, già il Testo Unico del Pubblico Impiego del 2001 e poi la circolare Madia del 2017 che ne rinforza i contenuti, si pongono l'inequivocabile obiettivo del superamento del precariato nella Pubblica Amministrazione.

A fine novembre 2019 scade la graduatoria a tempo determinato per educatore nido d'infanzia, chiediamo all'Amministrazione Comunale di

stabilizzare le lavoratrici precarie tuttora in attività nei nidi e di riaprirne un'altra a tempo indeterminato. Si può fare, è solo questione di volontà politica!

Isabella Pavolucci Segr. Generale CGIL Rimini – **Ornella Giacomini** Segr. Generale FP CGIL Rimini

Controlli sulle attività economiche. Anche il lavoro nero va inserito nel Regolamento del Comune di Rimini



Comunicato stampa. La Cgil di Rimini ha inviato una lettera al Sindaco e all'Assessore al Bilancio del Comune di Rimini per chiedere un incontro circa l'annunciato Regolamento che introduce misure, fino alla revoca della licenza, per le imprese che non pagano i tributi comunali.

Il Regolamento si è reso necessario per attuare le indicazioni contenute nel Decreto Crescita, indicazioni che offrono una copertura legislativa ai provvedimenti antievasione annunciati da tempo dall'Amministrazione Comunale di Rimini che, a tal proposito, aveva chiesto anche l'intervento dell'ANCI presso il Governo.

Stando a ciò che abbiamo letto sugli organi di informazione si tratta di misure tese, non solo a recuperare risorse dovute all'Ente, ma anche a salvaguardare il lavoro degli imprenditori vittime di concorrenza sleale da parte degli evasori.

Condividiamo la soddisfazione dell'Amministrazione e delle categorie economiche che si sono espresse in tal senso per il risultato in sé, ma, aggiungiamo, perché apre nuove opportunità di tutela per gli altri indispensabili e imprescindibili soggetti che permettono alle attività economiche di esistere. Ci riferiamo naturalmente alle lavoratrici e ai lavoratori.

Riteniamo che il lavoro irregolare possa, meglio, debba, essere calato all'interno del Regolamento che verrà presentato in Consiglio Comunale.

A tal fine abbiamo **chiesto al Sindaco e all'assessore al Bilancio del Comune di Rimini un incontro per affrontare il tema del lavoro irregolare** che, non solo è ingiusto per i lavoratori ma è, anche questo, causa di concorrenza sleale tra le imprese, forse ancor più del mancato pagamento dei tributi.

Citiamo a tal proposito un passaggio dell'**ordine del giorno approvato il 15 marzo 2013** in una seduta aperta del Consiglio Comunale, nel quale si asseriva che:

“l'utilizzo del lavoro gravemente sfruttato rappresenta, oltreché una violazione dei diritti delle persone e delle norme che regolano i rapporti di lavoro, un pesante elemento di inquinamento della leale concorrenza e delle dinamiche di mercato”.

Nello stesso ordine del giorno, tra l'altro, l'Amministrazione Comunale si era impegnata a “dare mandato agli uffici affinché in sede di SCIA o di richiesta di rilascio di nuove autorizzazioni, fosse prevista una nuova dichiarazione, a carico del richiedente, circa il rispetto della normativa

vigente in tema di: tutela del lavoratore, salute, ambiente, condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza nei luoghi di lavoro”.

L'incontro sarà un'occasione utile anche per fare il punto rispetto a quegli impegni.

La Segreteria CGIL di Rimini