

Informa Filctem CGIL

Area Unica		
2013		
Aventi diritto	458	%
Votanti	392	85,59
2010		
Aventi diritto	447	%
Votanti	330	73,83
2006		
Aventi diritto	495	%
Votanti	340	68,69
Valide	386	98,47
Nulle	6	1,53
		100,00
Bianche	4	
		%
CGIL	142	37,17
CISL	90	23,56
UIL	150	39,27
	382	100,00
2010		
CGIL	104	32,30
CISL	110	34,16
UIL	108	33,54
	322	100,00
2006		
CGIL	184	45,66
CISL	120	29,78
UIL	99	24,57
	403	100,00
Gambetta	59	
Fantato	20	
Macri	9	
Cassulo	14	
Saviano	17	
Stancanelli	4	
Pizzo	6	
Marchegiani	7	
voti di lista	6	
Area Quadri		
2013		
Aventi diritto	72	%
Votanti	42	58,33
Valide	41	
Nulle	1	
CISL	36	
Bianche	5	
2010		
Aventi diritto	66	%
Votanti	42	63,64
2006		
Aventi diritto	70	%
Votanti	51	72,86

GRAZIE A TUTTI

Il mio ringraziamento va a tutti i Lavoratori e le Lavoratrici della Solvay che hanno dato una grande prova di maturità, interesse e impegno civile andando a votare per eleggere la Rappresentanza Sindacale con una affluenza che non lascia dubbi sull'importanza dell'evento: oltre l'ottantacinque per cento.

In tempi di astensionismo, qualunque disimpegno, le elezioni in Solvay dicono che le Organizzazioni Sindacali, l'importanza della rappresentanza e il lavoro dei delegati sono riconosciuti e apprezzati.

Permettetemi quindi, come Segretario Generale della Filctem - CGIL, di esprimere tutta la soddisfazione della nostra Organizzazione

Per quello che è stato un risultato importante che ci fa crescere nel consenso e un attestato di fiducia verso chi ha scelto, in questi ultimi difficili anni, di assumere posizioni anche scomode, percorrendo vie a volte tortuose ma con la chiarezza della visione di una chimica compatibile con la società civile in aziende che rispettano le persone, le loro idee, le loro vite dentro e fuori dalla fabbrica.

L'abbraccio ai delegati di ieri e di oggi, agli attivisti che hanno dato un contributo incredibile perché si potesse raggiungere un risultato che dice chiaramente che ci siamo e che rappresentiamo, con le idee e il nostro modo di farle viaggiare, una parte importante delle persone che lavorano in Solvay.

E si va avanti perché la strada è lunga e molto c'è da fare, ci auguriamo di trovare altri compagni nel percorso per crescere e condividere le cose buone che faremo e anche gli ostacoli, che inevitabilmente troveremo sapendo che non ci interessano le scorciatoie, noi siamo semplici, il benessere e il progresso di tutti i Lavoratori e le Lavoratrici è il nostro obiettivo ... ci basta questo.

Per la Segreteria FILCTEM - CGIL
Franco Armosino

Un caro benvenuto in squadra a Pino Saviano che entra a far parte dei delegati Filctem CGIL. Ci sarà da lavorare molto, ma Pino ne ha la forza e la volontà ed ha già ottenuto il supporto e la fiducia dei suoi colleghi.





Cari lavoratori e lavoratrici del Polo Chimico, vogliamo condividere con tutti voi alcune riflessioni:

- * Per quale ragioni gli Organi di Vigilanza ci chiedono di cambiare una parte del nostro Piano di Emergenza e l'Azienda accetta dette raccomandazioni?
- * Se l'Azienda sceglie di inserire ulteriori livelli di Sicurezza (seppur indotta) nel proprio Piano di Emergenza significa che li applicherà in caso di necessità?
- * In caso venga superata la concentrazione di 200 ppb di Perfluoroisobutene in un controllo generale è comunque discrezionale attivare l'Emergenza di Stabilimento o si tratta di un procedimento obbligatorio?
- * A chi spetta l'obbligo di dichiarare l'eventuale EMERGENZA DI STABILIMENTO?
- * Decretare lo stato di Emergenza garantisce il più alto livello di Sicurezza per dipendenti e cittadini?
- * Decretare lo stato di Emergenza significa anche avvertire le Autorità segnalando quanto sta accadendo?

ragioniamoci tutti insieme come accade nelle GRANDI FAMIGLIE, perché ... se così non fosse ... non basteranno le parole scritte su un manuale operativo a evitarci danni assai peggiori. ■

INDUMENTI DI LAVORO CLASSIFICATI DPI

A seguito delle raccomandazioni inviateci dallo Specialista della Sicurezza circa le modalità con cui i lavoratori dovrebbero conservare e lavare gli indumenti di lavoro (CLASSIFICATI DPI), la nostra Organizzazione Sindacale ha inviato, allo stesso, l'Opuscolo Informativo contenente le linee operative per l'organizzazione aziendale della pulizia degli indumenti di protezione individuale.

Il Ministero della Salute, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, l'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, le Parti Sociali, concordano che il mantenimento dello stato di efficienza di detti DPI sia a totale carico del DATORE DI LAVORO.

Non comprendiamo come si possa continuare a ignorare tali obblighi, come si possa formare i lavoratori sui temi della Sicurezza, della Salute e dell'Ambiente di fronte a tali carenze, come si possa parlare di buone prassi di comportamento e allo stesso tempo adottarne di simili.

Veritas filia temporis. ■



In merito alla questione salette mensa di reparto occorre fare chiarezza

Ribadendo che tra le linee che ispirano l'operato della CGIL in stabilimento ci sono la SALUTE dei lavoratori e il rispetto della loro DIGNITA', riteniamo lesiva nei confronti di questi due diritti dei lavoratori, l'ostinazione della Direzione Aziendale nel costringere parte dei dipendenti a cibarsi nei reparti di produzione.

SALUTE: allo scopo di tutelare la salute dei lavoratori, la legge prescrive come devono essere realizzate le salette mensa (non parliamo di microonde o frigorifero), ma soprattutto quanto devono essere distanti da sostanze chimiche pericolose per la salute.

Nei reparti ci possono essere inquinanti nell'aria, tracce di sostanze tossiche sugli indumenti da lavoro e sulle calzature, l'aria che arriva dal collettore di ventilazione che aspira non lontano dalle discariche, può non essere perfettamente pulita, per cui consumando il pasto nelle salette mensa, se queste non sono idonee si rischia di ingerire anche sostanze nocive.

Si tratta di un controsenso proteggersi totalmente quando si lavora ma esporsi quando si pranza.

La tutela della propria salute passa attraverso il consumo di cibi e bevande in locali certificati dall'ente competente sulla salute dei lavoratori SPRESAL e sul rispetto di regole morali che inibiscano l'accesso ai locali mensa e di ristoro con indumenti contaminati.

DIGNITA' l'azienda ha realizzato una sala mensa centrale d'élite e ha subito imposto regole che non ne permettono l'usufrutto ai lavoratori durante i pasti pomeridiani e quelli dei festivi e prefestivi. In un primo tempo alcuni lavoratori dovevano cibarsi in ambienti destinati a spogliatoi (da cui il nostro comunicato del 12 aprile ribadito il giorno 8 maggio, che chiedeva un censimento delle salette mensa, delle posizioni di lavoro che dovevano usufruirne e l'adeguatezza alle norme di legge). Il successivo passo indietro dell'azienda che ha permesso a taluni di consumare il pasto trasportato sui tavoli della mensa centrale, non ha comunque ristabilito il rispetto verso quei lavoratori che si vedono negare quello che per i giornalieri è un diritto, vale a dire recarsi nell'area di distribuzione del cibo e scegliere i piatti.

Praticamente l'azienda ha suddiviso i dipendenti in caste, discriminando i lavoratori in serie A e in serie B.

Questo noi non lo possiamo accettare.

Se l'orario di lavoro supera le sei ore, il datore di lavoro deve a fornire il pasto al dipendente, e non è certo la CGIL che fa chiudere le salette mensa di reparto, non ne ha l'intenzione, le competenze mediche, ne la facoltà. Solo gli enti che tutelano la salute dei lavoratori possono prescrivere l'adeguamento delle salette alle norme di legge e se l'azienda non procede in tal senso inibirne l'uso, sempre comunque a tutela della salute dei lavoratori.

La CGIL con il comunicato del 13 giugno ha chiesto chiaramente al Direttore di stabilimento il ripristino dell'accesso completo (distribuzione e consumo) alla mensa centrale per tutti i lavoratori, per tutti i pasti, in tutti i giorni dell'anno. Saranno poi i lavoratori, compatibilmente con le esigenze di reparto, a decidere dove consumare i pasti, nella mensa centrale o nelle salette mensa di reparto allorché a norma di legge.

Tutto il resto è discriminazione. ■



Alessandria
Via Cavour, 27
tel. 0131 308217
fax 0131 254689

INFORMA FILCTEM

Organo autogestito della Filctem CGIL di Alessandria,
Responsabile: Segreteria Filctem territoriale.
Comitato di redazione: i delegati e gli attivisti Filctem CGIL Solvay Specialty Polymers di Spinetta Marengo

BREVI:

Su www.rscgil-spinetta.it trovi il modulo INPS per la richiesta degli **Assegni Familiari** e le istruzioni pervenute dall'ufficio amministrazione personale sulla **compilazione**.

Sul sito si trova anche la comunicazione della Regione Piemonte sugli **assegni di studio**, si raccomanda di rivolgersi al patronato INCA-CGIL per ottenere l'ISEE (tel. 0131.308248).

Sempre sul sito si trovano le linee operative del Ministero della Salute sul mantenimento e pulizia degli **indumenti di protezione individuale** e le **convenzioni CGIL sulle piscine**.

Commissione Mensa: da oggi il nostro referente è Alessandro Fantato.

Il rispetto dei lavoratori turnisti da parte della Solvay si rileva anche nel NON fargli sapere mese per mese quanti **Riposi Compensativi** hanno accumulato. Ora il conteggio viene fatto una sola volta all'anno nel mese di febbraio.

Stesso discorso per gli esiti delle **analisi ematiche sul PFOA**, comunicarli alle persone NON è una priorità aziendale, dopo tutto si tratta solo della salute dei dipendenti.

Se una volta l'attività dell' **osservatore per la sicurezza** poteva essere un compito onorevole animato da grandi principi, l'idea di mettere in palio un premio procura perplessità. I premi normalmente servono anche per incentivare chi non ne ha voglia.

A partire dal 1 gennaio 2013 il **padre lavoratore dipendente** ha diritto a godere di un congedo obbligatorio di 1 giorno e un congedo facoltativo

di 2 giorni, anche continuativi, da utilizzare entro il 5° mese di vita del figlio. La scelta dovrà essere comunicata per scritto al datore di lavoro almeno 15 giorni prima dell'astensione del lavoro (data presunta parto).

La normativa prevede che la madre, terminato il congedo di maternità obbligatorio, rinunci al periodo di astensione facoltativa e faccia domanda o per le spese di una tata che si prenda cura del piccolo o in alternativa per pagare la retta dell'asilo nido, in modo da ottenere un **buono di 300 euro al mese** per un massimo di 6 mesi, entro il periodo di 11 mesi dopo il rientro dal congedo di maternità (circolare INPS n.48 del 28/03/2013).

La regione Piemonte anche per l'anno 2013 prevede un contributo aggiuntivo di 400 euro mensili ai papà che scelgono il **congedo parentale** entro il primo anno di vita del figlio/a, così come avvenuto nel biennio 2011-12. ■



Cosa è accaduto:

3 maggio: Infortunio impresa.
 14 maggio: Infortunio impresa.
 Domenica 5 maggio: anomalia ambientale.
 8 maggio: Comunicato su mensa.
 5 giugno: Comunicato su mensa.
 Domenica 30 giugno: Infortunio Compounding.
 Sul sito www.rscgil-spinetta.it i comunicati Filctem su questi eventi. ■

E non finisce qui!



Punta il tuo smartphone con il lettore di codici QR link sull'immagine a fianco, accederai immediatamente al nostro sito www.rscgil-spinetta.it