



BUSTA PAGA

Penultimi nel potere d'acquisto

I salari italiani sono ben al di sotto della media, infatti ci collochiamo al ventiduesimo posto su 29 paesi presi in considerazione.

a pagina 2



DAL CONTRATTO

Nuove regole per l'apprendistato

L'accordo realizzato con Federmeccanica riguarda solo l'apprendistato professionalizzante con formazione strutturata e certificabile

a pagina 4



IMMIGRATI

Le proposte del Coordinamento

Organizzazione, informazione/comunicazione, formazione, contrattazione, rappresentanza e impostazione di un piano di lavoro.

a pagina 8



Sette anni fa scadeva il contratto di secondo livello per i lavoratori del gruppo automobilistico torinese

Approvata la piattaforma integrativa alla FIAT

Il coordinamento unitario dei delegati del gruppo Fiat, il 26 aprile, ha discusso e avviato il percorso per il rinnovo del contratto aziendale scaduto dal dicembre 1999.

Lunedì 8 maggio si sono svolte le assemblee nello stabilimento Iveco di Brescia, il 10-11-12- maggio si è svolto, in tutti gli stabilimenti Fiat, il referendum che ha approvato la piattaforma per il rinnovo dell'accordo integrativo del gruppo Fiat che coinvolge 83.000 lavoratori e lavoratrici in Italia, 3000 lavorano nello stabilimento bresciano di Iveco.

La piattaforma chiede a Fiat di definire, in tempi brevi, un accordo per gli anni 2006-2007 che permetta ai lavoratori di ottenere risposte su temi fondamentali: la stabilizzazione del lavoro precario - con la richiesta di definire quantità e percorsi di trasformazione a tempo indeterminato dei contratti a termine e interinali e la richiesta di erogare il salario aziendale agli apprendisti - e una richiesta salariale - con il consolidamento dell'attuale premio di risultato e l'istituzione di un nuovo premio di risultato di 1300 euro di cui la prima quota significativa deve essere prevista entro luglio 2006.

L'evoluzione sia finanziaria che produttiva, non ha ancora determinato la conclusione della crisi in cui il gruppo, e in particolare il settore dell'auto, si trova da anni.

Il confronto sulle politiche industriali rimane quindi aperto con le verifiche previste, in autunno 2006, sul piano industriale presentato in Agosto del 2005 al Tavolo Ministeriale.

La crisi Fiat non è conclusa, rimane aperto il problema delle prospettive, dell'assetto industriale e dell'assetto proprietario, pur in presenza di una ripresa di quote di mer-

cato e del successo di alcuni modelli e di una situazione finanziaria tornata all'utile, grazie ai proventi straordinari. Il gruppo Fiat rappresenta la più grande realtà del sistema industriale in Italia, il contributo dei lavoratori e delle lavoratrici al processo di rinnovamento è stato decisivo, con sacrifici sul piano occupazionale, retributivo e delle condizioni lavorative. Sono trascorsi 10 anni dall'ultimo accordo del gruppo Fiat e la piattaforma presentata nel '99 non ha trovato alcuna conclusione positiva.

Il sindacato chiede alla Fiat di riconoscere il contributo dato dai lavoratori in tutti questi anni. Sulla stampa, nazionale e internazionale, la

Fiat sostiene di aver superato la crisi e di essere tornata agli utili.

Le azioni, il cui valore in un anno è più che raddoppiato, e i compensi distribuiti nel 2006 ai dirigenti, per gli obiettivi di risanamento raggiunti, confermano che ci sono le condizioni per riconoscere ai lavoratori e alle lavoratrici un aumento retributivo e la stabilizzazione del lavoro precario.



La testimonianza di Claudio Sabbatini pochi giorni dopo il 28 Maggio 1974

Strage di Brescia, 32 anni senza verità



Nei mesi che precedono la strage di piazza Loggia, - sedici mesi "neri" compresi tra l'attentato alla sede della Federazione provinciale socialista del 3-4 febbraio e la strage di piazza della Loggia il 28 maggio 1974 - e nei giorni successivi l'interrogativo che si è imposto a tutti i bresciani è stato "perché proprio a Brescia?"

A 32 anni di distanza dalla strage, in assenza ancora di una verità sulle stragi di stato che hanno colpito e ferito l'Italia antifascista e repubblicana, a poche settimane dal referendum voluto dalle forze democratiche per impedire la revisione della Costituzione nata dalla Resistenza la Fiom ripropone alcuni stralci di un intervento fatto da Claudio Sabbatini, eletto segretario generale della Fiom di Brescia il 5 aprile 1974, alla assemblea organizzata il 14 giugno 1974 a Bologna.

Il ruolo dei lavoratori dopo la strage

“...per tutto il periodo che precede le bombe di Brescia, vi è una fase di iniziativa sindacale abbastanza importante e una serie di tentativi di attentati alle sedi sindacali. La Camera del Lavoro riceveva quasi quotidianamente telefonate in cui si diceva che c'era una bomba e nei giorni precedenti davanti alla sede della Cisl era stato trovato un pacchetto con dentro tritolo e una miccia che per fortuna non era stata fatta esplodere.

Queste erano tra l'altro le motivazioni che avevano portato le organizzazioni sindacali di Brescia, assieme alle forze antifasciste, a proclamare uno sciopero generale di quattro ore e a decidere una grossa manifestazione in risposta a questo insieme di provocazioni che si stavano sviluppando. Per ultimo, il giorno della manifestazione in piazza della Loggia, non c'erano forze di polizia. La

bomba era stata messa dentro un cestino di carta attaccato ad una colonna ed era stata fatta esplodere...

Il che significa evidentemente che chi aveva preparato l'attentato aveva deciso che effettivamente la strage ci doveva essere. Le organizzazioni sindacali subito dopo lo scoppio, decidono di fronte ad una fase di difficoltà e di confusione, anche per reggere la situazione, di proclamare non solo lo sciopero generale per tutta la giornata e per il giorno dopo, ma di proclamare le occupazioni delle fabbriche.

La decisione di proclamazione dell'occupazione delle fabbriche non è stata una decisione, per così dire, offensiva;...nella sera che precede l'occupazione delle fabbriche, tutto il quadro dirigente sindacale si interrogava sul come avrebbe risposto la classe operaia il giorno dopo;... il giorno dopo, quando si aprono le assemblee di fabbrica e si fanno le assemblee, si può verificare che vi è una sensibilità e una risposta molto decisa e molto dura da parte della classe operaia, ma non nel senso di proposte o iniziative particolarmente esasperate...e l'orientamento è che occorre tenere occupata piazza Loggia per tutta settimana: cioè uscire dalle fabbriche e collegarsi alla città...

Tutte queste decisioni di rientrare nella fabbrica e di occupare le fabbriche, così come quelle

Segue a pag. 3, colonna 5



I lavoratori pagano a caro prezzo la cecità di Confindustria

Salari italiani sempre più in fondo alla classifica

Sono stati pubblicati i risultati di una indagine sui salari reali dei lavoratori nei paesi industrializzati nell'anno 2005; i dati sono riferiti a lavoratori senza carichi familiari e sono calcolati in euro, a parità di potere d'acquisto.

Il primo dato che balza all'attenzione è costituito dal fatto che i salari italiani sono ben al di sotto della media infatti ci collochiamo al ventiduesimo posto su 29 paesi presi in considerazione.

Ciò che davvero deve preoccuparci è che negli ultimi tre anni, paesi a noi vicini, il cui reddito nel 2003 era inferiore al nostro, ormai ci sopravanzano.

Siamo cioè stati superati dalla Grecia, dalla Spagna, dalla Francia, che ormai ha salari reali più alti del 17,6% rispetto ai nostri, mentre in Germania un lavoratore tedesco ha un salario superiore al nostro del 23,5%: un vero e proprio crollo concentrato negli ultimi tre anni.

Nonostante questi dati Confindustria continua a chiedere flessibilità e bassi salari per aumentare la competitività delle imprese italiane.

Non è peggiorando i salari e le condizioni di lavoro che il prodotto italiano conquista nuove fasce di mercato.

Il rilancio della ricerca di nuovi prodotti, il miglioramento della qualità e salari adeguati, sono l'unica strada percorribile per recuperare produttività e competitività anche perché, con salari sempre più bassi, anche i consumi si contraggono.

In questi anni la Fiom di Brescia ha perseguito una linea contrattuale che ha tutelato diritti e salari con oltre 200 accordi aziendali.

Ha riaffermato il valore della contrattazione con la conquista del contratto nazionale e contemporaneamente ha trovato con le imprese soluzioni condivise dai lavoratori che affrontano e danno risposte ai problemi produttivi che oggi le imprese hanno, sia in tema di orario che di recupero di competitività.

Una strada alternativa alla compressione dei salari reali e dei diritti dei lavoratori, con al centro come valore principale il lavoro.

LE PAGHE REALI NEI PAESI O.C.S.E. NELL'ANNO 2005

Dati in Euro, a parità di potere d'acquisto, per lavoratori senza figli

STATI	EURO
Corea del Sud	28.095
Inghilterra	28.007
Svizzera	26.322
Giappone	25.764
Lussemburgo	24.897
Olanda	23.298
Australia	23.139
Norvegia	22.579
Germania	21.235
Irlanda	21.111
Austria	20.713
Stati Uniti	19.999
Islanda	19.932
Finlandia	19.890
Canada	19.770
Francia	19.731
Belgio	19.729
Svezia	18.891
Danimarca	18.735
MEDIA O.C.S.E.	18.549
Nuova Zelanda	17.919
Spagna	16.720
ITALIA	16.242
Portogallo	13.136
Turchia	10.693
Cekia	9.548
Polonia	9.116
Messico	8.134
Slovacchia	8.028
Ungheria	7.587

Satiranimation



Comportamento antisindacale

Il tribunale di Brescia condanna la Redaelli Tecna - Divisione TECI

Ancora una volta siamo stati costretti a chiedere l'intervento della magistratura per difendere il diritto alla presenza in fabbrica del sindacato. In seguito al ricorso presentato, il Giudice del lavoro di Brescia ha dichiarato antisindacale il trasferimento ad altra unità produttiva del candidato alla elezione della RSU., presentato nella lista F.I.O.M. alla Redaelli Tecna spa - Divisione TECI. Pubblichiamo di seguito ampi stralci della sentenza:

Tribunale di Brescia, il giudice del lavoro, a scioglimento della riserva, ritenuto che...

... il trasferimento ad altra sede (Cologno Monzese, via Volta, 16), del signor Fontana Davide, candidato per l'organizzazione sindacale ricorrente, F.I.O.M. CGIL, quale RSU nel collegio unico presso la divisione TECI, stabilimento di Castegnato (Bs); ... contrasta con il canone di cui all' art. 28 Statuto dei Lavoratori, primo comma, ... nella fattispecie in esame l'esecutività immediata del provvedimento di trasferimento realizza un'altrettanto immediata compressione della libertà sindacale dell'organizzazione ricorrente, che si vede privata di uno dei propri RSU scelti dai lavoratori ... che, parimenti, la condotta in oggetto contrasta col principio di correttezza e buona fede, di cui agli artt. 1175 e 1375 cc, nonché con la disposizione di cui all'art. 22 L.300/1970, che subordina il trasferimento dall'unità produttiva del candidato alla commissione Interna (oggi candidato RSU) al previo nulla osta della associazione sindacale di appartenenza, pacificamente neppure richiesto;...permarrebbe la lesione

delle OO.SS ricorrente al libero svolgimento delle elezioni degli RSU presso l'unità produttiva di Castegnato, così come la menomazione del diritto dei lavoratori ivi impiegati a vedersi rappresentati dalle persone da loro liberamente scelte in attuazione della procedura prevista dal contratto... che la lesione dei diritti sindacali assume rilevanza in sé, sul piano oggettivo, qualunque sia stata la motivazione dell'azione datoriale che l'ha realizzata, e quando anche il provvedimento posto in essere abbia avuto, quale unica finalità, quella di scongiurare il pericolo di dover poi procedere al licenziamento del lavoratore trasferito;

Per questi motivi
Dichiara antisindacale la condotta denunciata dall'organizzazione sindacale ricorrente (F.I.O.M.-CGIL di Brescia), consistita nell'aver la Redaelli Tecna spa - Divisione TECI, disposta il trasferimento all'unità produttiva di Cologno Monzese (Mi) del signor Davide Fontana, candidato per l'elezione a RSU, e poi eletto, presso l'unità produttiva di Castegnato (Bs), ...ordina alla società convenuta di immediatamente cessare il comportamento dichiarato antisindacale e di non reiterarlo, mediante successivo provvedimento comunque idoneo a realizzarne gli effetti, salvo il rispetto del disposto di cui all'art. 22 L. 300/1970 ordina, altresì, alla società convenuta di reintegrare il signor Fontana nelle sue mansioni presso lo stabilimento di Castegnato (Bs); ordina alla società convenuta di affiggere copia del presente decreto nella bacheca dei comunicati aziendali per almeno 30 giorni dalla relativa comunicazione;

Successo della prima fase della campagna Inziati i lavori in Sudan

EMERGENCY
diritto al cuore



Come aiutarci:

Conto corrente postale
intestato a
"Emergency diritto al cuore"
n° 14514244

Conto corrente bancario
intestato a:
"Emergency Centro cardiocirurgia - Sudan"
C/C n°: 000000513040 - ABI 05018
CAB 01600 - CIN P -
IBAN P 05018 01600 000000513040
presso: Banca Popolare Etica - filiale di Milano

ORARI

UFFICIO
VERTENZE

L'ufficio vertenze della F.I.O.M. Cgil a Brescia in via Folanari, 20 (primo piano) è aperto:
tutti i giorni dalle:
9,00 alle 12,30 e dalle
14,00 alle 18,30
Il sabato dalle
ore 9,00 alle ore 12,00.



La Francia bocchia i C.P.E. Contratti di Primo Impiego

La lotta contro la precarietà vince

Inizia i primi giorni di febbraio 2006 il movimento di lotta contro il C.P.E. in Francia. La legge stabilisce una nuova forma di contratto, per i giovani fino ai 25 anni, che permette alle imprese di licenziare il lavoratore entro i primi due anni, senza giusta causa e senza obbligo di motivazione.

Il 18 febbraio, all'Università di Rennes II, si riunisce, sulla spinta delle manifestazioni delle settimane precedenti il coordinamento nazionale di studenti.

Il 25 dello stesso mese a Toulouse il coordinamento nazionale vota una piattaforma su tre punti fondamentali: lavoro stabile per tutti e tutte; cancellazione dei contratti precari e loro trasformazione in lavoro certo; partecipazione finanziaria dello stato nel servizio pubblico universitario con il riconoscimento dei diplomi universitari e la cancellazione del patto per la ricerca e della legge Fillon. Inoltre è richiesto al governo di porre fine alla politica repressiva dei movimenti sociali e amnistia per gli studenti che hanno partecipato al movimento contro la legge Fillon e contro la C.P.E.

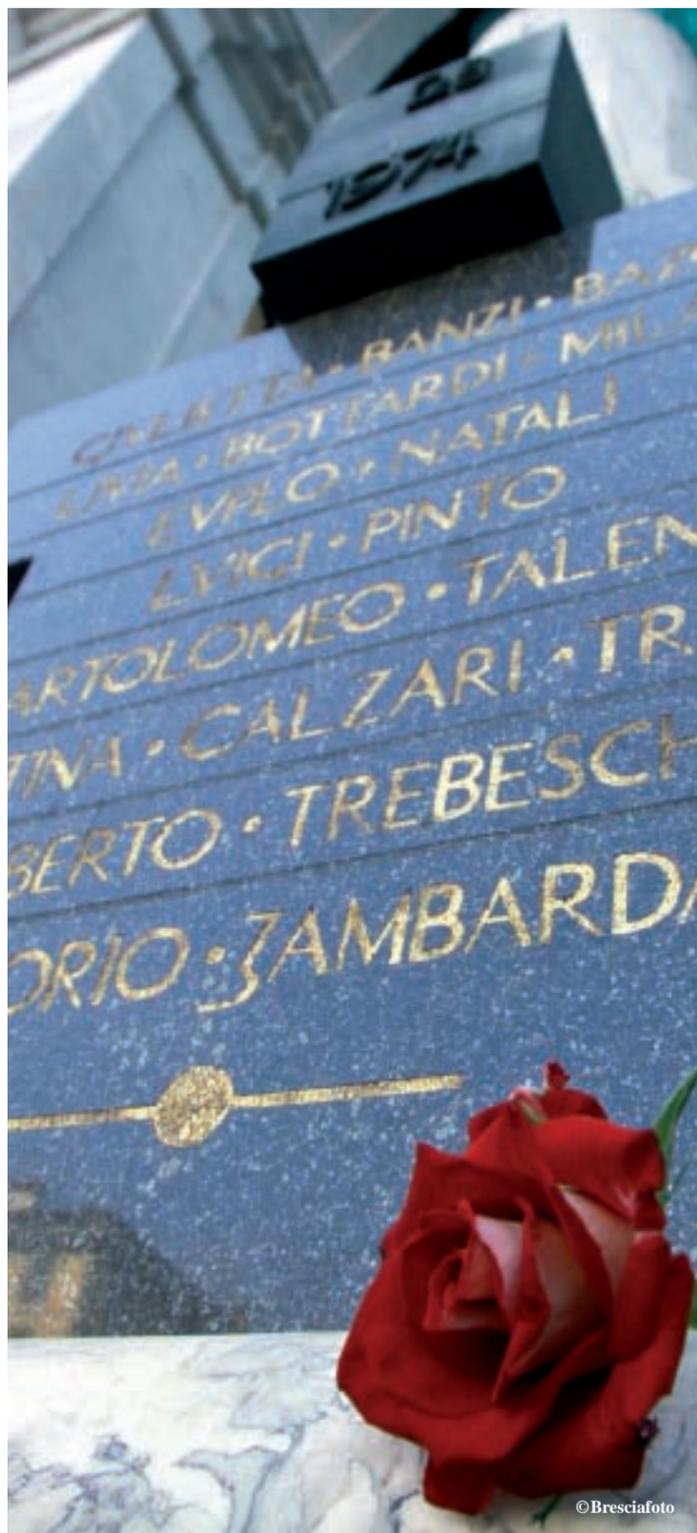
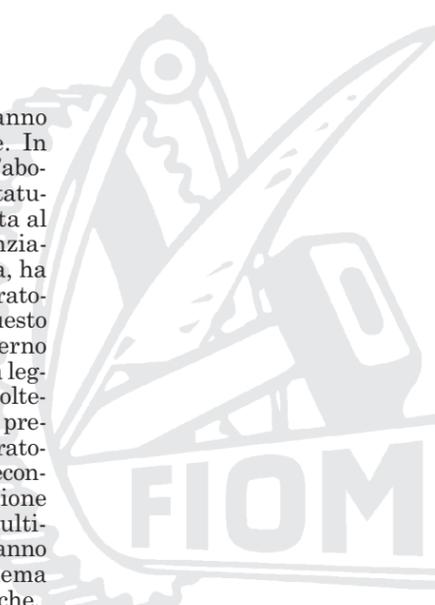
La stessa piattaforma verrà ridiscussa e votata all'Università d'Aix-Marsiglia I il 25 e 26 marzo, con l'aggiunta della richiesta di dimissioni del governo Villepin. Il 7 marzo, 38 università francesi si mettono in sciopero. Gli studenti proseguono le lotte seguendo questo metodo: si riuniscono in assemblea nazionale, discutono, decidono un percorso e lo vota-

no. In tutto il mese di marzo crescono le iniziative degli studenti, che coinvolgono anche le organizzazioni sindacali e trasversalmente molti settori della società. Il 28 marzo circa 3 milioni di persone scendono in piazza contro il C.P.E. Il 30 marzo il Consiglio Costituzionale delibera senza riserve la validità della legge in discussione. Il 31 marzo il Presidente della Repubblica annuncia ai francesi che la legge viene promulgata e promette la modifica che riduce a un anno il periodo di precariato e renda obbligatoria la motivazione del licenziamento da parte dei datori di lavoro.

Ma la protesta continua. Il 4 aprile si svolgono in tutta la Francia altre manifestazioni che vedono in piazza circa 3 milioni di persone, non solo giovani studenti, ma lavoratori di tutte le categorie, sindacati, pensionati, casalinghe, insegnanti.

Il 5 aprile il governo si vede costretto ad iniziare i negoziati con il sindacato dei lavoratori, i rappresentanti dei licei e degli studenti, per una eventuale modifica della legge, seguendo l'indicazione del Presidente della Repubblica. Il 12 aprile l'assemblea nazionale francese approva le nuove norme. Il testo sull'accesso ai giovani alla vita attiva delle imprese "prevede aiuti alle imprese che assumono giovani tra i 16 e i 25 anni". Gli aiuti consistono in 400 Euro/mese per il primo anno, 200 Euro/mese per il secondo. Questa a grandi linee la storia del movimento contro il lavoro precario in Francia, che

i lavoratori italiani hanno guardato con attenzione. In Italia la battaglia contro l'abolizione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, che vieta al datore di lavoro il licenziamento senza giusta causa, ha mobilitato milioni di lavoratori negli anni scorsi. Ma questo non ha impedito al governo Berlusconi di approvare la legge 30, che ha introdotto molteplici tipologie di contratti precari. Lo sanno bene i lavoratori della Fiom che, con i precontratti e la contrattazione aziendale, oltre che con l'ultimo contratto nazionale, hanno dovuto affrontare il problema del precariato nelle fabbriche.



Il 1° maggio negli USA: giorno di lotta

Boycot day!

Primo maggio 2006 gli USA sono stati paralizzati da uno sciopero senza precedenti organizzato dalle associazioni che organizzano milioni di immigrati, per lo più di origine ispanica, contro la revisione della legge sull'immigrazione.

La giornata del "boycot day" ha reso evidente quanto sia fondamentale, per l'economia americana, il contributo dei lavoratori immigrati. La legge 4437 approvata alla Camera prevede l'incriminazione per i lavoratori che non hanno documenti in regola, la deportazione in massa degli illegali e la costruzione di un "muro ufficiale" lungo la frontiera del Messico.

Questo accade in un paese nel quale le industrie possono licenziare liberamente e la legislazione prevede visti tempo-

rani di tre mesi per i lavoratori stagionali. Questa legge aumenta lo sfruttamento e la ricattabilità, con salari ben al di sotto dei minimi previsti per chi rivendica il diritto di far parte di una organizzazione sindacale.

Oltre che per l'economia USA, il lavoro dei latinos è molto importante anche per l'economia dei loro paesi di origine, infatti il volume complessivo delle risorse inviate in Messico dalla povera gente immigrata al Nord raggiunge la cifra di 20 miliardi di dollari, seconda solo al petrolio come fonte di guadagno nazionale.

Oggi in America le famiglie composte da illegali e legali sono milioni. La linea di demarcazione tra il mondo occidentale e quello in via di sviluppo è sempre più confusa e sempre

più il nord e il sud si compenetrano e sono legati da un destino comune. Gli invisibili americani il primo maggio ne hanno dato una prova incancellabile, fermando il mondo del lavoro soprattutto nel settore della ristorazione e dell'agricoltura.

Il colosso industriale del confezionamento della carne, il Tyson Food, ha tenuto chiusi i propri impianti produttivi per mancanza di personale, e così la Cargill Meat Solutions, che ha dato il riposo a 15mila dipendenti per consentir loro di partecipare alle manifestazioni.

Molti illegali non sono scesi però in piazza per timore di essere arrestati: per loro, la parola d'ordine è stata quella di manifestare la propria solidarietà indossando vestiti bianchi.

CLAUDIO SABATTINI

Il ruolo dei lavoratori dopo la strage

Segue da pag.1



di uscire dalla fabbrica e quindi di "occupare" la città, nel senso di presidiare e quindi di

determinare un controllo operaio sulla città, non sono evidentemente frutto di sistematiche decisioni che vengono prese una dopo l'altra. Sono decisioni che nascono da un dibattito abbastanza approfondito all'interno della direzione del movimento...Gli operai sostituiscono anche la polizia...

La discussione nelle assemblee aperte, credo sia stata la decisione fondamentale, politicamente più rilevante che è stata presa ed anche la più difficile. In questa decisione, come in quella dell'occupazione, nessuno mai ha pensato che facesse parte di una strategia offensiva; al contrario faceva parte di una iniziativa di verifica...

Io non sono assolutamente convinto che ciò che è successo a Brescia e la risposta che è stata data sia frutto di una iniziativa spontanea del movimento...devo dire invece che è stato sperimentato il fatto che nei momenti difficili e delicati, il dibattito all'interno del movimento, le possibilità di determinare, sia pure con gradualità, una strategia di risposta all'altezza dei problemi, di dibattiti importanti, difficili e non sempre univoci... Però vi è in questo l'elemento politico fondamentale, il fatto cioè che se la provocazione fatta a Brescia, che culmina poi nella strage, era una iniziativa per determinare sgomento, terrore nell'ambito del movimento, il risultato è esattamente opposto, nel senso che ha determinato decisione politica, disciplina, partecipazione di massa, forme di autogoverno molto larghe... Vi sono altri elementi... in primo luogo se ciò che è successo è un colpo di coda reazionario dopo la sconfitta nel referendum sul divorzio... o se invece la strage è l'inizio di una diversa strategia che, sia pure con un insuccesso iniziale, punta a determinare in tappe successive, elementi di terrorismo e quindi di difficoltà di iniziative direttamente all'insieme del movimento operaio e democratico...

Vi è cioè una differenza qualitativa tra la strage di piazza Fontana e la strage di Brescia...

La strage di Brescia è chiara nel senso drammatico e radicale dell'espressione: è chiara cioè nel senso che si colpisce direttamente il movimento sindacale senza veli, in modo preciso senza nascondere la propria natura. È cioè un elemento terroristico diretto, che si misura e fa i conti direttamente con la risposta operaia.

Stralci dell'intervento di Claudio Sabattini tenuto alla assemblea organizzata il 4 giugno 1974 all'università di Bologna



Nel contratto nazionale delle aziende associate a Federmeccanica

Nuove regole per l'apprendistato professionalizzante



Premessa

La disciplina contrattuale dell'apprendistato realizzata con i precedenti accordi (1997/1999) trovava fondamento nella legge del 1997 sostituita nel 2003 dalla nuova normativa. Il decreto legislativo n. 276/2003 ha modificato radicalmente la legislazione precedente in materia di apprendistato individuandone 3 tipologie:

a) per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione professionalizzante.

b) per il conseguimento di una qualifica attraverso la formazione sul lavoro e apprendimento tecnico-professionale.

c) per percorsi di alta formazione.

L'accordo realizzato con Federmeccanica riguarda solo l'apprendistato professionalizzante.

I Punti importanti dell'intesa

1) Qualifiche conseguibili: 3^a, 4^a, 5^a, 6^a e 7^a categoria (nella precedente regolamentazione erano conseguibili solo 3^a e 4^a categoria).

2) Età non inferiore a 18 anni e non superiore a 29 anni (nella precedente regolamentazione era non inferiore a 16 anni e non superiore a 24/26 anni).

3) Le aziende che nei 24 mesi precedenti abbiano confermato a tempo indeterminato almeno il 70% degli apprendisti ne possono assumere altri (non si computano i contratti di apprendistato che non sono stati trasformati in misura pari a 4).

4) Durata, inquadramento e retribuzione: Il passaggio dalla retribuzione calcolata in % sui minimi contrattuali, alla retribuzione corrispondente all'inquadramento e alle categorie, ha il vantaggio di elevare il salario percepito dall'apprendista fin dall'inizio del suo inserimento in azienda.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo. Le qualifiche conseguibili riguardano sia operai che impiegati.

5) Formazione formale:

Primo anno:

160 ore di cui 80 teoriche

Secondo anno:

140 ore di cui 60 teoriche

Terzo anno:

120 ore di cui 40 teoriche

La formazione deve essere strutturata e "certificabile", può essere svolta in azienda anche quella teorica professionale e trasversale solo nel caso d'impresa con capacità formativa dichiarata, secondo i criteri concordati e sulla base della normativa vigente (nazionale e regionale).

- Sono confermati gli Organismi paritetici nazionali e territoriali con compiti di definire profili formativi, moduli formativi, facilitare i rapporti con i centri di formazione,

monitorare l'utilizzo dell'apprendistato nella categoria e nei singoli territori.

- È stato definito l'incontro annuale tra Azienda ed Rsu per verificare l'utilizzo dell'apprendistato e la formazione effettuata.

- Periodo di prova di effettiva prestazione lavorativa: 20 giorni per operai, 30 giorni per impiegati.

- Lettera di assunzione scritta con qualifica iniziale e finale, progressivo inquadramento e retribuzione con al-

legato Piano di Formazione individuale.

- Sul trattamento di malattia ed infortunio la norma è rimasta invariata, per le imprese gli oneri sono corrispondenti a quelli dei dipendenti con qualifica operaia. Essendo che per gli apprendisti, com'è noto, non è prevista l'integrazione a carico dell'Inps, si è definito un impegno congiunto ad una verifica su questa materia con l'Istituto.

- Previdenza integrativa: il

contributo a carico dell'impresa è elevato al 1,5% della retribuzione.

È questa una novità che riconosce all'apprendista che sceglie di aderire al Fondo integrativo della categoria, Cometa, un contributo a carico dell'impresa più elevato di quello previsto per gli altri dipendenti.

Tratto dalla nota informativa "Uffsind 39" del 25 gennaio 2006 a cura Ufficio sindacale della Fiom nazionale.

Qualifica conseguibile	Durata e titolo di studio	Inquadramento e retribuzione PRIMO PERIODO	Inquadramento e retribuzione SECONDO PERIODO	Inquadramento e retribuzione TERZO PERIODO
3 ^a categoria	24 mesi (solo per addetti a produzione in serie semplici)	Primi 8 mesi: 1 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 8 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 8 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 3 ^a categoria)
3 ^a categoria	36 mesi (con diploma inerente)	Primi 12 mesi: 1 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 12 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 12 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 3 ^a categoria)
3 ^a categoria	42 mesi	Primi 14 mesi: 1 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 14 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 14 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 3 ^a categoria)
4 ^a categoria	52 mesi	Primi 18 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 17 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 17 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 4 ^a categoria)
4 ^a categoria	46 mesi (con diploma inerente)	Primi 16 mesi: 2 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 15 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 15 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 4 ^a categoria)
5 ^a categoria	34 mesi (con laurea inerente)	Primi 12 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 11 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 11 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 5 ^a categoria)
5 ^a categoria	54 mesi (con diploma inerente)	Primi 18 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 18 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 18 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 5 ^a categoria)
5 ^a categoria	60 mesi	Primi 20 mesi: 3 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 20 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 20 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 5 ^a categoria)
6 ^a categoria	38 mesi (con laurea inerente)	Primi 13 mesi: 4 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 13 mesi: 5 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 12 mesi: 5 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 6 ^a categoria)
7 ^a categoria	42 mesi (con laurea inerente)	Primi 14 mesi: 5 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 14 mesi: 6 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 14 mesi: 6 ^a categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 7 ^a categoria)

CONTRATTAZIONE ALLA FIAT

RSU: tra apprendisti e operai occorre applicare parità di trattamento



L'accordo raggiunto con Federmeccanica il 19 gennaio 2006 sull'apprendistato, definisce che al lavoratore assunto con contratto di apprendistato, l'azienda deve erogare la retribuzione corrispondente alla categoria di inquadramento definita con il contratto nazionale (i minimi contrattuali). L'accordo nazionale quindi non prevede che il lavoratore apprendista percepisca il salario contrattato con gli accordi aziendali. Per queste ragioni,

le segreterie nazionali di Fim-Fiom-Uilm e Fismic, e il coordinamento nazionale della RSU Fiat hanno definito nella piattaforma per il rinnovo del contratto aziendale, la richiesta della parità retributiva a livello aziendale per i lavoratori assunti come apprendisti. Questa richiesta la Fiom la estenderà anche nelle aziende bresciane dove si esercita la contrattazione aziendale, alcuni accordi su questo tema sono già stati raggiunti.



ORARI UFFICIO VERTENZE

L'ufficio vertenze della Fiom Cgil a Brescia in via Folonari, 20 (primo piano) è aperto:
tutti i giorni dalle:
9,00 alle 12,30 e dalle
14,00 alle 18,30
Il sabato dalle
ore 9,00 alle ore 12,00.

Entro maggio le Rsu devono definire con le aziende l'uso dei PAR

Come ridurre l'orario con i Permessi Annuì Retribuiti

I Permessi annui retribuiti regolamentati dal contratto nazionale di lavoro, sono derivati dall'unificazione delle ore riconosciute nel passato a titolo di riduzione di orario di lavoro e delle ore di permessi riconosciute in sostituzione delle festività abolite.

In linea generale questi permessi sono pari a 104 ore annue complessive, pari a 13 giornate.

Per i lavoratori del settore siderurgico, detti permessi sono pari a 124 ore annue.

Va ricordato che per effetto di accordi aziendali sottoscritti negli anni ottanta, in buona parte delle aziende siderurgiche bresciane questo monte ore è di 132 ore annue.

Oltre a quanto sopra, a far data dal 1 gennaio 2002, ai lavoratori turnisti che operano su 15 o più turni settimanali, sono riconosciute altre 8 ore annue di permessi retribuiti aziendali.

Va infine ricordato che per alcune produzioni o settori produttivi (es. metalli non ferrosi, fonderie di seconda fusione, auto, informatica ed altri), il contratto nazionale prevede il diritto ad altre 8 ore annue di permesso retribuito aggiuntivo rispetto a quanto previsto per il resto della categoria.

Come vengono goduti i P.A.R.?

Il contratto nazionale prevede che una quota di questi permessi, per un massimo di 7 giornate, possa essere goduta in modo collettivo per fermate produttive, che vengono definite tra R.S.U. e Direzioni aziendali mediante un esame congiunto da effettuarsi di norma entro il mese di maggio di ciascun anno.

È opportuno, per favorire l'effettivo godimento dei permessi retribuiti, che le R.S.U. si attivino per concordare con le aziende i calendari delle fermate produttive, sia per quanto riguarda il godimento delle ferie, che quello dei permessi goduti collettivamente.

Tutti i rimanenti permessi, a cui si aggiungono tutti quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da presentare almeno 25 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea, per lo stesso motivo, non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno.

Nel caso in cui la richiesta per gli stessi giorni superino questo tetto, si seguirà l'ordine cronologico di presentazione delle richieste stesse. Nel caso in cui la richiesta av-

venga senza rispettare il termine di preavviso di 25 giorni, il godimento dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le esigenze produttive aziendali e mediante una rotazione che non implichi un'assenza complessiva per lo stesso titolo, superiore al 11,5% degli addetti.

Il godimento individuale dei permessi retribuiti può essere effettuato, con esclusione dei lavoratori addetti ai turni avvicendati, anche per gruppi di 4 ore.

I P.A.R. possono essere pagati dalle aziende?

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione, confluiscono in un apposito conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentire al lavoratore l'effettivo godimento di questo diritto contrattuale.

Pertanto le aziende non possono monetizzare le ore di permesso residue, prima che siano trascorsi più di 2 anni dal termine dell'anno di maturazione dei permessi non goduti.

A differenza delle ferie che non possono essere monetizzate, se non in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, i P.A.R. possono essere pagati, ma soltanto dopo il termine sopra indicato.

ufficio vertenze

IMPORTANTE SENTENZA

Assolto il lavoratore, il Tribunale di Brescia condanna la Eredi Gnutti

Il 28 Gennaio 2003, alla Eredi Gnutti Metalli di Brescia, è morto Girolamo Giubardo, 29 anni, schiacciato da un carrello che movimentava pesanti e ingombranti matasse di ottone tra i reparti dell'azienda. Si è subito cercato di addossare tutte le colpe sia al lavoratore deceduto che a Marcellino Agus, il lavoratore che guidava il carrello.

Dalla nostra ricostruzione è risultato chiaro che l'ingombro e il peso delle matasse spostate dal carrello impedivano al carrellista di vedere Girolamo Giubardo, poiché coprivano gran parte dell'angolo di visuale e impedivano la vista su entrambi i lati del carrello. Per questo la Fiom ha deciso di fornire il supporto alla difesa del lavoratore incolpato, mettendo a disposizione sia l'avvocato che il consulente in materia di ambiente e sicurezza.

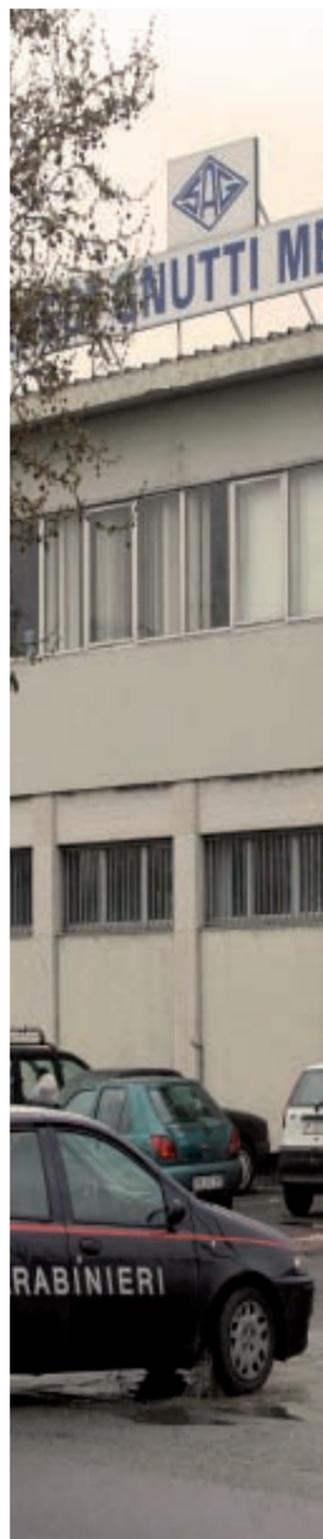
Il 29 Settembre 2005, presso la pretura di Brescia, si è svolto il processo che ha proscioltto Marcellino Agus dall'accusa di omicidio colposo con assoluzione piena, ed escludendolo da qualsiasi colpa, poiché stando alla guida del carrello non poteva assolutamente vedere il lavoratore che si apprestava a passare.

Inoltre l'azienda, anziché procedere alla formazione dei carrellisti, cosa fatta solo dopo l'infortunio mortale, aveva semplicemente consegnato agli stessi un manuale, pensando così di aver ottemperato agli obblighi formativi che la legge 626 prevede in capo ai datori di lavoro.

La dirigenza della Eredi Gnutti Metalli ha poi optato per il patteggiamento della pena, ammettendo così, implicitamente, le proprie responsabilità.

La Fiom di Brescia esprime apprezzamento per la sentenza che scagiona un lavoratore dalle responsabilità dell'accaduto e riconosce le responsabilità dell'azienda, individuando nelle modalità di uso dei carrelli, nelle quantità e peso dei materiali spostati, nonché nel loro ingombro, le cause dell'infortunio mortale.

La ricostruzione dell'accaduto e delle prove, una attenta gestione delle perizie e della difesa dei lavoratori può evitare che simili fatti si concludano addossando ai lavoratori, sia a chi subisce l'infortunio che ai compagni di lavoro, colpe che non hanno e contemporaneamente, assegna alle aziende le responsabilità in caso di infortunio sul lavoro.



Elezioni amministrative di maggio e referendum di giugno

Permessi elettorali obblighi e diritti

I lavoratori nominati presidente, segretario, scrutatore o rappresentante di lista presso seggi in occasione di qualsiasi tipo di consultazione hanno diritto di assentarsi dal lavoro per la durata delle operazioni.

La legge equipara l'attività ai seggi elettorali ad una normale attività lavorativa che il datore di lavoro deve consentire e retribuire. L'azienda non può richiedere prestazioni lavorative nei giorni che coincidono con l'attività ai seggi. Coloro che sono impegnati ai seggi elettorali per le elezioni amministrative hanno diritto: di assentarsi dal lavoro per la durata delle operazioni elettorali; di assentarsi dal lavoro nelle giornate lavorative (lunedì, martedì ed eventualmente sabato secondo il CCNL) e di percepire la normale retribuzione, anche se lo svolgimento delle operazioni elettorali copre solo una parte della giornata; al recupero di tali giornate con riposi compensativi retribuiti, oppure al pagamento della quota giornaliera di retribuzione in aggiunta alla normale retribuzione, delle giornate non lavorative (domenica festiva ed eventualmente sabato secondo il CCNL); Qualora le operazioni di scrutinio si protraggano anche nelle prime ore del giorno successivo (il martedì), i giorni

di riposo compensativo spettanti saranno il mercoledì e il giovedì. Il riposo deve essere goduto con immediatezza subito dopo la fine delle operazioni al seggio, ciò vale soprattutto per il primo giorno successivo alle operazioni di voto.

Nel caso si presentassero difficoltà per il godimento del secondo esso può essere comunque goduto nei giorni immediatamente successivi. Nel caso di lavoro continuativo a tur-

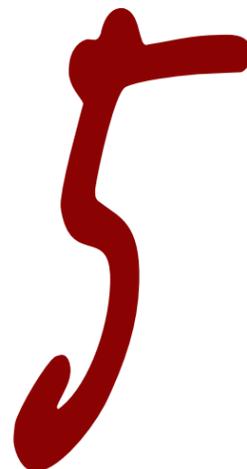
ni, saranno recuperati i giorni di riposo coincidenti con i giorni di presenza ai seggi, mentre i giorni che il lavoratore avrebbe dovuto lavorare, saranno regolarmente retribuiti dall'azienda. La rinuncia al riposo deve comunque essere validamente accettata dal lavoratore. I lavoratori o le lavoratrici chiamati al seggio devono anzitutto consegnare al datore di lavoro il certificato di chiamata e successivamente esibire la copia di tale certificato firmata dal presidente di seggio, con l'indicazione delle giornate di effettiva presenza al seggio e l'orario di chiusura dello stesso. La documentazione del presidente di seggio deve essere firmata anche dal vicepresidente del seggio.

RINNOVATO L'ACCORDO INTEGRATIVO

Alla Eredi Gnutti accordo su temi ambientali e sicurezza

È stato approvato dai lavoratori della Eredi Gnutti Metalli l'accordo per il rinnovo del contratto integrativo. L'intesa prevede interventi sui temi dell'ambiente e della sicurezza con l'attivazione di corsi di formazione per i dipendenti da tenersi durante l'orario di lavoro, con particolare riferimento alle pratiche operative da osservare durante il lavoro e la creazione di una apposita commissione denominata "infortuni zero" che coinvolgerà gli RLS con il compito di lavorare per prevenire gli infortuni. Sul salario, oltre al consolidamento del vecchio premio di risultato si è ottenuto un incremento salariale di 1.300 € a regime nel 2008 di cui il 70% fisso e il 30% variabile legato ad indicatori di qualità e produttività.

Sull'orario di lavoro non vi potranno essere modifiche senza un accordo preventivo con la Rsu. Per i lavoratori precari è confermato l'accordo del febbraio 2004 che prevede la trasformazione a tempo indeterminato dopo 14 mesi di effettivo lavoro, inoltre, l'accordo odierno prevede una percentuale massima di utilizzo di lavoratori atipici del 10% rispetto al totale dei lavoratori occupati.



L'azienda continua a tenere alto lo scontro con i lavoratori

IVECO rifiuta il confronto con il sindacato

I lavoratori, i delegati e la Fiom del sito Iveco da Aprile del 2004 hanno messo al centro della loro iniziativa sindacale il mancato rinnovo del contratto aziendale scaduto il 31 dicembre del 1999, la piattaforma presentata nel 2000 e la trattativa interrotta al ministero senza accordo.

Il 19 aprile 2004 Iveco ha comunicato al sindacato l'acquisizione dell'azienda TGV - terziarizzata e ex reparto plastica di Iveco - sostituendo per i 236 lavoratori gli accordi aziendali con gli accordi Fiat, per i lavoratori "acquisiti" significa perdere più di 800 euro all'anno.

Per salvaguardare il salario sono state necessarie iniziative di sciopero e il 22 maggio 2004 TGV è acquisita non da Iveco direttamente ma da una propria società controllata al 100% che con accordo sindacale mantiene i trattamenti retributivi in essere.

L'azienda, nel mese di luglio e di settembre 2004, comanda due turni lavorativi sul sabato; riesce lo sciopero del lavoro straordinario proclamato dalla Fiom così come riesce lo sciopero di otto ore che chiede di rinnovare il contratto aziendale.

L'azienda, nel mese di novembre 2004, mette in libertà i lavoratori dei reparti bardatura, montaggi, cavi e tubi a causa di uno sciopero interno proclamato per questioni aziendali nel reparto verniciatura a monte del processo produttivo.

La Fiom proclama quattro ore di sciopero il 24 novembre e otto ore il 10 dicembre 2004 per il rinnovo dell'integrativo scaduto, un delegato Fiom dell'azienda terziarizzata controllata da Iveco è licenziato, un altro delegato viene sospeso per tre giorni.

I lavoratori scendono in sciopero, l'azienda mette in libertà 1500 lavoratori e ne denuncia 470 al tribunale civile e al tribunale del lavoro.

Il 18 gennaio 2005 Iveco informa di prendere in carico direttamente, e non più attraverso una società controllata, la ex TGV terziarizzata e di sostituirla con le produzioni nel 2005.



©Bresciafoto

In una assemblea pubblica, tenutasi il 2 febbraio 2005, la Fiom discute, con le forze politiche e le istituzioni bresciane, dei lavoratori e dello stabilimento Iveco di Brescia, delle prospettive e della con-

dizione di lavoro, a partire da quelle salariali, delle relazioni sindacali, dei provvedimenti disciplinari, del licenziamento di un delegato Fiom, della iniziativa giudiziaria di Iveco contro 470 la-

dalle
Fabbriche

SCONTRO
ALL'INTERNO DEL
SITO IVECO

Anche i
lavoratori
della MAC
hanno
rinnovato
il contratto
aziendale

Il 6 aprile, si è raggiunta, dopo un duro conflitto, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto aziendale della MAC, azienda terziarizzata del sito Iveco. Al centro del confronto il rinnovo del Premio di Risultato scaduto nel dicembre 2004.

L'intesa raggiunta è stata approvata all'unanimità dalle assemblee e prevede una erogazione salariale a copertura degli anni 2006/2007.

Per l'anno 2006 l'erogazione salariale è pari a € 600,00 di cui € 400,00 pagati con la mensilità di aprile 2006 e € 200,00 a luglio 2006.

Per l'anno 2007 il Premio di Risultato è incrementato al valore di € 1.000,00 e verrà pagato a partire dal 1° gennaio 2007 di una quota mensile pari a € 50,00 e il conguaglio a febbraio 2008.

voratori. Il 9 marzo 2005 unitariamente a Brescia Fim-Fiom-Uilm-Fismic definiscono con la R.S.U un documento che esprime la necessità di avviare con l'azienda un confronto su prospettive, lavoro precario e salario, problemi sui quali congiuntamente si afferma che i lavoratori da anni aspettano risposte non più rinviabili.

Nello stesso documento c'è un impegno congiunto per realizzare in tempi brevi una riunione di tutti gli stabilimenti di Iveco e l'avvio di un confronto con l'azienda sui problemi del documento.

Dal 22 marzo al 26 aprile 2005 si tengono, in Associazione Industriale Bresciana e in fabbrica, quattro incontri tra la direzione Iveco e il sindacato sulle prospettive dello stabilimento dai quali emerge che il piano industriale relativo agli anni 2005-2007 prevede: investimenti per 72 milioni di euro nei reparti di lastratura e verniciatura finalizzati all'attrezzamento degli impianti e al mantenimento della capacità produttiva dell'eurocargo, lo spostamento della fase finale del reparto bardatura del veicolo pesante, l'aumento dei volumi produttivi del veicolo medio e la specializzazione dello stabilimento su questa linea di prodotto. Il piano industriale non prevede il nuovo modello del veicolo medio, per il quale la discussione è, dall'azienda, rinviata a partire dal 2007.

Le segreterie nazionali di Fim Fiom Uilm e Fismic con le RSU degli stabilimenti Iveco definiscono a maggio i temi del confronto sindacale in Iveco e l'8 giugno 2005 chiedono alla Fiat un incontro su questi temi. Il 20 giugno 2005 la Fiat risponde al sindacato nazionale che il salario in Iveco si discute con tutto il gruppo Fiat e che essendo in

corso la trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale non è possibile sovrapporre i cicli negoziali, quindi non è disponibile a discutere prima di aver concluso il rinnovo contrattuale nazionale.

Iveco nei giorni 5-6-7- aprile 2006, nel corso del rinnovo del contratto integrativo dell'azienda terziarizzata MAC conclusosi poi con un accordo il 6 aprile, ha messo in libertà circa 1000 lavoratori; pochi giorni dopo, il 14 aprile 2006, ha chiesto al sindacato e alla RSU di ricorrere a dieci turni aggiuntivi di lavoro straordinario al sabato per far fronte a un aumento dei volumi produttivi. Il sindacato non ha dato disponibilità sul ricorso a 10 sabati lavorativi se non si rinnova il contratto aziendale scaduto da oltre sei anni.

Pronto il trasferimento nel sito di via Volturmo di "Iveco Mezzi Speciali"



©Bresciafoto

Il giorno 28 aprile 2006 è cessata definitivamente la produzione, ormai residuale, del reparto plastica ex TGV e contestualmente la direzione Iveco ha comunicato alle RSU che in quella stessa area sarà insediata l'azienda Iveco Mezzi Speciali, attualmente operante sull'area di S.Polo a Brescia. Il trasferimento di Iveco Mezzi Speciali dovrebbe concludersi entro dicembre 2006. La direzione ha precisato che Iveco e Iveco Mezzi Speciali rimarranno due società distinte.

Il 12 maggio 2006 terminerà definitivamente la produzione della fase finale della bardatura SPR2 (veicoli pesanti).

MIM RUOTE

Concordato o fallimento?

La Mim Ruote, azienda di Castegnato con 87 dipendenti, il 5 maggio 2006 ha comunicato alla Rsu e al sindacato la decisione di mettere in liquidazione la società con la richiesta al Tribunale di Brescia di essere ammessa al Concordato preventivo.

I lavoratori hanno immediatamente proclamato lo sciopero, iniziato il presidio delle portinerie e chiedono di individuare soluzioni alternative alla chiusura.



Senza un serio piano industriale sarà una lenta agonia

La direzione Oto Melara crede nel rilancio ?

Dal 1991 alla Oto Melara di Brescia stiamo assistendo ad un processo di ridimensionamento produttivo e occupazionale, accompagnato dalla perdita di autonomia gestionale e funzionale di Brescia nell'ambito del gruppo. Da 800 dipendenti si è arrivati a circa 240 a metà 2004. Nel gennaio 2004 la direzione ha presentato un progetto di dismissione del reparto verniciatura, del reparto lavorazioni di servizio e la terzizzazione delle attività relative al fucile sportivo della Breda, incontrando l'opposizione del sindacato. L'accordo concluso dopo 2 mesi di lotta doveva mettere in sicurezza il sito di Brescia e

garantire prospettive di rilancio dell'azienda.

Da allora il personale è diminuito di 30 unità e le previsioni confermano per il futuro un ulteriore calo di manodopera. Le assemblee svolte con i lavoratori dei vari reparti hanno evidenziato grossi problemi gestionali, mancanza di un progetto e di un prodotto strategico, mancanza di personale giovane, investimenti sbilanciati sull'immagine piuttosto che in attività necessarie a rilanciare l'azienda sul mercato, mancanza di una politica sulle competenze e professionalità, confusione organizzativa.

Si ripropone quello che già nel 2004 avevamo intrapreso: la

necessità di aprire un confronto a tutto campo, tra lavoratori, forze politiche ed economiche della città, amministrazioni locali e forze sociali, per costruire un piano di salvaguardia di questa importante realtà industriale della nostra città.

A questo proposito è interessante verificare le possibilità offerte dalla legge 6/1994 della Regione Lombardia, in merito ai finanziamenti per la ricerca di prodotti integrativi da affiancare alla produzione tradizionale.

È importante, per i lavoratori e il sindacato, che su questo versante si possa percepire una volontà concreta della direzione al rilancio aziendale.

dalle
Fabbriche

REDAELLI
TECNA CORDATI

Accordo integrativo: più salario e meno precarietà

Si è conclusa con un referendum tra i lavoratori, (che approvano l'accordo sindacale) la difficile vertenza integrativa alla Redaelli di Gardone Val Trompia. L'azienda chiedeva di strutturare l'orario di lavoro su sei ore al giorno e sei giorni lavorativi o di introdurre il sabato lavorativo con riposo a "scorrimento". Questo orario avrebbe permesso, secondo l'azienda, di rispondere alle necessità del mercato delle funi metalliche di grosso diametro, utilizzate per le trivellazioni di pozzi petroliferi, per il sostegno di funivie e ponti.

L'accordo firmato invece prevede che non vi saranno modifiche strutturali dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale e che si utilizzeranno in modo razionale e mirato le flessibilità già esistenti in azienda per effetto di precedenti accordi.

È stato inoltre concordato che ad ogni inizio anno Azienda e Rappresentanti Sindacali si incontreranno per monitorare e verificare l'efficacia di tali flessibilità.

Nei capitoli dell'accordo c'è il potenziamento degli organici in manutenzione, la climatizzazione della sala mensa, la possibilità di ricevere l'anticipo del TFR per la seconda volta, la possibilità di avere un giorno di ferie in più alla nascita di un figlio ed un computer con collegamento internet a disposizione delle RSU. Sul salario viene consolidato in busta paga il Premio di Risultato ottenuto dalla precedente contrattazione, ottenendo in questo modo una cifra annua pari a 1.057 euro, una sorta di 15° mensilità.

Viene inoltre creato un nuovo Premio di Risultato che a regime sarà pari a 1200 euro, di cui 700 € pagate mensilmente. Nel luglio 2004 era già stata regolamentata l'assunzione a tempo indeterminato dopo 12 mesi per i lavoratori precari e definito un aumento sul superminimo.

RINNOVATO IL CONTRATTO INTEGRATIVO ALLA ALMAG

36 ore di sciopero ma poi l'azienda firma

Il 26 aprile 2006 il referendum ha approvato con più del 90% di sì, l'ipotesi di accordo aziendale ALMAG arrivata dopo 16 mesi dalla scadenza del precedente accordo e dopo 36 ore di sciopero. L'accordo consolida il precedente PDR del valore di € 1.150 annui trasformabile in premio feriale ed istituisce un nuovo PDR di € 1.100 annui a regime nel 2008 di cui 60% in cifra certa ed il 40% variabile legato da due parametri produttività e qualità. Viene aumentata la maggiorazione notturna del 2% dalle 18,00 alle 22,00 e del 3% dalle

22,00 alle 6,00; con questa intesa alla ALMAG la maggiorazione complessiva sul 2° turno è pari al 27% e sul 3° turno al 33%.

I contratti di lavoro atipici sono utilizzabili nella misura massima del 10% dell'organico aziendale. Si è inoltre definita una una-tantum a copertura del 2005 di € 453. L'accordo prevede inoltre l'integrazione di una indennità economica per tutti i lavoratori che a causa della prolungata assenza dal lavoro per malattia non portano a compimento il diritto alla maturazione dei contributi previdenziali.

Le storie emblematiche di Orizio, Simonelli, Fomb, Pietra

Brescia città industriale verso un mesto declino ?



Orizio: Il 18 Maggio 2006 scadono i dodici mesi di Cassa Integrazione Straordinaria in concordato preventivo, con la conseguente messa in mobilità dei 111 lavoratori rimasti in forza presso l'azienda.

Simonelli: Il 5 Giugno 2006 scadono i 12 mesi di Cassa Integrazione Straordinaria, era fallita il 6 Giugno 2005, 87 lavoratori verranno collocati in

mobilità. Il 3 maggio il ministero ha approvato la cassa integrazione straordinaria relativa al periodo ottobre 2004 giugno 2005 nel quale i lavoratori dell'azienda erano in carico alla Metawork

Fomb: Il 10 Giugno scade l'anno di Cassa Integrazione Straordinaria per 144 lavoratori che verranno quindi messi in mobilità.

In questi giorni sono in corso

verifiche al Ministero sulla possibilità di una eventuale proroga della Cassa Integrazione Straordinaria anche per Simonelli Fomb e Orizio.

Pietra: i lavoratori sono in Cassa Integrazione Straordinaria fino al dicembre 2006 ed esiste la possibilità che venga prorogata per ulteriori 12 mesi in seguito della cessata attività dell'azienda.

La commissione provinciale che si occupa della Pietra istituita con l'accordo del 12 Gennaio 2006, ha svolto una prima riunione di insediamento.

È necessario che la commissione svolga rapidamente i compiti per cui è stata prevista, tra i quali la attivazione dei corsi di riqualificazione per i lavoratori, acceleri al più presto l'approvazione presso il Ministero della cassa integrazione straordinaria e apra un confronto con il Ministero stesso per creare le condizioni di una proroga di 12 mesi della cassa integrazione prevista dall'accordo sottoscritto tra le parti.

Nessuna di queste aziende storiche ha trovato soluzioni industriali che potessero garantire il proseguimento dell'attività produttiva, i marchi o gli impianti saranno utilizzati all'estero e la provincia bresciana si impoverisce ulteriormente, in pochi hanno cercato di impedire che questo accadesse.



7



La FIOM apre nuove strade di confronto con i lavoratori

Proposte di lavoro dal Coordinamento immigrati

coordinamento
migranti

NÉ STRANIERI
NÉ ITALIANI

Politica e immigrati

Si è tenuto sabato 1 Aprile 2006 un incontro tra i lavoratori immigrati che vivono e lavorano nel Bresciano e i candidati dei due schieramenti politici, in vista delle ultime elezioni dal titolo **"Non siamo né stranieri né Italiani"**.

L'iniziativa è stata promossa dal Coordinamento Immigrati CGIL, Coordinamento Delegati Migranti FIOM e del FAI (Forum delle Associazioni Immigrati). I lavoratori stranieri sono stati i veri protagonisti di questo confronto, che si è sviluppato attraverso domande, sulle singole questioni, particolarmente importanti ai tanti immigrati che erano presenti e che si interrogano sul futuro della legge Bossi - Fini, diritto di voto amministrativo, una nuova legge sulla cittadinanza, il passaggio di competenze riguardante le varie pratiche ai comuni, la regolarizzazione di coloro che già vivono e lavorano in Italia, la cancellazione del contratto di soggiorno, la istituzione di un permesso di soggiorno per ricerca di occupazione.

A tutte queste sollecitazioni hanno risposto i politici dei due Poli, senz'altro più vicina alle richieste degli immigrati la posizione del centrosinistra rappresentata da Maurizio Zipponi per Rifondazione Comunista, Giovanna Bussolati per la Margherita, Franco Tolotti per i Democratici di Sinistra e Giovanni Migliorati per l'Italia dei Valori. Invece in direzioni opposte erano le risposte fornite dal centrodestra rappresentate da Guido Bonomelli della Lega Nord e Fausto Di Mezza di Forza Italia.

È stato un vero confronto dove gli immigrati hanno chiesto cosa accadrà loro dopo il 9 Aprile, con la speranza di un nuovo governo che riconosca i tavoli necessari per dare una svolta in positivo alle aspettative. Diciamo speranza! Fino a quando non avremo il diritto di votare e di eleggere candidati in grado di difenderci.

Nella riunione convocata per il 24 marzo scorso per discutere del piano di lavoro per il 2006, sono emersi i seguenti temi da affrontare in via prioritaria: organizzazione, informazione/comunicazione, formazione, contrattazione, rappresentanza e impostazione di un piano di lavoro in categoria e per la categoria.

Organizzazione:

È molto sentita l'esigenza di dare continuità al lavoro avviato dalla Fiom nel nostro territorio creando un metodo di lavoro che permetta lo scambio delle esperienze dei vari territori. utilizzando le pagine Fiom del sito internet e partecipando ai vari coordinamenti, assemblee, seminari, convegni, conferenze e congressi a livello territoriale, regionale e nazionale.

Informazione e Comunicazione:

Si è riconfermato il lavoro fatto dalla nostra struttura, a partire dalla traduzione di vari testi, comunicati, volantini è ultimamente anche quello sulla piattaforma e sul contratto nazionale dei metalmeccanici.

È stata condivisa la scelta della Fiom di utilizzare, la pagina (8) di Metalfiom riguardante i lavoratori migranti, perché permette la diffusione di moltissime informazioni utili non solo di carattere sindacale ma anche di tipo sociale e politico relativi ai vari problemi della immigrazione.

Formazione:

Resta centrale la questione dei corsi di lingua Italiana ma è fortemente sentita anche la necessità di maggior formazione sindacale per delegati e delegate.

In questo campo sono state date da subito risposte concrete programmando corsi sindacali a tutti i delegati e delegate immigrati che saranno tradotti in varie lingue da mettere a disposizione di tutti coloro che sono interessati.

Resta fondamentale una formazione specifica sulle tematiche del lavoro migrante e contestualmente la sensibilizzazione mirata a funzionari/e e delegati/e italiani.

Contrattazione:

la contrattazione aziendale ha registrato un passo indietro passando ad una fase difensiva per motivi che tutti conosciamo.

Dopo l'impegno per la conquista del contratto nazionale dobbiamo aprire una offensiva cercando una strada per integrare i contratti a tutti i livelli sulle esigenze dei lavoratori migranti difendendo le vertenze pilota, tutto ciò senza alterare gli equilibri tra lavoratori italiani e migranti per evitare scontri di cultura.

Rappresentanza:

La discussione è sulla necessità di un'intensa partecipazione a livello territoriale, valorizzando e coinvolgendo i nuovi delegati e delegate immigrati e il maggiore numero dei lavoratori e lavoratrici. Per questo diventa indispensabile creare percorsi più partecipati e azione formativa per il successo dell'integrazione a tutti i livelli degli immigrati.

Piano di lavoro per tutto il 2006:

Abbiamo concluso elencando un programma d'impegni da sviluppare in questo anno:

- Contenuti del prossimo contratto nazionale dei metalmeccanici
- Corso di formazione sindacale e di lingua Italiana base a tutti i delegati migranti
- Convocazione di una nuova riunione del coordinamento
- Creazione di un gruppo di lavoro in prospettiva della pros-

sima assemblea nazionale della Fiom sull'immigrazione (probabilmente si terrà a Brescia)

- Inizio di una discussione in preparazione della conferenza organizzativa nazionale Cgil
- Programmazione di una inchiesta tra i lavoratori immigrati sulla condizione lavorativa nelle aziende bresciane.



© Brescinfo

Presenti:

Damiano Galetti . Segret. Fiom
El Araby Ben Houmane . Fiom
Kvuya Kaziyama Sil
Made Bance Italcables
Bokpe Christophe Cometal
Saar Alassan Isolclima
Chafik Nafouti GHN Fad
Georg Botros Mim ruote
Chafik Adrar/Bogbi Guy M. Tecno
Kamel Nouasri Euroart
Imran Gul Sidac
Dashnor Bitri Bovini
Adjei Bimpong Alfa acciai
Chokri Ben krir Aquila
Ugo Jude Foma
Diane Modou . Industrie Pasotti
Said Selma I.S.B
El Amrani Mohamed . Bialetti

NUMERI UTILI

Questura Di Brescia
Ufficio Immigrati

Per appuntamenti pratiche di:
Rinnovo permesso di soggiorno
Tel. 030.2319125
Carta di soggiorno
Tel. 030.2311723
Pratiche varie
Tel. 030.3756147

da Lunedì a Venerdì: 9,00/12,00
Per consultare direttamente le liste delle pratiche pronte
www.comune.brescia.it/istituzionale
 Oppure presso qualsiasi Ufficio Stranieri della Provincia Sportelli immigrati dei Comuni o direttamente in Questura

Per ritiro documenti:
da Lunedì a Venerdì: 15,00/18,00
 Per richieste di:
Cittadinanza
Ricongiungimento familiare
Ritiro nullaosta per flussi
 Sportello unico per l'immigrazione della Prefettura di Brescia
 Presso Ex-Caserna Randaccio
 Via Lupi Di Toscana, 6
 25100 Brescia - Tel. 030.3743684

Per informazioni sulle pratiche di cittadinanza già avviate
Call Center
Ministero dell'interno
 06.48042101 - 06.482102
 06.482103 - 06.482104
 da Lunedì a Giovedì 9,00/14,00
 Venerdì 9,00/13,00



ORARI
UFFICIO
VERTENZE

La FIOM Cgil
a LONATO è in
via De Gasperi, 46
APERTO TUTTI I
LUNEDÌ DALLE
14,30 alle 18,30
Tel. 030 913 68 87