



## BUSTA PAGA

### Aumentano i minimi salariali

Con la ratifica del nuovo contratto di lavoro entrano in vigore i minimi contrattuali per Federmeccanica e per Confapi. Le nuove tabelle. **a pagina 4**



## SOLIDARIETÀ

### Nuovo ospedale di Emergency

Siamo tutti chiamati a finanziare il primo centro africano di cardiocirurgia. L'associazione di Gino Strada lo aprirà in Sudan nel 2006. **a pagina 3**



## IMMIGRATI

### 30 euro in più per permesso

Per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno occorre pagare in posta 30 euro per la spedizione e altri 27 euro se si vuole il permesso elettronico. **a pagina 8**



**In oltre 460 assemblee, l'85 % dei lavoratori approva l'ipotesi di accordo con Federmeccanica e Unionmeccanica per il rinnovo del contratto nazionale**

## Il contratto piace ai metalmeccanici

**I**l referendum a voto segreto che si è svolto nelle aziende metalmeccaniche ha approvato, con oltre l'85 % di voti a favore, l'ipotesi di accordo per il rinnovo contrattuale raggiunta il 19 gennaio (con Federmeccanica) e il 24 gennaio (con Unionmeccanica) dalla delegazione trattante di Fim, Fiom e Uilm. A Brescia si sono svolte 466 assemblee che hanno coinvolto 42.665 dipendenti. Hanno partecipato al voto 22.735 lavoratori e lavoratrici. Hanno espresso un voto favorevole 19.003 lavoratori pari al 85,07 % dei voti validi. La consultazione sulla piattaforma, inviata a Federmeccanica e a Unionmeccanica nel Febbraio del 2005, era stata presentata in 531 assemblee coinvolgendo 43.374 lavoratori. Con il voto del 15-16-17 febbraio 2006 si valida l'accordo raggiunto e i metalmeccanici hanno il contratto nazionale. Un accordo approvato con l'85% di voti a favore, con il referendum a voto segreto, per i lavoratori, per i delegati e per la Fiom è in primo luogo un risultato politico. I metalmeccanici

oggi sono i lavoratori che hanno acquisito un diritto, quello di votare e di validare gli accordi sindacali, di decidere con il voto sulla propria condizione di lavoro. Approvano un contratto che è costato loro oltre 60 ore di sciopero e 10 mesi di trattative. Hanno sconfitto la pretesa di Federmeccanica di scardinare la contrattazione in fabbrica sugli orari di lavoro, hanno riaffermato il ruolo centrale del contratto nazionale, esercitano il diritto alla contrattazione e al voto. Il risultato del referendum indica che questo risultato politico è patrimonio diffuso e radicato nelle fabbriche metalmeccaniche di Brescia. OM Iveco, Beretta, TRW, Redaelli, Sidergarda-Mollificio, Federal Mogul, Alfa Acciai, Stefana, Ocean-Brandt, Marzoli, Atb, Eural, Sabaf, per indicare alcune tra le grandi fabbriche, si esprimono con un voto positivo oltre il 70%. Lo stesso dato emerge dal voto delle medie e piccole fabbriche. Un patrimonio per tutto il mondo del lavoro e il movimento sindacale.

**Gianni Rinaldini: segretario generale Fiom**

### Il referendum è uno strumento di straordinaria vitalità



*"Ci troviamo di fronte a un grande fatto di democrazia. Si profila un risultato che vede la partecipazione al referendum sul Contratto nazionale di oltre 500 mila lavoratori. Lo strumento del referendum conferma di essere dotato di una straordinaria vitalità che gli consente di incontrare la volontà delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici non solo di partecipare alle tappe decisive della vita sindacale, così come già dimostrato con la loro ampia adesione agli scioperi effettuati nel corso della vertenza, ma anche quella di decidere col voto sugli atti contrattuali che li riguardano direttamente. Al di là dell'espressione di voto, ovverosia al di là della scelta tra sì e no, nelle assemblee che hanno preceduto l'effettuazione del referendum è emerso un diffuso disagio sociale, incentrato sulla situazione retributiva e sulle condizioni di lavoro.*

*Il sindacato dovrà adesso analizzare dettagliatamente il risultato del voto dei lavoratori e avviare una riflessione sull'insieme di questa nostra importantissima esperienza."*



Si discute fra operai davanti ai cancelli della OM-Iveco...  
foto di Marco Lucini  
© Bresciaphoto

## CONGRESSO CGIL

### Fiom: il sistema contrattuale si modifica solo con il voto dei lavoratori

**I**l 4 marzo 2006 si è concluso a Rimini il XV° congresso nazionale della Cgil. L'assemblea si è svolta su un unico documento a tesi. Sulle tesi otto (politiche contrattuali) e nove (democrazia) sono state presentate tesi alternative da Rinaldini e altri del direttivo nazionale. Sulla tesi nove è stata presentata una tesi alternativa anche da Patta. L'esito del voto nelle assemblee congressuali di base ha assegnato alle tesi otto e nove un esito diverso tra il congresso Fiom e il congresso confederale. Sul sistema contrattuale in Fiom la tesi di Rinaldini ha registrato l'84 %, sulla democrazia la tesi Epifani ha ottenuto il 75,43%, la tesi Patta il 10,06%, la tesi Rinaldini il 14,51%. Le tesi alternative sul sistema contrattuale e sulla democrazia rappresentano la pratica contrattuale dei lavoratori e delle lavoratrici metalmeccaniche che hanno riconquistato il contratto nazionale e hanno esercitato il diritto di voto su piattaforma e ipotesi di accordo raggiunto, validando con il voto l'operato del gruppo dirigenti. Con il rinnovo del contratto dei metalmeccanici e con il congresso si è aperta una dialettica nella Cgil e nel movimento sindacale. Il primo banco di prova per tutti è l'apertura del confronto che Confindustria chiede da oltre un anno sul sistema contrattuale e che è possibile si avvii dopo il voto delle politiche del 9 Aprile 2006. La Cgil potrà aprire il confronto solo se saranno definite con Cisl e Uil regole democratiche che permettano ai lavoratori di votare eventuali ipotesi di accordo, così come sarà possibile per la Cgil sedersi al tavolo della trattativa solo in presenza di una piattaforma unitaria condivisa dai lavoratori. Quello che si andrà a discutere sono le regole con cui contratteremo il salario, e non solo, per i prossimi 10-15 anni in una situazione di disagio salariale e sociale che è riconosciuta da tutti. 

# Anche per il settore armiero bresciano esistono alternative È possibile la riconversione delle produzioni belliche

**L**a Fiom, che vuole difendere i diritti delle persone, i posti di lavoro, che sta lottando contro la precarizzazione e per aumentare il salario, sa che tutto questo non è realizzabile senza garantire alle persone il diritto primario alla vita e alla convivenza civile. Non è accettabile che nel mondo milioni di persone rischino quotidianamente di morire perché non dispongono del cibo e dell'acqua necessari a sopravvivere, mentre una parte sempre più ristretta dell'umanità continua a sperperare buona parte delle risorse disponibili. La nostra denuncia è forte anche contro coloro che continuano a togliere risorse economiche a favore dei servizi alle persone per investire in armamenti.

## Dal congresso appena terminato

La Fiom riconferma la propria volontà di proseguire il cammino comune con il movimento pacifista, contro il liberismo e contro questa globalizzazione. Opporsi a tutto questo, alla logica liberista e alla guerra preventiva significa anche dare concretezza allo slogan "pensare globalmente e agire localmente", riconoscendo che nella nostra provincia si costruiscono armi che sono utilizzate nelle guerre che noi contrastiamo. La produzione bellica a Brescia è concentrata principalmente alla Breda Meccanica oggi Otomelara, del gruppo Finmeccanica. Questa azienda oggi produce cannoni navali, sistemi anticarro, armamenti per uso aeronautico.

Come Fiom e RSU, abbiamo cercato di costruire con il coinvolgimento dei lavoratori una proposta alternativa al piano industriale presentato dalla società nel triennio 2004-2007, che non solo contrasti la scelta di abbandonare la produzione di armi da caccia, ma preveda che una parte degli utili che nel 2003 sono stati realizzati (intorno ai nove milioni di Euro) possa essere investita in produzioni alternative per salvaguardare il sito di Brescia.

## Ma il vero comparto armiero a Brescia rimane la produzione di armi leggere

con un volume d'affari che negli ultimi 10 anni è cresciuto del 50%.

In cinque anni, le armi prodotte sono variate da 600mila nel '98 a 641mila nel 2004 (con punte fino a 770mila provate nel 2003 al BNP di Gardone), mentre gli occupati sono diminuiti. Nel settore armiero gli occupati erano 2.800 nel 1991, oggi sono intorno ai 2.000, circa il 30% in meno.

Complessivamente a Brescia abbiamo circa 100 aziende collegate esclusivamente alla produzione armiera.

Con più di 100 dipendenti rimangono soltanto Beretta, Fabarm e Perazzi.

Le ultime due producono fucili da caccia. Le aziende bresciane del settore immettono sul mercato circa il 90% dell'intera produzione di armi, decidono l'andamento del mercato ed occupano circa 1.700 persone (esclusa la ex-Breda) principalmente in Val Trom-

pia. In Beretta ci sono attualmente circa 1.000 lavoratori a Gardone V.T., e negli ultimi vent'anni l'occupazione è rimasta stabile.

## Beretta è una multinazionale, con fabbriche in vari paesi del mondo

dagli Stati Uniti, alla Turchia, dalla Spagna alla Finlandia e alla Cina ed ha sostanzialmente il monopolio della produzione leggera. Della Holding fa parte anche Benelli, che produce fucili antisommossa. Oltre alle armi sportive che rappresentano circa il 70% della produzione attuale, Beretta produce armi da difesa ed armi belliche. La distinzione tra prodotto civile "da difesa" e prodotto militare avviene a seconda del cliente che ne fa richiesta; la stessa pistola, se prodotta per i vigili urbani o per un privato cittadino è considerata civile, se venduta agli eserciti è considerata militare. La produzione militare oggi è circa il 20%, il militare civile il 10% e il civile sportivo il 70%. La Beretta in queste settimane è balzata in prima pagina per il caso delle armi ritrovate nelle mani degli iracheni.

## La magistratura sta indagando e attendiamo gli sviluppi di questa inchiesta.

L'azienda di Gardone è stata accusata di non aver rispettato la legge 185 sul commercio delle armi.

Come Fiom riteniamo che questo fatto, se confermato, rappresenti un grave precedente poiché la trasparenza della procedura per tutte le aziende del settore deve essere garantita con la massima rigidità.



DOPO 15 ANNI  
CI RINNOVIAMO...

## Metalfiom ti parla a colori

*In concomitanza con la conquista del contratto nazionale abbiamo diffuso nelle fabbriche metalmeccaniche bresciane il nuovo Metalfiom.*

*Abbiamo la sensazione che il giornale profondamente rinnovato sia stato apprezzato.*

*Dopo molti anni, il giornale della Fiom ha cambiato veste grafica, è passato dal bianco e nero al colore, ha una struttura leggibile e una informazione snella; contemporaneamente è stato costituito il gruppo che dovrà garantirne nei prossimi anni la continuità.*

*Metalfiom, nato come giornale della Fiom della Val Trompia nel 1991 è dal 1995 il giornale che periodicamente la Fiom di Brescia diffonde in tutte le fabbriche della provincia, dal 1999 viene pubblicato anche sul nostro sito internet.*

*Oggi raggiungiamo i delegati e i lavoratori metalmeccanici con 18.000 copie; dal 2006 pubblicheremo 6 numeri all'anno a cadenza bimestrale affiancata da edizioni straordinarie o da edizioni monotematiche di approfondimento.*

*Vogliamo che resti uno strumento di informazione e di diffusione della nostra attività sindacale, strumento giustificato dall'interesse, ma anche dalle critiche che raccoglie.*

*Un giornale che riempie un vuoto di informazioni sul mondo del lavoro come bene ha evidenziato la vicenda contrattuale, nella quale i metalmeccanici sono ricomparsi ai cittadini italiani solo in virtù di azioni di lotta eclatanti e non per diritto di cittadinanza.*

*Le singole vertenze e temi di carattere generale, non solo di natura strettamente sindacale, i dati relativi alle crisi aziendali e alla contrattazione, gli accordi raggiunti e le informazioni relative all'ufficio vertenze, la pagina a cura del coordinamento migranti Fiom compongono le 8 pagine del giornale; le fotografie delle lotte dei metalmeccanici sono più espressive a volte degli stessi articoli e trasmettono l'identità collettiva della Fiom a Brescia.*

*Lavoreremo perché questo giornale della Fiom sia la voce dei lavoratori metalmeccanici.*

## L'otto marzo di 98 anni fa in un incendio persero la vita 129 operaie tessili

**I**l 24 febbraio 2006 a Chittagong, in Bangladesh, scoppiò un incendio in una fabbrica tessile, la Kts Textile Mills.

Ci sono circa 500 persone al lavoro, la maggioranza sono donne. La fabbrica è chiusa a chiave, anche le finestre sono sprangate per evitare che qualcuno possa lasciare il lavoro. 91 morti, quasi tutte sono donne, la maggior parte giovanissime.

Alcune sono morte per il fumo e il fuoco, altre si sono buttate dal terzo piano. Così si è consumata l'ennesima strage sul lavoro, in un luogo lontano da qui, in condizioni di lavoro che sono ottocentesche, disumane, senza via di scampo.

È lo schiavismo del terzo millennio, che ci fa ricordare il rogo del marzo del 1908, a New York, nello stabilimento della Cotton, fabbrica tessile americana, nel quale morirono 129 operaie tessili.

Anche la Cotton era chiusa a chiave: le operaie stavano scioperando da alcuni giorni pro-

## In Bangladesh le donne continuano a morire come a New York nel 1908



foto archivio ©Bresciafoto

testando contro le inumane condizioni di lavoro, il padrone bloccò le vie di uscita e fece appiccare il fuoco allo stabilimento.

Alcune operaie si buttarono dalle finestre dei piani più alti e morirono così; tutte le altre morirono bruciate. Anche allora, erano tutte giovanissime, la più piccola aveva 11 anni. Da quella tragedia sembra abbia origine la Festa della Donna. Purtroppo, l'incidente del Bangladesh non è un'anomalia.

È passato un secolo, le condizioni di lavoro sono ancora le stesse in Asia sud orientale, in Africa, in America Latina. E del resto anche qui, nei paesi "civili", il precariato e la crisi industriale colpiscono in primo luogo i più deboli.

2

Continua la campagna di Emergency «Diritto al cuore»

# Sostenete il primo centro africano gratuito di cardiocirurgia in Sudan

## Cari amici della Fiom,

si è venuto istaurando e consolidando, in questi anni, un legame tra Emergency e la Fiom. Frutto, certo, di reciproca, a volte personale e diretta conoscenza. Espressione, però, di più motivate e meno casuali ragioni. Per la Fiom e per Emergency, ma anche per osservatori esterni all'una e all'altra, qualcosa c'è di ovvio, naturale, quasi «necessario» alla base di questo rapporto. Se l'affermazione di uguale dignità e uguali diritti per tutti gli esseri umani è la ragione che spiega l'esistenza della vostra organizzazione, questa stessa affermazione dà conto dell'esistenza e della attività di Emergency. La nostra pratica, i nostri interventi si rivolgono a persone

## EMERGENCY diritto al cuore



che l'assetto attuale del mondo trascura, relega nella posizione di «ultimi», di «inferiori», di «irrilevanti». Anche nella parte di mondo che – non senza motivi – si definisce privilegiata e ricca si presentano e si riproducono stratificazioni analoghe. Anche da noi si istaurano relazioni nelle quali le occasioni per fruire dell'esistenza sono garantite a una parte limitata, ma non è evidente che spettino agli altri, ai più. Anche da noi questa ingiustizia, questa disuguaglianza pretendono di apparire naturali, ovvie, necessarie. In ambiti differenti, esprimiamo gli stessi pensieri, rivendichiamo gli stessi diritti. Ci accomuna una caratteristica: ciò per cui ci impegniamo può sì avere l'aspetto e il nome di rivendicazione o di lotta, ma non perseguiamo, né



### Come aiutarci:

#### 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

#### Conto corrente postale

intestato a  
"Emergency diritto al cuore"  
n° 14514244

#### Online

tramite carta di credito  
o paypal

voi né noi, risultati che comportino il prevalere di alcuni su altri. Il raggiungimento dei vostri e dei nostri obiettivi non produce vincitori e vinti, non istaura superiorità e subordinazioni, ma produce amicizia, uguaglianza e pace.

un saluto da Gino Strada

Le pressioni sindacali sul Parlamento Europeo fanno modificare la legge sulla libera circolazione dei servizi

# La direttiva Bolkestein dopo gli emendamenti è da riscrivere

Con il voto del Parlamento europeo il 16 febbraio sono state approvate modifiche sostanziali alla direttiva dei "Servizi" conosciuta come direttiva Bolkestein, dal nome dell'ex commissario europeo alla concorrenza e al mercato interno nella precedente commissione dell'unione europea, il liberale olandese Frits Bolkestein, che era stata approvata dalla Commissione Europea il 13 gennaio 2004. La direttiva sulla libera circolazione dei servizi e sulla libertà di insediamento è una legge valida per tutti gli stati membri dell'unione europea.

Il campo di applicazione si estende a tutti i servizi, dalle attività logistiche di qualunque impresa produttiva ai servizi pubblici. La mobilitazione contro la direttiva è diventata priorità di tutti i movimenti dopo il Forum Sociale di Londra con un'opposizione diffusa e trasversale che ha le sue ragioni nell'attacco allo stato sociale, con il tentativo di una liberalizzazione dei servizi, ai diritti del lavoro, nell'idea di un'Europa a due velocità. I sindacati europei e molte realtà associative da sempre si oppongono alle politiche neoliberiste pensano che un'altra

Europa sia possibile solo a partire dal riconoscimento dei diritti sociali e del lavoro. Gli emendamenti approvati sono una risposta parziale alla richiesta del movimento sindacale europeo che dovrà continuare la propria iniziativa per salvaguardare la contrattazione collettiva e i diritti dei lavoratori. Il testo degli emendamenti approvati il 16 febbraio passa adesso all'esame della commissione che riscriverà un nuovo testo esaminato a maggio dal Consiglio dei Ministri e in autunno dal Parlamento. Se approvata sarà in vigore dopo il 2009/2010.

## Vittoria dei lavoratori europei: la proposta iniziale è sepolta

La CES, Confederazione Europea dei Sindacati, considera il risultato del voto del Parlamento europeo un vero successo per i lavoratori europei. In effetti, il Parlamento europeo ha approvato a larga maggioranza, oggi, il compromesso ottenuto tra i principali gruppi politici del Parlamento europeo stesso, seppellendo contemporaneamente il progetto iniziale della Bolkestein e facendo spazio ad un testo nuovo. "Questo voto mostra chiaramente che i parlamentari sono riusciti a trovare un compromesso che permette di aprire il mercato dei servizi salvaguardando il modello sociale europeo, anche se restano ancora da fare miglioramenti" ha dichiarato John Monks, segretario generale della CES. La maggior parte delle richieste della CES sono state accolte:

- La legislazione del lavoro è esclusa, in particolare le questioni che riguardano il distacco dei lavoratori;
  - I settori sensibili come le agenzie interinali ed i servizi di sicurezza privati sono esclusi;
  - I diritti fondamentali di contrattazione e di azione collettiva sono rispettati;
  - I servizi di interesse generale ed alcuni servizi di interesse economico generale come quelli sanitari sono esclusi;
  - Il principio del paese d'origine è stato abolito, permettendo agli stati membri di esercitare al meglio il controllo ed applicare le regole che proteggono l'interesse pubblico.
- Questo è un primo passo. La mobilitazione della CES resta per consolidare questo considerevole progresso e per ottenere ulteriori miglioramenti.

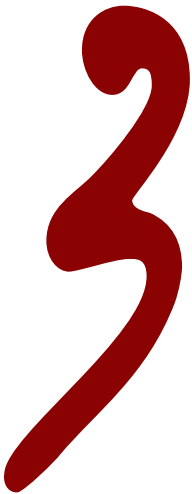


foto di Archimede Manfredini  
©Bresciafoto

## L'EUROPA COME GARANTE PER LA PACE

## Hamas vince le elezioni in Palestina

Il 25 gennaio si sono svolte le elezioni legislative in Palestina. Sul campo era presente una delegazione italiana. Hamas ha avuto la maggioranza assoluta di seggi in parlamento (74 seggi, che in termini numerici corrispondono a 430.000 voti). Al Fatah ha avuto 45 seggi (405.000 voti). Tutti hanno espresso soddisfazione perché il voto è stato una espressione democratica (leggi: il coraggio di cambiare un gruppo dirigente e una politica che in questi anni non ha prodotto risultati positivi) e le elezioni si sono svolte in un clima di tranquillità e di fiducia. Perché questa vittoria di Hamas? Hamas è un movimento di resistenza islamica nato nell'87, che ha scelto la radicalizzazione della lotta di fronte all'avanzata dell'occupazione dei territori da parte di Israele. La sua popolarità si è sviluppata durante la prima intifada ma soprattutto è cresciuta con la seconda intifada, dal 2000 in poi; in parte per l'eliminazione dei suoi dirigenti da parte di Israele e per gli attentati suicidi in risposta all'uccisione di civili palestinesi; in parte per la sua azione capillare di assistenza sociale alla popolazione vessata e impoverita dalla costruzione del muro e dall'occupazione dei territori da parte di Israele; in parte per l'esempio di moralità e abnegazione dei propri dirigenti contro la evidente corruzione di personalità e ministri del governo di Al Fatah. Questi a grandi linee i motivi del successo elettorale. Ora si aprono problemi e prospettive nuove. Hamas è in grado di garantire, più di Al Fatah, la tregua (proclamata più di un anno fa). Saprà Hamas superare la propria matrice integralista? Per quanto riguarda il processo di pace, Hamas ha il "limite" di non essere solo palestinese, ma di richiamarsi ai fratelli musulmani: c'è il rischio che la questione si allarghi e la Palestina non sia più considerata uno stato a sé ma una parte della terra dell'Islam. E c'è il rischio che Hamas si accontenti di fare piccoli accordi locali con Israele senza affrontare la questione più generale del muro e dello Stato di Palestina. E l'Unione Europea? Oggi più che mai la comunità internazionale (e il movimento internazionale per la pace) deve intervenire imponendo ad entrambe le parti in causa la pace, convocando una conferenza internazionale con tutti i protagonisti (ONU, paesi arabi, Israele e Palestina) e proponendo un piano di pace. Senza questo intervento, la terra di palestina e i suoi popoli resteranno vittime degli interessi di Stati Uniti, Israele e degli islamisti.



Firmando il contratto cambia la paga base dei lavoratori

# I minimi contrattuali dei metalmeccanici aumentano

Con la firma del contratto di lavoro e la ratifica conseguente al risultato del referendum tenutosi tra i lavoratori entrano in vigore i nuovi minimi contrattuali previsti per Federmeccanica e per Confapi. Le tabelle pubblicate in questa pagina esemplificano la distribuzione degli aumenti ottenuti sui singoli livelli retributivi e anche i periodi nei quali scattano gli aumenti. Dopo gennaio 2006 un ulteriore aumento scatterà con la paga di ottobre e una ultima parte scatterà con la paga del mese di marzo del 2007.

Ogni lavoratore potrà quindi verificare se la propria retribuzione corrisponde al dovuto oppure se esistono differenze con quanto effettivamente percepito. La prima parte degli aumenti e dell'una tantum dovranno essere distribuiti con la paga del mese di gennaio e per gli impiegati con la paga del mese di febbraio. L'ufficio vertenze è a disposizione tutti i giorni dei lavoratori e dei delegati sindacali per approfondire ed affrontare le tematiche riscontrate e per recuperare eventuali errori registrati.

La vostra busta paga non vi convince?

TELEFONATE:  
030 37.29.283  
030 37.29.284  
030 37.29.285

## L'UFFICIO VERTENZE FIOM NELLE SEDI TERRITORIALI

Ogni settimana un rappresentante dell'Ufficio Vertenze della FIOM di Brescia è presente nelle sedi di zona per fornire ai lavoratori informazione e supporto per tutti i problemi inerenti il rapporto di lavoro che si presentano nelle aziende metalmeccaniche, sia industria che artigiane, di tutta la provincia.

I GIORNI DI PRESENZA DALLE 14,30 ALLE 18,30 SONO:

| SEDE         | INDIRIZZO          | GIORNO    | TELEFONO      |
|--------------|--------------------|-----------|---------------|
| Lonato       | Via De Gasperi, 46 | Lunedì    | 030 91 368 87 |
| Palazzolo    | Vicolo Salnitro, 2 | Mercoledì | 030 74 003 80 |
| Manerbio     | Via Carlo Marx, 10 | Giovedì   | 030 93 805 89 |
| Gardone V.T. | Via Convento, 50   | Venerdì   | 030 89 122 90 |

### Lavoratori senza contrattazione



Ai lavoratori in forza alla data del 1°giugno 2007 e che nel dal 1°gennaio 2006 al 31 dicembre 2006 abbiano percepito un salario composto esclusivamente da importi fissati dal contratto nazionale (es: lavoratori privi di superminimi individuali e collettivi, privi di premi annui o voci salariali analoghe) e quindi privi salari contrattati in azienda verranno erogati 130

euro omnicomprensive non incidenti sul Tfr. In presenza di retribuzioni aggiuntive inferiori ai 130 euro queste verranno assorbite fino a concorrenza. Nel prossimo contratto le parti definiranno le modalità con cui superare la sperimentazione attraverso la istituzione di uno specifico istituto contrattuale.

| INCREMENTO DEI MINIMI - FEDERMECCANICA |                            |                               |                            |        |
|----------------------------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|--------|
| LIVELLO                                | Prima tranche dal 1/1/2006 | Seconda tranche dal 1/10/2006 | Terza tranche dal 1/3/2007 | TOTALE |
| 1°                                     | 37,50                      | 15,63                         | 9,37                       | 62,50  |
| 2°                                     | 43,88                      | 18,28                         | 10,97                      | 73,13  |
| 3°                                     | 51,75                      | 21,56                         | 12,94                      | 86,25  |
| 4°                                     | 54,75                      | 22,81                         | 13,69                      | 91,25  |
| 5°                                     | 60,00                      | 25,00                         | 15,00                      | 100,00 |
| 5°s                                    | 66,38                      | 27,66                         | 16,59                      | 110,63 |
| 6°                                     | 71,25                      | 29,69                         | 17,81                      | 118,75 |
| 7°                                     | 78,75                      | 32,81                         | 19,69                      | 131,25 |

| INCREMENTO DEI MINIMI - CONFAPI |                            |                               |                            |        |
|---------------------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|--------|
| LIVELLO                         | Prima tranche dal 1/1/2006 | Seconda tranche dal 1/10/2006 | Terza tranche dal 1/3/2007 | TOTALE |
| 1°                              | 37,50                      | 15,63                         | 9,37                       | 62,50  |
| 2°                              | 43,88                      | 18,28                         | 10,97                      | 73,13  |
| 3°                              | 51,75                      | 21,56                         | 12,94                      | 86,25  |
| 4°                              | 54,75                      | 22,81                         | 13,69                      | 91,25  |
| 5°                              | 60,00                      | 25,00                         | 15,00                      | 100,00 |
| 6°                              | 66,38                      | 27,66                         | 16,59                      | 110,63 |
| 7°                              | 71,25                      | 29,69                         | 17,81                      | 118,75 |
| 8°                              | 78,75                      | 32,81                         | 19,69                      | 131,25 |
| 9°                              | 92,25                      | 38,44                         | 23,06                      | 153,75 |

### UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 20 gennaio 2006 sarà corrisposto un importo di euro 320 suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo che va dal 1 gennaio al 31 di-

cembre 2005. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto. Il suddetto importo verrà erogato in due parti pari a:

- Euro 160 lordi nel corso del mese di febbraio 2006;  
- Euro 160 lordi nel corso del mese di luglio 2006.  
Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze. Le giornate di assenza

per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2005, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

### AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli aumenti periodici di anzianità, che riguardano tutti gli operai e gli impiegati assunti dopo il 19 luglio 1979 (vedi colonna "A" della tabella sopra) e gli aumenti periodici di anzianità che riguardano gli impiegati in forza al 19 luglio 1979, per gli aumenti maturati prima del 31.12.1979 (vedi colonna "B" della tabella sopra), rimangono fissati nei valori in vigore a gennaio 2001.

| TABELLE SALARIALI PER AZIENDE CON IL CONTRATTO FEDERMECCANICA |                  |          |                       |          |                                |             |
|---------------------------------------------------------------|------------------|----------|-----------------------|----------|--------------------------------|-------------|
| Nuovi minimi tabellari in vigore dal 1° gennaio 2006          |                  |          |                       |          |                                |             |
| LIVELLO                                                       | MINIMI TABELLARI |          | E.D.R. 1°gennaio 1993 |          | AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ |             |
|                                                               | Euro/mese        | Euro/ora | Euro/mese             | Euro/ora | A Euro/mese                    | B Euro/mese |
| 1°                                                            | 1.033,10         | 5,97168  | 10,33                 | 0,05971  | -                              | -           |
| 2°                                                            | 1.124,63         | 6,50075  | 10,33                 | 0,05971  | 21,59                          | 0,12480     |
| 3°                                                            | 1.227,25         | 7,09393  | 10,33                 | 0,05971  | 25,05                          | 0,14480     |
| 4°                                                            | 1.275,55         | 7,37312  | 10,33                 | 0,05971  | 26,75                          | 0,15462     |
| 5°                                                            | 1.357,56         | 7,84717  | 10,33                 | 0,05971  | 29,64                          | 0,17133     |
| 5°s                                                           | 1.441,85         | 8,33439  | 10,33                 | 0,05971  | 32,43                          | 0,18746     |
| 6°                                                            | 1.547,33         | -        | 10,33                 | -        | 36,41                          | -           |
| 7°                                                            | 1.674,64         | -        | 10,33                 | -        | 40,96                          | -           |

**ELEMENTO RETRIBUTIVO** Ai lavoratori inquadrati nella 7° categoria viene inoltre corrisposto un elemento retributivo aggiuntivo pari a **Euro 59,392** mensili. Ai lavoratori inquadrati come quadri viene riconosciuta una indennità di funzione aggiuntiva pari a **Euro 114,00** mensili.

| TABELLE SALARIALI PER AZIENDE CON IL CONTRATTO CONFAPI |                  |          |                       |          |                                |             |
|--------------------------------------------------------|------------------|----------|-----------------------|----------|--------------------------------|-------------|
| Nuovi minimi tabellari in vigore dal 1° gennaio 2006   |                  |          |                       |          |                                |             |
| LIVELLO                                                | MINIMI TABELLARI |          | E.D.R. 1°gennaio 1993 |          | AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ |             |
|                                                        | Euro/mese        | Euro/ora | Euro/mese             | Euro/ora | A Euro/mese                    | B Euro/mese |
| 1°                                                     | 1.033,10         | 5,97168  | 10,33                 | 0,05971  | -                              | -           |
| 2°                                                     | 1.124,63         | 6,50075  | 10,33                 | 0,05971  | 21,59                          | 0,12480     |
| 3°                                                     | 1.227,25         | 7,09393  | 10,33                 | 0,05971  | 25,05                          | 0,14480     |
| 4°                                                     | 1.275,55         | 7,37312  | 10,33                 | 0,05971  | 26,75                          | 0,15462     |
| 5°                                                     | 1.357,56         | 7,84717  | 10,33                 | 0,05971  | 29,64                          | 0,17133     |
| 6°                                                     | 1.441,85         | 8,33439  | 10,33                 | 0,05971  | 32,43                          | 0,18746     |
| 7°                                                     | 1.547,33         | -        | 10,33                 | -        | 36,41                          | -           |
| 8°                                                     | 1.674,64         | -        | 10,33                 | -        | 40,96                          | -           |
| 9°                                                     | 1.830,52         | -        | 10,33                 | -        | 45,96                          | -           |

**ELEMENTO RETRIBUTIVO** Ai lavoratori inquadrati nell'8° e 9° categoria viene inoltre corrisposto un elemento retributivo aggiuntivo pari a **Euro 59,392** mensili. Ai lavoratori inquadrati come quadri viene riconosciuta una indennità di funzione aggiuntiva pari a **Euro 114,00** mensili.



Le RSU possono controllare il rispetto delle norme

# Come tutelarsi nei contratti a tempo determinato

Questo tipo di contratto è una delle forme di lavoro maggiormente utilizzate nelle aziende. Si può sostenere che la maggioranza delle assunzioni operate negli ultimi anni è avvenuta utilizzando questo tipo di contratto. Questo utilizzo è stato incentivato dall’approvazione del D.L. n. 368/2001, che rendeva il contratto a tempo determinato

“normale”, cancellando l’impostazione della norma precedente (L.18 aprile 1962 n. 230), che recitava: “il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni di seguito indicate...”. Questo provvedimento è stato il primo intervento che il governo Berlusconi ha realizzato in materia di lavoro e avrebbe dovuto recepire nella legisla-

zione italiana il contenuto di un accordo tra le parti sociali a livello europeo. Doveva essere preceduto dalla firma di un avviso comune tra organizzazioni sindacali ed imprenditoriali ma durante gli incontri per la definizione di quell’ avviso, si è consumata la rottura tra CGIL da un lato e CISL e UIL dall’altro (settembre 2001), con que-

| TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO FEDERMECCANICA ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006                                                               |             |           |             |           |             |           |             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2006                                                                                                                   |             |           |             |           |             |           |             |           |
| NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre, sul minimo contrattuale del 4° livello dal 6° semestre |             |           |             |           |             |           |             |           |
| DESCRIZIONE                                                                                                                                     | 1° SEMESTRE |           | 2° SEMESTRE |           | 3° SEMESTRE |           | 4° SEMESTRE |           |
|                                                                                                                                                 | %           | paga base | %           | paga base | %           | paga base | %           | paga base |
| 1° liv. professionalità (qualifica 3° livello) durata 30 mesi                                                                                   | 67          | 4,79294   | 72          | 5,15062   | 77          | 5,50830   | 82          | 5,86598   |
| 2° liv. professionalità (qualifica 4° livello) durata 48 mesi                                                                                   | 67          | 4,79294   | 72          | 5,15062   | 77          | 5,50830   | 82          | 5,86598   |

Apprendisti **NON IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore

| TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO FEDERMECCANICA ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006                                                               |             |           |             |           |             |           |             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2006                                                                                                                   |             |           |             |           |             |           |             |           |
| NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre, sul minimo contrattuale del 4° livello dal 6° semestre |             |           |             |           |             |           |             |           |
| DESCRIZIONE                                                                                                                                     | 1° SEMESTRE |           | 2° SEMESTRE |           | 3° SEMESTRE |           | 4° SEMESTRE |           |
|                                                                                                                                                 | %           | paga base | %           | paga base | %           | paga base | %           | paga base |
| 1° liv. professionalità (qualifica 3° livello) durata 30 mesi                                                                                   | 72          | 5,15062   | 77          | 5,50830   | 82          | 5,86598   | 90          | 6,43828   |
| 2° liv. professionalità (qualifica 4° livello) durata 48 mesi                                                                                   | 72          | 5,15062   | 77          | 5,50830   | 82          | 5,86598   | 90          | 6,43828   |

Apprendisti **IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore

| TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO CONFAPI ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006                                                                      |             |           |             |           |             |           |             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2006                                                                                                                   |             |           |             |           |             |           |             |           |
| NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre, sul minimo contrattuale del 4° livello dal 6° semestre |             |           |             |           |             |           |             |           |
| DESCRIZIONE                                                                                                                                     | 1° SEMESTRE |           | 2° SEMESTRE |           | 3° SEMESTRE |           | 4° SEMESTRE |           |
|                                                                                                                                                 | %           | paga base | %           | paga base | %           | paga base | %           | paga base |
| 1° liv. professionalità (qualifica 3° livello) durata 30 mesi                                                                                   | 67          | 4,79294   | 72          | 5,15062   | 77          | 5,50830   | 82          | 5,86598   |
| 2° liv. professionalità (qualifica 4° livello) durata 48 mesi                                                                                   | 67          | 4,79294   | 72          | 5,15062   | 77          | 5,50830   | 82          | 5,86598   |

Apprendisti **NON IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore

| TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO CONFAPI ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006                                                                      |             |           |             |           |             |           |             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2006                                                                                                                   |             |           |             |           |             |           |             |           |
| NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre, sul minimo contrattuale del 4° livello dal 6° semestre |             |           |             |           |             |           |             |           |
| DESCRIZIONE                                                                                                                                     | 1° SEMESTRE |           | 2° SEMESTRE |           | 3° SEMESTRE |           | 4° SEMESTRE |           |
|                                                                                                                                                 | %           | paga base | %           | paga base | %           | paga base | %           | paga base |
| 1° liv. professionalità (qualifica 3° livello) durata 30 mesi                                                                                   | 72          | 5,15062   | 77          | 5,50830   | 82          | 5,86598   | 90          | 6,43828   |
| 2° liv. professionalità (qualifica 4° livello) durata 48 mesi                                                                                   | 72          | 5,15062   | 77          | 5,50830   | 82          | 5,86598   | 90          | 6,43828   |

Apprendisti **IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore non inerente alla professionalità da acquisire

| TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO CONFAPI ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006                                                                      |             |           |             |           |             |           |             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2006                                                                                                                   |             |           |             |           |             |           |             |           |
| NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre, sul minimo contrattuale del 4° livello dal 6° semestre |             |           |             |           |             |           |             |           |
| DESCRIZIONE                                                                                                                                     | 1° SEMESTRE |           | 2° SEMESTRE |           | 3° SEMESTRE |           | 4° SEMESTRE |           |
|                                                                                                                                                 | %           | paga base | %           | paga base | %           | paga base | %           | paga base |
| 1° liv. professionalità * (qualifica 3° livello) durata 24 mesi                                                                                 | 72          | 5,15062   | 77          | 5,50830   | 82          | 5,86598   | 90          | 6,43828   |
| 2° liv. professionalità * (qualifica 4° livello) durata 30 mesi                                                                                 | 72          | 5,15062   | 77          | 5,50830   | 82          | 5,86598   | 90          | 6,43828   |
| 3° liv. professionalità ** (qualifica 5° livello) durata 48 mesi                                                                                | 72          | 5,15062   | 77          | 5,50830   | 82          | 5,86598   | 90          | 6,43828   |

\* Apprendisti **IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore o attestato di qualifica professionale inerenti la professionalità da acquisire

Per gli apprendisti **IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore o di attestato di qualifica professionale da acquisire la durata è ridotta a:

24 mesi per il 1° livello di professionalità - 30 mesi per il 2° livello di professionalità

\*\* Apprendisti **IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore inerente alla professionalità da acquisire

ufficio vertenze



ste ultime che hanno sottoscritto un accordo separato che ampliava in modo abnorme la possibilità di ricorso ai contratti a termine. All’art. 1 del D.L. n. 368/2001 si definiscono i criteri che consentono la instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato ove sussistano “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo” che giustificano l’assunzione del termine medesimo. Il concetto nuovo è che il contratto a tempo determinato può essere utilizzato sempre, fatte salve alcune eccezioni (sostituzione di lavoratori in sciopero, utilizzo in aziende che nei sei mesi precedenti hanno operato licenziamenti collettivi, ecc.). Esistono alcune norme che devono essere rispettate affinché il termine del contratto sia valido e spesso capita di verificare che in molte aziende queste norme non vengono applicate, rendendo contestabile la risoluzione del rapporto di lavoro per sopraggiunto termine del contratto. La prima norma è quella relativa alla instaurazione del contratto a termine: il contratto a tempo determinato può essere attivato per diverse ragioni, queste ragioni devono essere precisate nel contratto scritto, che obbligatoriamente, entro il termine di 5 giorni lavorativi dall’assunzione, deve essere consegnato al lavoratore. L’atto scritto non è richiesto solo nel caso di contratto di durata non superiore a dodici giorni di calendario. La seconda norma è quella che disciplina la possibilità di proroga del contratto a termine: il contratto a termine può essere prorogato, senza interruzione, una sola volta e con il consenso del lavoratore, per ragioni oggettive e per lo svolgimento della stessa attività lavorativa.

Compresa l’eventuale proroga, il contratto a termine, non può avere una durata complessiva superiore a tre anni. L’esperienza realizzata all’Ufficio Vertenze ci ha consentito di rilevare che in molte aziende queste regole vengono violate od applicate in modo scorretto, rendendo contestabile il termine apposto ad un contratto di lavoro, in particolare accade che non vengano indicate le ragioni per cui è previsto un termine del contratto oppure viene disposta più di una proroga. È importante che i Rappresentanti Sindacali si facciano carico di verificare se i contratti attivati nelle aziende in cui operano corrispondono o meno ai criteri sopra richiamati. Quando a un lavoratore o lavoratrice non viene confermato il rapporto di lavoro al termine del contratto, è opportuno che ci si rivolga all’ufficio vertenze della Fiom per verificare se c’è la possibilità di contestare legalmente la scelta dell’azienda. Affinché i Rappresentanti Sindacali si facciano carico con adeguata attenzione della tutela dei lavoratori che sono a tempo determinato, va ricordato che il contratto nazionale di lavoro dell’industria metalmeccanica prevede che nel caso di assunzioni con contratto a termine, la direzione aziendale debba comunicare preventivamente alla R.S.U. il numero dei lavoratori interessati e le ragioni per cui vengono utilizzati. Le aziende, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, dovranno prendere in considerazione, a parità di mansioni, i lavoratori già assunti per due volte con rapporto di lavoro a tempo determinato. Se vogliamo veramente allargare le tutele a favore di questi lavoratori è necessario che in tutti i luoghi di lavoro ci si sforzi di non considerare sempre scontato il diritto delle aziende di utilizzare il lavoro precario e si impari ad usare tutte le norme, per aumentare la nostra capacità di controllo e con essa le garanzie di stabilità dei posti di lavoro.

LA Fiom è il sindacato dei metalmeccanici ISCRIVITI !

## ARTIGIANATO

### Cgil Cisl Uil firmano una intesa sulla contrattazione

Cgil Cisl e Uil hanno raggiunto il 14 febbraio 2006 con le associazioni artigiane l'intesa applicativa dell'accordo interconfederale dell'artigianato del 17 marzo 2004. L'intesa definisce le finalità e i contenuti dei livelli di contrattazione. Al livello nazionale confederale è assegnato il compito di coordinare le politiche contrattuali per il settore artigiano, le forme di rappresentanza e gli strumenti operativi (enti bilaterali). Ha inoltre titolarità per tutti i settori artigiani su diritti e sistema di relazioni sindacali, struttura contrattuale e retributiva, mercato del lavoro e formazione, ambiente e sicurezza. Il livello regionale confederale applica gli accordi nazionali alla realtà regionale. La categoria nazionale è titolare del contratto nazionale su diritti sindacali, inquadramento professionale, salario nazionale, orario di lavoro. Il contratto nazionale ha durata di quattro anni. La categoria regionale contratta la produttività del settore, (il secondo livello che sostituisce quello aziendale) e il recupero del differenziale dell'inflazione del biennio che diventa una voce contrattuale separata e solo con il rinnovo nazionale entrerà poi nei minimi contrattuali. L'intesa definisce inoltre procedure e tempi per lo svolgimento dei negoziati, indica l'inflazione concordata per l'anno 2005, il 2%, come parametro per stipulare il contratto nazionale, costituisce due commissioni nazionali per revisionare l'inquadramento professionale e definire le aggregazioni dei settori e il contratto di riferimento. I lavoratori dell'artigianato hanno il contratto scaduto dal 2005. In provincia di Brescia sono oltre 7.000 le aziende artigiane con più di 32.000 dipendenti. I lavoratori delle imprese artigiane metalmeccaniche sono circa 20.000.

Cgil Cisl Uil siglano un'intesa sull'artigianato

## La Fiom non condivide

Il 22 febbraio 2006 il Coordinamento Nazionale Fiom dell'artigianato ha riaffermato la valutazione critica sulla riforma del sistema contrattuale definita con l'accordo interconfederale del 17 marzo 2004.

Esso è stato riconfermato dall'intesa applicativa con un testo firmato dalle confederazioni Cgil Cisl e Uil con le associazioni artigiane il 14 febbraio 2006.

Avevamo avanzato alla Cgil la richiesta di rinviare la firma dell'intesa in modo da permettere, visti gli elementi di grande rilevanza presenti nell'intesa stessa un effettivo coinvolgimento delle strutture territoriali confederali e delle categorie e definire una posizione comune su come proseguire il confronto.

La Fiom esprime un giudizio negativo sull'idea che il differenziale tra l'inflazione concordata e quella reale potrà essere recuperata solo nei contratti regionali, dove si potranno realizzare, e solo dopo due anni. Si determineranno infatti differenze salariali tra regione e regione che potranno essere recuperate, con possibili interventi confederali, solo alla scadenza quadriennale del contratto.

Questo giudizio negativo è relativo anche alla scelta che assegna esclusivamente al livello regionale della contrattazione la negoziazione della produttività e che riconferma alla "bilateralità" un ruolo improprio sul mercato del lavoro.

La Fiom proporrà a Fim e Uilm di presentare alle controparti entro il mese di Aprile la piattaforma per il rinnovo del CCNL. All'interno di questa piattaforma dovranno essere inseriti i contenuti normativi già discussi e contemporaneamente contenere le richieste salariali che facciano riferimento alle richieste unitarie presentate nell'industria metalmeccanica e nelle altre categorie.

Nelle prossime settimane si terrà un'ulteriore riunione del Coordinamento Nazionale Fiom dell'artigianato e un'assemblea nazionale dei delegati metalmeccanici artigiani. All'ordine del giorno è fissata un'analisi della situazione del settore a partire dal rinnovo contrattuale.



foto archivio ©Bresciafoto

ufficio vertenze

## LEGGE FALLIMENTARE

### Il giudice non è più garante

Con la riforma spetta alle banche il potere di decidere. Contro i falliti nessun provvedimento

Il nuovo decreto legislativo che modifica la legge fallimentare in vigore dal 1942, entrerà in vigore a tutti gli effetti dal 15 giugno 2006. La riforma della legge fallimentare agisce in particolare per favorire gli imprenditori e non per garantire i creditori, infatti introduce "l'esdebitazione" cioè la possibilità al fallito di accollare alla collettività i propri debiti e poter riaprire nuove società senza dover rendere conto dei debiti effettuati, in pratica è una riforma che favorisce chi fa i debiti e penalizza i creditori, in primo luogo i lavoratori.

Il ruolo che viene attribuito al giudice non è più decisionale e di garanzia nei confronti dei creditori e della trasparenza della gestione finanziaria dell'impresa ma semplicemente un ruolo puramente di registrazione di atti amministrativi e giudiziali.

Il curatore fallimentare sostituisce nei poteri il giudice fallimentare, si dovrà accollare buona parte delle verifiche prima attribuite al tribunale agendo in sintonia con il comitato dei creditori.

Il comitato dei creditori ha ampi poteri sull'esercizio e la verifica dello stato fallimentare, deliberando sulle singole questioni e anche sulle scelte o la modifica del curatore fallimentare, a maggioranza non dei creditori ma a maggioranza dei crediti, ad esempio le banche che in questi anni hanno fornito ampi crediti senza curarsi di ottenere dalle imprese garanzie serie.

Le procedure concorsuali (concordati preventivi) saranno decise dalla maggioranza dei crediti (come le banche) riducendo il peso degli altri creditori.

I crediti dei lavoratori saranno garantiti come oggi dal privilegio ma la riforma in vigore dal Luglio 2006 alza la soglia economica delle imprese che potranno essere dichiarate fallite ciò significa che molti lavoratori, dipendenti di aziende con un volume di affari più piccolo non potranno recuperare i loro crediti attraverso il fallimento ma dovranno tentare la strada del pignoramento dei beni di proprietà del fallito che offre molte meno garanzie. Inoltre si riducono i periodi sui quali il tribunale può intervenire per revocare decisioni prese (ad es. vendite di immobili o altro) dal fallito.

Dai due anni attuali si passa ad un anno prima del fallimento, in questo modo si tutela il fallito e si svuota di risorse il fallimento danneggiando i creditori.

Queste le modifiche principali apportate alla legge fallimentare. Ancora una volta il Governo è intervenuto per garantire gli imprenditori e penalizzare i lavoratori.

### Tariffe per l'assistenza fiscale MOD.730 - UNICO - ICI/2006

La Fiom di Brescia, per l'anno 2006, visto il continuo aumento del numero degli iscritti che usufruiscono del servizio fiscale (CAAF CGIL), chiede un contributo pari a euro 4,50 per l'assistenza alla compilazione del modello 730 comprensivo di IVA e di euro 0,50 di solidarietà ad un progetto per la formazione di giovani adolescenti delle comunità rurali del Brasile. La quota rimanente del servizio è a carico della Fiom come previsto dalla convenzione con il CAAF CGIL.

#### ISCRITTI FIOM CGIL - BRESCIA

##### MOD. 730 - UNICO

Iscritto Fiom Dichiarante ..... € 4,50\*  
Iscritto Fiom Coniuge ..... € 4,50\*

##### MOD. 730 - UNICO Congiunto (in aggiunta tariffa dichiarante) Coniuge iscritto altre categorie CGIL

Fino a 10.000 Euro ..... € 10,00\*  
Oltre 10.000 Euro ..... € 17,00\*

##### Coniuge NON Iscritto

Coniuge a carico Fiscale iscritto Fiom ..... € 10,00\*  
Coniuge NON a carico Fiscale dell'Iscritto Fiom ..... € 50,00\*

##### ICI - Iscritto

Bollettini ICI fino a 3 fabbricati (righe) ..... € 4,00\*  
Bollettini ICI ogni altro fabbricato (rigo) ..... € 1,00\*  
Dichiarazioni ICI ..... € 8,00\*

#### NON ISCRITTI

##### MOD. 730 - UNICO - Dichiarante NON iscritto

Fino a 10.000 Euro ..... € 50,00\*  
Oltre 10.000 Euro ..... € 70,00\*

##### MOD. 730 - Congiunto (In aggiunta alla tariffa del Dichiarante) Coniuge NON Iscritto

Coniuge a carico Fiscale ..... € 30,00\*  
Coniuge NON a carico Fiscale ..... € 30,00\*

##### ICI - NON iscritto

Bollettini ICI fino a 3 fabbricati (righe) ..... € 7,00\*  
Bollettini ICI ogni altro fabbricato (rigo) ..... € 2,00\*  
Dichiarazioni ICI ..... € 16,00\*

\* gli importi sono comprensivi di IVA

I Servizi - RED e ISEE sono gratuiti

## Sanità dispari

La Regione Lombardia ha emanato il decreto n°15592 del 2003 che prevede a favore dei lavoratori delle aziende in crisi la riduzione del ticket su ricetta medica da 2 a 1 euro per tutti i lavoratori (e i familiari a carico) posti in cassa integrazione straordinaria, in mobilità e iscritti alle liste di disoccupazione, inoltre prevede l'esenzione del ticket per le visite ambulatoriali per i lavoratori disoccupati e posti in mobilità e non per quelli in cassa integrazione straordinaria seppure hanno lo stesso reddito. I lavoratori interessati devono sapere che per ottenere le riduzioni devono compilare una autocertificazione su apposito modulo (si può trovare presso l'Asl) e consegnarlo all'Asl di competenza.



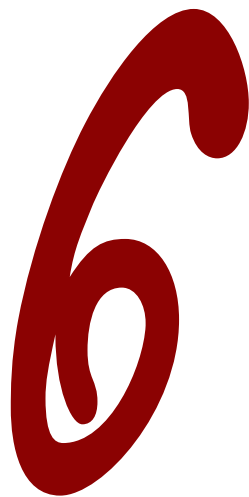
#### Regione Lombardia

### ADEGUAMENTO MASSIMALI CIGS E MOBILITÀ

Retrobuzioni mensili fino ad Euro 1.797,31:  
Indennità mensile lorda Euro 830,77

Retrobuzioni mensili superiori ad Euro 1.797,31:  
Indennità mensile lorda Euro 998,50

Gli importi netti sono ricavati dall'applicazione sui valori lordi della ritenuta previdenziale pari al 5,54%.



Come uscire dalle crisi aziendali

## Innse, un esempio positivo

**A** febbraio 2005 alla Innse Berardi, costruttore di macchine utensili, azienda appartenente al gruppo Camozzi si è raggiunto un accordo per la gestione di una crisi aziendale che determinava un esubero di 84 dipendenti su un totale di 272 lavoratori.

L'intesa prevedeva una mobilità volontaria e incentivata per circa 30 lavoratori da accompagnare al pensionamento e un Contratto di Solidarietà con una riduzione d'orario di 12 ore settimanali pari a 48 ore mensili che interessava 213 lavoratori.

Alla scadenza del primo anno del Contratto di Solidarietà si è convenuto di non proseguire per altri 12 mesi, tale strumento perché nel frattempo i problemi derivati dalle difficoltà strutturali e dalla mancanza di ordini sono venuti meno, il portafoglio ordini ha una copertura produttiva per l'intero 2006.

L'accordo e la sua conclusione raggiunge risultati importanti.

Da una parte lo strumento del Contratto di Solidarietà ha permesso ai lavoratori una perdita del reddito minore rispetto ad altri ammortizzatori sociali (CIGS) e dall'altra si è salvaguardato l'occupazione e non c'è stata la perdita della professionalità come invece purtroppo avviene nelle aziende interessate alla crisi, perché per il lavoratore significa perdita di salario e incertezza per il mantenimento del posto di lavoro.

Oggi l'Innse Berardi può far fronte alle richieste di ordini perché in azienda si è mantenuto l'intera struttura e salvaguardato il valore del lavoro e delle esperienze e professionalità determinato principalmente dai lavoratori e dalle lavoratrici.

Questo accordo dimostra che è possibile anche in una situazione di difficoltà e di crisi produttiva rispondere positivamente sia all'esigenza dei lavoratori che alle esigenze delle aziende.

Negli "stati generali" dell'economia il sindacato è messo ai margini

## Molto fumo, nessuna politica industriale. Si potrebbe cambiare

**I**l 25 gennaio 2006 si sono ufficialmente conclusi gli "stati generali dell'economia e della società bresciana". Regione, Provincia, Comune, Camera di Commercio, le due Università bresciane, dopo molti contrasti interni, hanno analizzato e indicato soluzioni alla più grave crisi che investe il sistema produttivo bresciano. Il sindacato, relegato ad un ruolo marginale, è stato ascoltato in audizione con altri settanta soggetti.

Le conclusioni - i livelli di inquinamento, la prevalenza di piccole e medie imprese a conduzione familiare, l'assenza di investimenti nei processi produttivi e in nuovi prodotti, le procedure burocratiche, i rapporti tra impresa e sistema del credito, la difficoltà crescente della viabilità - erano da tempo sotto gli occhi di tutti. Le linee di intervento che Regione, Provincia, Comune e le Università intendono seguire per contrasta-

re la crisi del sistema industriale sono indicate in: "formazione, innovazione tecnologica, riconversioni industriali, semplificazione amministrativa e coordinamento delle risorse statistiche". I metalmeccanici in questi mesi hanno scelto una linea per contrastare la crisi: respingere i licenziamenti e la chiusura degli stabilimenti, salvaguardare il reddito dei lavoratori coinvolti nei processi di ristrutturazione, rivendicare investimenti nei processi produttivi, acquisire nuove produzioni. Le imprese hanno fatto con noi accordi importanti, anche le istituzioni hanno svolto un importante ruolo di sostegno in alcune vertenze. L'iniziativa degli stati generali non ha questa concretezza ha il sapore dei convegni e dell'accademia.

Ai lavoratori serve una nuova politica industriale che impegni i grandi gruppi e individui risorse pubbliche da investire nel sistema industriale.

### CONTRATTO INTEGRATIVO

## MAC, di rinvio in rinvio



*Il Contatto Aziendale è scaduto dal 31 dicembre 2003 e la piattaforma è stata presentata a novembre 2004. Da allora si sono svolti molti incontri fra Rappresentanza Sindacale e Azienda senza trovare però una intesa che risponda alla richiesta di rinnovo del contratto aziendale. Nel novembre 2005 sono state effettuate oltre 20 ore di sciopero e il 5 dicembre in una riunione tenutasi nella sede della Associazione Industriali di Brescia è stata concordata con l'azienda la erogazione di una somma Una Tantum pari a 400 euro. In quella sede viene formalizzata da parte sindacale la richiesta di 800 euro per il 2006. L'azienda e l'AIB si impegnano a dare una risposta entro il gennaio 2006. La Mac dichiara di essere disponibile a discutere del rinnovo del P.d.R. essendosi concluso il rinnovo del Contratto Nazionale ma nessuna risposta viene data all'impegno preso a dicembre di dare risposta salariale alla richiesta sindacale. A fronte di questa posizione della Direzione, in modo unitario, la rappresentanza Sindacale decide di iniziare il confronto per il rinnovo del P.d.R. che abbia un valore di 1.136 euro l'anno e durata fino al 31 dicembre 2007. Nell'incontro del 14 marzo il sindacato verificherà le disponibilità dell'azienda.*



dalle  
Fabbriche



©Archivio FIOM

### ELETTROFIAMMA

## Così muore una fabbrica

*La Elettrofiamma di Cailina di Villa Carcina, azienda di casalinghi che in un recente passato aveva avuto 35 dipendenti, sta da tempo attraversando una crisi dovuta alla concorrenza di prodotti esteri presenti sul nostro mercato ma anche alla cecità della proprietà, che pensa principalmente a realizzare guadagni dall'affitto dei capannoni di sua proprietà piuttosto che investire in ricerca e in nuovi prodotti. Da oltre un anno le Rsu e la Fiom sollecitano l'azienda ad un confronto per garantire un futuro allo stabilimento e ai dipendenti, ma nonostante i ripetuti incontri in Associazione Industriali, la proprietà continua a sottrarsi alle proprie responsabilità, con risposte assolutamente evasive.*

*Il timore è che l'azienda stia attendendo di scendere sotto la soglia dei 15 dipendenti per poi procedere alla chiusura senza doversi attenere alle regole previste dalle leggi, come la 223 del 1991 che regola il ricorso alla cassa integrazione straordinaria o ai contratti di solidarietà oltre ai processi di riduzione del personale. I lavoratori di Elettrofiamma sono pertanto in lotta per il proprio futuro e per il posto di lavoro e hanno chiesto il sostegno della Cittadinanza e delle Istituzioni locali, prima fra tutte l'Amministrazione comunale, per tentare di trovare una positiva soluzione alla loro vicenda.*

## La contrattazione integrativa a Brescia dal 2003 al 2005

**N**egli ultimi due anni in tutta la provincia di Brescia sono stati sottoscritti 172 accordi integrativi dal gennaio 2003 al dicembre 2005.

Con questi accordi 22.016 lavoratori hanno avuto un aumento salariale.

In 98 accordi sono stati consolidati i precedenti premi di risultato

In 123 aziende una parte consistente del nuovo premio di risultato è garantita e in 114 di esse viene definita anche una quota variabile legata a:

- 65 qualità
- 31 quantità

## Meno precarietà più salario

- 52 produttività'
- 24 efficienza aziendale
- 7 redditività
- 6 alla presenza

In 29 aziende sono state contrattate maggiorazioni per turni

In 23 è stata migliorata la copertura normativa e salariale per la malattia

In 131 aziende si è definito un sistema regole che portano alla assunzione a tempo pieno per i lavoratori atipici.

In 128 è stato definito che l'orario di lavoro può essere modificato ma solo dopo una contrattazione preventiva con la Rappresentanza Sindacali Unitarie.

### INTEGRATIVI

## Nuove piattaforme

Chiuso il contratto nazionale continua invece la campagna per l'allargamento della contrattazione integrativa:

**Innse Berardi** ..... 253 dip.  
**NordZinc** ..... 83 dip.  
**Atb Riva Calzoni** ... 174 dip.  
**La Leonessa** ..... 95 dip.  
**Uberti** ..... 64 dip.  
**Sabatti** ..... 41 dip.  
**Metrocast** ..... 43 dip.  
**Gnutti Eredi Metalli** 260 dip.

Questo è l'elenco aggiornato delle aziende nelle quali i lavoratori hanno approvato la piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

7

Permessi di soggiorno dalle questure alle poste italiane

# Una nuova tassa di 30 euro a carico degli immigrati

Nel 2002, durante la sanatoria, fu l'INPS a guadagnare oltre 140 milioni di euro dalle tasche dei lavoratori e delle lavoratrici immigrati. Inoltre le poste Italiane guadagnarono circa 70 milioni. Qualche settimana fa le poste italiane e il ministero dell'interno hanno firmato un accordo che porterà nelle casse delle poste oltre 30 milioni di euro (stima dalla direzione centrale delle Poste su un milione di immigrati ). Infatti

l'accordo, che dovrebbe partire dalla primavera prossima, prevede lo spostamento delle richieste e rinnovi dei permessi di soggiorno dalle questure agli uffici postali. Oltre alle poste, anche i patronati hanno firmato un protocollo con il Ministero dell'Interno che prevede la collaborazione per la semplificazione dei procedimenti in materia di immigrazione. In pratica: l'immigrato prima passa ai patronati per la compilazione e la verifica

dei documenti da allegare, poi va presso un ufficio postale e paga 30 euro per la spedizione e altre 27 euro se vuole il permesso elettronico. Ma poi quanto tempo dovrà aspettare per riavere il permesso rinnovato o la carta di soggiorno e dove dovrà andare per il ritiro? Nessuno lo sa per adesso. L'unica cosa certa è che le Poste italiane, guadagnano un sacco di soldi, hanno salvato 400 posti di lavoro grazie ai Migranti.

coordinamento  
migranti

## RIUNIONE DELEGATI

### Convocazione coordinamento immigrati Fiom

È convocato per il giorno **Venerdì 17 marzo 2006 alle ore 14,30** presso la Fiom di Brescia in Via F.lli Polonari, 20 il Coordinamento dei delegati immigrati Fiom. Per discutere del piano di lavoro 2006. Gli argomenti della discussione sono molto importanti, si raccomanda perciò la presenza di tutti e la massima puntualità.



foto archivio ©Bresciafoto

## Synthesized contents of the agreement for the renewal of national metalworkers contract - Federmeccanica

After thirteen months of negotiations, on January 19, 2006, thank to the workers' mobilizations, An agreement on the national work contract of the metalworkers was reached. The agreement reaffirms the central role of the collective national contract, the role of the RSU and the right to a decent salary.

### These are the main contents of agreement:

#### WAGE INCREASE

The wage increase is of 100 euro for the V level. The lump ("Una Tantum") for the workers employed to the date of January 19, 2006 is of 320 euro. Half the amount will be paid in February 2006 and the second half of the amount in June 2006. The workers employed to the date of June 1, 2007 in companies where no company level negotiations are performed and who consequently during the year 2006 had wa-

ges corresponding to the mere minimum wages provided by the national work contract, will receive 130 Euro, which during the next national bargaining round will be turned into a specific wage element.

#### Experimental agreement on flexibility and labour market

An experimental commission will be operating between February 2006 and July 2006, discussing on productivity, work time, labour market and work conditions. This commission will also deal with the maximum percentage for interim and fixed term jobs. During the work of the commission, the companies can use working time flexibility on several week base, according to the provisions of article 5 of the national work contract, which means only through agreements with the RSU. In July 2006 this experimen-

tal section will expire, unless both parts decide to prolong it.

#### APPRENTICESHIP

The agreement concerning apprenticeship defines the functioning rules of apprenticeship contracts and provides strict rules concerning vocational training and wages. The main points are:

- obligation to confirm at least 70% of the apprentices as permanent workers;
- compulsory and paid vocational training;
- with respect to the past, wages will be raised and will correspond to wage perceived with respect to the corresponding professional level;
- use of apprenticeship from the 3rd to the 7th professional level, with different durations according to the respective professional level;
- the duration of the apprenticeship period will be shorter for workers having degrees.

**Expiry date of the agreement June 30, 2007**

## Voici les points essentiels du contenu de l'accord avec Federmeccanica

### LE SALAIRE

l'augmentation du salaire est de 100,00 euro le niveau 5, après 13 mois de négociations, le 19 janvier 2006, grâce à la mobilisation des travailleurs il a été rejoint l'accord pour le renouvellement du contrat national du secteur de la mécanique. L'ipoteèse de l'accord renforce le rôle central du contrat collectif national, le rôle des "RSU" (Représentants Syndical Unitaire) e un digne salaire. Un "una tantum" (une somme d'argent) pour tous les travailleurs en force le 19 Janvier 2006 est de 320 euro dont la moitié sera payée en Février 2006 et l'autre moitié en juin 2006. Aux travailleurs, en force du 1 juin 2007, qui n'ont pas la contrattation au niveau de leur usine donc en 2005 ils ont eu un salaire avec seulement le minimum contractuel, seront payés 130 euro qu'au prochain renouvel-

| FEDERMECCANICA               |                              |                                |                              |                                   |
|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| NIVEAU<br>PROFESSIONAL LEVEL | du 1/1/2006<br>from 1/1/2006 | du 1/10/2006<br>from 1/10/2006 | du 1/3/2007<br>from 1/3/2007 | € d'augmentation<br>Wage Increase |
| 1°                           | 37,50                        | 15,63                          | 9,37                         | 62,50                             |
| 2°                           | 43,88                        | 18,28                          | 10,97                        | 73,13                             |
| 3°                           | 51,75                        | 21,56                          | 12,94                        | 86,25                             |
| 4°                           | 54,75                        | 22,81                          | 13,69                        | 91,25                             |
| 5°                           | 60,00                        | 25,00                          | 15,00                        | 100,00                            |
| 5°s                          | 66,38                        | 27,66                          | 16,59                        | 110,63                            |
| 6°                           | 71,25                        | 29,69                          | 17,81                        | 118,75                            |
| 7°                           | 78,75                        | 32,81                          | 19,69                        | 131,25                            |

ment du contrat seront transformés en élément spécifique de rétribution.

#### ACCORD EXPERIMENTAL SUR LA FLEXIBILITÉ ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Il sera mise sur pied une commission expérimentale qui entre février 2006 et juillet 2006 discutera de productivité, d'horaire, de marché et conditions de travail. Cette commission affrontera aussi le thème des pourcentages maximum pour les contrats à temps déterminé et travail interinal. En attendant que la commission finit son travail les entreprises peuvent utiliser l'horaire qui s'étend sur plusieurs semaines sur la base de l'article 5 du contrat national, c'est à dire seulement

avec l'accord des RSU. L'accord sur l'apprentissage a établi comment doivent fonctionner les contrats et prévoit des règles rigide sur la formation et sur la rétribution. Les points fondamentals sont:

#### APPRENTISSAGE:

- confirmer aumoins les 70% des apprentis
- formation obligatoire e payée
- la retribution sera augmentée parraport au passé et égal à celle de la catégorie
- l'utilisation de l'apprentissage du 3° au 7° niveau avec des différentes durées par catégorie
- la durée de l'apprentissage se réduit si l'apprenti a des diplomes

**L'accord perime le 30 juin 2007**

## All workers

who didn't have the first augmentation in january and the first "una tantum" must contacted the trade union for to control there payment

## Tous les travailleurs

qui n'ont pas eu la première tranche d'augmentation en janvier, e la premier "Tantum" en février. Doivent contacte le syndicat pour contrôle leur bulletin de paie.

