

# Métal fionM

Giornale delle lavoratrici e dei lavoratori della Fiom di Brescia.

n° 46 - gennaio

2005

Sito Internet  
[www.fiom-brescia.org](http://www.fiom-brescia.org)

Aut. Tribunale di Brescia n. 42/91  
Direttore Responsabile Fausto Beltrami

## PIATTAFORMA PER IL CONTRATTO NAZIONALE LA PAROLA AI LAVORATORI

### Biennio salariale 2005-2006 La richiesta concordata tra Fiom-Fim-Uilm

È richiesto un aumento di 130 € al 5° livello, distinto tra un incremento dei minimi tabellari, a titolo di recupero e salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni pari a 105 € in forma riparametrata e una quota pari a 25 € uguale per tutti quale elemento distinto dalla retribuzione. Tale quota mensile sarà erogata entro il 2005 ai lavoratori delle aziende che non hanno svolto la contrattazione aziendale prevista dall'accordo del '93 e, successivamente, a tutti gli altri lavoratori e lavoratrici. Esso sarà assorbibile dalla contrattazione di 2° livello del futuro quadriennio.

Roma, 11 gennaio 2005

Dopo una lunga stagione di accordi separati, a distanza di quattro anni, si è raggiunta con Fim e Uilm l'intesa unitaria sulla ipotesi di piattaforma per il rinnovo biennio economico 2005-6.

È stato un lungo lavoro di mediazione, reso possibile dalla iniziativa messa in campo dalla Fiom in particolare in questi ultimi due anni.

Le vertenze aperte dalla Fiom e poi concluse con il voto unitario dei lavoratori, di cui Melfi rimane emblematica, rappresentano il movimento che si è sviluppato nelle fabbriche e che ha modificato nel tempo la situazione rendendo di fatto per le imprese impraticabile la strada degli accordi separati.

Senza questi risultati il l'approdo unitario non si sarebbe potuto raggiungere se non sostituendolo con una mediazione dei gruppi dirigenti, mentre la piattaforma che oggi si discute nelle assemblee è mediazione tra le posizioni di merito, si basa sulla condivisione di regole democratiche e persegue l'unità sindacale a partire dall'unità dei lavoratori, garantita dal referendum vincolante sulla eventuale intesa. Ci lasciamo alle spalle una stagione che impediva ai lavoratori di esprimersi sui loro contratti e che lasciava alle imprese la facoltà di decidere con quale organizzazione sindacale fare gli accordi, a prescindere dalla reale rappresentatività.

La scelta del conflitto ha sconfitto questa stagione e ha reso possibile definire regole democratiche e una richiesta salariale che supera la logica dell'inflazione programmata e prevede una quota di redistribuzione del reddito a tutti i lavoratori, come generalizzazione dei risultati della contrattazione aziendale.

La piattaforma affronta così, con la democrazia e la partecipazione dei lavoratori in tutti i passaggi della vertenza, la necessità per i metalmeccanici di una maggiore giustizia salariale.

La vertenza sul salario è accompagnata dalla scelta di mettere in campo un vasto movimento di lotta per difendere l'occupazione e il sistema industriale italiano, per contrastare la precarietà del mercato del lavoro, per riconquistare il diritto a definire un nuovo inquadramento.

Quello che i metalmeccanici hanno di fronte è quindi un rinnovo contrattuale che affronta, con richieste e iniziative concrete il nuovo attacco ai diritti dei lavoratori, dalla precarietà sempre più diffusa ai processi di ristrutturazione in corso.



Primavera del 2003: assemblea dei delegati Fiom in Piazza Loggia per la difesa del contratto nazionale.

## DOCUMENTO DEL CONSIGLIO GENERALE DELLA FIOM DI BRESCIA

Il Consiglio Generale della Fiom di Brescia riunito il 19 gennaio 2005 approva la proposta di piattaforma unitaria per il rinnovo del biennio economico 2005/2006, il documento politico e le regole del percorso democratico convenuto.

Il Consiglio Generale della Fiom di Brescia considera fondamentale aver definito unitariamente un sistema di regole democratiche che prevedono lo strumento del referendum sulla piattaforma e sull'ipotesi di accordo, interrompendo di fatto la logica degli accordi separati.

Questo risultato è stato ottenuto grazie ai lavoratori, alle lavoratrici e alla Fiom, che in questi quattro anni hanno messo in campo una battaglia coerente, sui precontratti e sulla democrazia per conquistare il diritto di voto di tutti i lavoratori e lavoratrici metalmeccanici.

Il Consiglio Generale della Fiom giudica positiva ed importante la mediazione raggiunta con Fim e Uilm sulla richiesta economica del biennio poiché supera la logica dell'inflazione programmata e chiede la redistribuzione di una quota di reddito uguale per tutti i lavoratori e le lavoratrici come generalizzazione dei risultati della contrattazione aziendale.

Il Consiglio Generale della Fiom ritiene necessaria una svolta radicale delle politiche economiche ed industriali del paese per un vero rilancio dell'industria attraverso investimenti sulla formazione, sull'innovazione e sulla ricerca. Occorre intensificare l'iniziativa tesa a ridurre la precarietà causata dall'applicazione della legge 30 e respingere l'attacco sugli orari di lavoro.

Dobbiamo continuare ad estendere il movimento rivendicativo articolato che a Brescia ha già coinvolto più di 17.000 metalmeccanici in 120 aziende con precontratti e accordi di secondo livello.

Il Consiglio Generale della Fiom esprime l'assoluto sostegno alla lotta dei lavoratori in Iveco, che da mesi chiedono all'azienda l'apertura di un confronto finalizzato a migliorare le condizioni economiche, la salvaguardia dell'occupazione e le prospettive del sito Iveco.

L'azienda risponde alla nostra iniziativa sindacale con la repressione ed i licenziamenti indirizzati ad eludere ogni confronto, per queste ragioni al centro della vertenza Iveco c'è la richiesta del ritiro dei provvedimenti disciplinari.

Il Consiglio Generale della Fiom considera il referendum e le assemblee preparatorie che si terranno entro il 17 febbraio 2005, un'occasione per dar forza e visibilità alla vertenza contrattuale tra tutte le lavoratrici e i lavoratori e metalmeccanici e per il rilancio di una stagione di sindacalizzazione in tutti i luoghi di lavoro. Per questo motivo impegna tutta la struttura e i delegati a raggiungere la più grande adesione al voto nei luoghi di lavoro.

Approvato dal Consiglio Generale con un'astensione.

Brescia, 19 gennaio 2005

# FIAT - IVECO LE RAGIONI DI UNA LOTTA

- **Contratto aziendale (scaduto nel '99!)**
- **Licenziamento di un delegato**
- **Investimenti**

**La Fiat in Iveco ancora una volta respinge il terreno del confronto con il sindacato e attacca, con le minacce, le denunce e i licenziamenti, i lavoratori e i delegati con l'obiettivo di bloccare le giuste rivendicazioni sindacali.**

Da mesi in Iveco l'azienda non si confronta con le esigenze dei lavoratori: un aumento salariale, un lavoro stabile per chi è precario, conoscere le prospettive dello stabilimento.

Alla lotta per conquistare un accordo aziendale, scaduto dal 1999, e per respingere il licenziamento di un delegato, Iveco ha risposto mettendo in libertà 2600 lavoratori e notificando, tra il 23 dicembre 2004 e il 10 gennaio 2005, la denuncia in tribunale a 470 lavoratori delle aziende terziarizzate "colpevoli" di aver scioperato a sostegno della loro vertenza e del delegato licenziato.

I lavoratori Iveco difendono i loro diritti a partire dalle libertà sindacali, da un salario dignitoso e dalla stabilità del posto di lavoro, perché sono consapevoli che solo su queste basi è possibile costruire prospettive per l'Iveco a Brescia, che non esistono prospettive senza diritti.

Per queste ragioni hanno dato mandato alla

Fiom di continuare nelle iniziative a sostegno della vertenza per ottenere risposte, così come è stato possibile nelle aziende bresciane, alle loro richieste. In Iveco i lavoratori chiedono risposte salariali sulla base della piattaforma unitaria presentata nel 2000 per i lavoratori Iveco e delle piattaforme presentate nel mese di novembre 2004 per i lavoratori delle aziende terziarizzate del sito, chiedono la definizione di un piano di investimenti utile a garantire concretamente una prospettiva per lo stabilimento di Brescia e il ritiro del licenziamento e dei provvedimenti disciplinari in corso.

La Fiom, ha messo in campo tutte le iniziative utili a sostenere le richieste, ha convocato a Brescia le strutture territoriali provinciali e i delegati di tutti gli stabilimenti Iveco in Italia per conquistare, con l'unità dei lavoratori, un tavolo negoziale in difesa dei diritti e di miglioramento della condizione retributiva.

La trattativa con Iveco non si è ancora aperta e la Fiat non affronta i problemi, per questo i lavoratori hanno deciso di attuare ulteriori forme della mobilitazione.

La vertenza in Iveco mostra a tutti dove è la mafafede e chi subisce la violenza e il sopruso, e afferma che non ci sono prospettive se non si rispettano i diritti, a partire dal diritto di contrattazione in fabbrica.



## Contrattazione a Brescia: facciamo il punto

Quella affrontata nel corso del 2004 è stata una contrattazione molto ampia e insieme difficile. Alla normale contrattazione si è affiancata la nostra richiesta di recuperare i danni provocati dal contratto separato firmato da Fim e Uilm.

Una prima fase, dopo l'accordo separato del luglio 2003, è stata contrassegnata dalla richiesta, presentata dalla Fiom in molte aziende, di firmare i "precontratti" al cui centro stava la richiesta di recupero della differenza salariale tra la richiesta della piattaforma nazionale Fiom e quanto definito con l'accordo separato, la riduzione dei danni provocati dalla applicazione della legge 30 sulle flessibilità, la conferma degli orari di lavoro. Una seconda fase ha visto intrecciarsi, a partire dal gennaio 2004, la piattaforma per il rinnovo della contrattazione integrativa e i precontratti, con l'opposizione iniziale delle altre organizzazioni sindacali a sostenere le richieste dei precontratti. In questa seconda fase la posizione della Fiom si è affermata nel rapporto con le altre organizzazioni sindacali sul terreno della democrazia e sono stati i lavoratori a decidere con il voto i contenuti delle piattaforme aziendali. La firma dell'accordo integrativo alla Beretta, dopo circa 170 ore di sciopero proclamate dalla sola Fiom, afferma la linea generale della Fiom di miglioramento delle condizioni di lavoro, a partire da quelle salariali, senza scambio. La prossima ci vedrà impegnati sul terreno del contratto nazionale e contemporaneamente a proseguire nell'iniziativa per affrontare la grave crisi dell'industria, che ha ripercussioni anche a Brescia, a concludere le trattative in corso e ad aprire in molte aziende il rinnovo del contratto aziendale in scadenza. Facciamo quindi il punto di cosa ha rappresentato a Brescia la contrattazione integrativa del corso del 2004.

Abbiamo presentato 168 piattaforme integrative per 32.400 dipendenti su un totale di circa 45.000 dipendenti metalmeccanici occupati in aziende sindacalizzate nel nostro comprensorio. Abbiamo firmato 29 contratti integrativi classici e 81 accordi integrativi con al centro la linea dei "precontratti" che hanno portato aumenti e certezze a oltre 13500 lavoratrici e lavoratori bresciani.

Abbiamo firmato, nelle 22 aziende nelle quali la contrattazione integrativa non era in scadenza, accordi di "precontratto" per oltre 3100 dipendenti. Un risultato positivo conquistato dai lavoratori e dalle lavoratrici metalmeccaniche quasi ovunque per la capacità di sostenere le richieste con il conflitto, con il ricorso a ore di sciopero, realizzando un nuovo livello di mediazione con le imprese.

Nel 2005, a partire dalla vertenza che vede impegnati i 4000 lavoratori della più grande fabbrica di Brescia, l'Iveco, che chiedono risposte sulle prospettive, sul salario e sulla precarietà, devono positivamente concludersi con l'accordo, per oltre 5000 metalmeccanici in 52 aziende, le contrattazioni integrative ancora aperte e si devono definire le piattaforme integrative, nelle 30 aziende con circa 2500 dipendenti, dove gli accordi scadono nel 2005.

### ELEMENTI CONTRATTATI N° acc. aziendali

ELEMENTI CONTRATTATI	N° acc. aziendali
Superminimo Collettivo	97
Lavoratori Atipici	93
Orario 40 ore	63
Informazioni	58
Ambiente	42
Inquadramento	17
Organici	1
Quattordicesima	19
Premio Aziendale	60
Pdr Consol/assorb	81
Pdr garantito	74
Pdr variabile	42
Qualita'	21
Quantita'	35
Produttivita'	4
Redditivita'	12
Efficienza	4
Pdr Presenza	1
Pdr Formazione	3
Trasferte	13
Maggiorazioni Turni	3
Cottimo	3
Banca Ore	6
Calendario	1
Rol aggiuntivi	6
Flessibilita'	3
Modifica Turnazioni	12
Malattia	5
Monte ore rsu	2
Internet rsu	6
Fondo aziendale	10
Formazione	2
Appalti	3
Istituzione Mensa	3

## BERETTA: UN BUON ACCORDO DOPO UNA LUNGA VERTENZA

*L'intesa raggiunta a dicembre 2004 in Beretta, prevede un incremento economico annuo a regime (2008) pari a euro 1423 dei quali la parte rilevante – euro 984 – mensilizzati, la conferma degli orari di lavoro e della turnistica in essere, l'assunzione di 21 lavoratori precari e la definizione di una modalità di confronto con la R.S.U. sul lavoro precario, interventi in materia di ambiente di lavoro e sui servizi, l'integrazione del trattamento economico (al 65%) per le malattie, l'elevazione della % del part-time (5%), l'estensione del diritto di anticipazione del T.F.R., la dotazione alla R.S.U. di personal computer, collegato ai siti sindacali e al fondo Cometa. I lavoratori e le lavoratrici della Beretta raggiungono questo importante risultato dopo aver deciso, attraverso un referendum votato dalla maggioranza dei lavoratori, di presentare, nell'ottobre del 2003, il precontratto Fiom e aver sostenuto la richiesta di precontratto con circa 170 ore di sciopero.*

*L'intervento della cassa di resistenza ha concretamente sostenuto la lotta dei lavoratori in Beretta.*

*Il 15 ottobre 2004, su mandato delle assemblee, è stata definita una piattaforma unitaria e il 3 dicembre 2004 si è raggiunto l'accordo con l'azienda. La partecipazione al referendum di approvazione dell'accordo è stata altissima, hanno votato 710 lavoratori e lavoratrici dei quali 652 si sono espressi a favore dell'intesa raggiunta. L'accordo raggiunto in Beretta, dalla R.S.U. con la trattativa in fabbrica e il voto espresso dai lavoratori nel referendum concludono positivamente una vertenza lunga vertenza sindacale e afferma nei fatti la linea contrattuale della Fiom.*



Presidio dei lavoratori della Beretta.

# OCEAN-ELCO BRANDT

## Prioritario il piano industriale

Dal 4 aprile del 2002, quando il tribunale di Nanterre ha dichiarato lo stato di insolvenza, i lavoratori e le lavoratrici della Ocean difendono il loro posto di lavoro e le prospettive della fabbrica più grande della zona di Verolanuova-Manerbio.

L'8 marzo del 2003, Elco Brandt acquista l'azienda dall'amministrazione straordinaria e presenta un piano industriale finalizzato alla salvaguardia, al consolidamento e rilancio dell'attività aziendale dello stabilimento di Verolanuova e sottoscrive un' accordo sindacale che garantisce gradualmente i livelli occupazionali ( attualmente i lavoratori ancora in mobilità sono 51)

Il piano industriale presentato da Elco-Brandt prevedeva investimenti su due linee di prodotti nuovi e i volumi produttivi necessari a garantire i livelli occupazionali( oggi di 652 ma con i lavoratori da assumere entro settembre 2004 pari a 700 ).

Tra gennaio-settembre 2004 i lavoratori della Elco-Brandt sono stati coinvolti dalla Cassa integrazione per un totale di 22-23 settimane. La direzione Elco Brandt Italia, nel mese di ottobre 2004, ha comunicato al sindacato la decisione di rallentare gli investimenti previsti dal piano industriale e a novembre 2004 la sospensione di questi investimenti.

In sostanza Elco Brandt, non rispettando il piano industriale presentato al Ministero, subordina la realizzazione degli investimenti previsti dal piano al raggiungimento di volumi produttivi, vincolo mai discusso in sede di acquisizione e di accordo sindacale.

Senza gli investimenti sui nuovi prodotti è impossibile, nella attuale situazione di mercato, raggiungere i volumi che Elco Brandt richiede; non solo, se verrà a mancare la nuova gamma di prodotti si mette in discussione la prospettiva dello stabilimento di Verolanuova



Lavoratori in assemblea all'Ocean.

che non avrebbe più le caratteristiche di produzione previste dal piano industriale e necessarie per essere competitivo, così come non avrebbe potenzialmente le condizioni per realizzare i volumi necessari a garantire gli attuali livelli occupazionali.

Il 10 gennaio 2005 il Ministero delle attività produttive, su richiesta del sindacato, ha convocato un incontro per verificare il rispetto degli accordi sottoscritti in sede ministeriale all'atto dell'acquisizione dalla procedura straordinaria affrontando la situazione che si sta determinando in ElcoBrandt e ha definito l'apertura di un tavolo di trattativa al

ministero per verificare le scelte aziendali. Il sindacato e i lavoratori, se da una parte sono più garantiti dall'apertura di un tavolo ministeriale, **dall'altra subordinano qualunque ipotesi di ricorso agli ammortizzatori sociali alla presentazione di un piano industriale che garantisca sia i livelli occupazionali che la prospettiva dello stabilimento di Verolanuova.**

Non è accettabile che un'impresa venga acquisita dall'amministrazione straordinaria a condizioni più che favorevoli, incameri gli aiuti statali e poi non mantenga gli impegni presi.

## ORIZIO: secco no ai licenziamenti

La ditta Orizio Paolo di Rodengo Saiano è tra i maggiori costruttori mondiali di macchine circolari per maglieria che, vantando una vasta gamma di macchinari con un'alta qualità del prodotto, esporta circa l'80% della propria produzione conquistando clienti non solo nella stessa Comunità Europea, ma anche nelle Americhe e nei paesi dell'Est Asiatico.

Una serie di fattori negativi dovuti alla crisi che sta attraversando tutto il settore del meccanotessile (la migrazione dei poli di produzione di abbigliamento e maglieria nei paesi asiatici e la concorrenza degli stessi, compreso anche lo stravolgimento del rapporto di cambio euro/dollaro) ha avuto come conseguenza aziendale l'utilizzo della CIGS per riorganizzazione per la durata di un anno a decorrere dal 15 marzo 2004, interessando complessivamente 100 lavoratori (utilizzando il criterio di rotazione ed anticipando le spettanze salariali ai lavoratori).

Durante tale periodo l'azienda avrebbe dovuto realizzare degli interventi sia di natura finanziaria, sia in merito alla riorganizzazione del ciclo produttivo con obiettivo del contenimento dei costi; i fatti dimostrano che il piano indicato ha avuto esito negativo anche perché realizzato in maniera assolutamente parziale ed i finanziamenti dalle banche non sono arrivati.

All'incontro di verifica dell'andamento della riorganizzazione aziendale avvenuto il giorno 14/12/2004 con le RSU, FIOM e FIM, l'azienda ha dichiarato che, a causa dell'ulteriore aggravamento della situazione produttiva, intende traslocare gran parte della produzione di macchinari attualmente costruiti a Rodengo Saiano nello stabilimento estero (Slovacchia); di conseguenza si proseguirebbe l'attività con 88 lavoratori complessivi sui 190 attualmente in forza percorrendo la strada dei licenziamenti attraverso le normative previste dalla legge 223/91 della mobilità.

La notizia giunta ai lavoratori ha registrato da subito una forte rabbia per la scelta aziendale e si è deciso di dare mandato alle RSU ed OO.SS. ad individuare le iniziative più consone di protesta con l'obiettivo del ritiro dei licenziamenti attraverso scioperi e presidi dei cancelli.

Dopo l'avvio della procedura di mobilità del 23 dicembre scorso, FIOM - FIM - RSU hanno avuto alcuni incontri con le istituzioni (inizialmente con il sindaco di Rodengo Saiano e l'assessore provinciale al lavoro) e con i vari parlamentari bresciani aventi lo scopo di verificare le possibili alternative agli esuberanti che renderebbero drammatica la situazione non solo per i 102 lavoratori e le loro famiglie, ma metterebbero a

rischio la sopravvivenza stessa di una fabbrica storica del territorio bresciano.

Purtroppo però all'incontro del 20 gennaio '05 (previsto dalle normative della mobilità), l'azienda ha riconfermato tutto quanto dichiarato in precedenza.

Ovviamente la risposta del sindacato è stata (ed è) di totale dissenso in merito alla strada intrapresa dall'azienda chiedendo senza mezzi termini il ritiro immediato dei licenziamenti e contemporaneamente la disponibilità a lavorare attorno ad un credibile piano di rilancio del sito produttivo.

Alla fine la Direzione Aziendale si è riservata di comunicare le proprie posizioni definitive alla riunione convocata dall'assessore provinciale prevista il 28/01/2005 con la presenza (oltre il sindacato) dei vari parlamentari bresciani e dei vari sindaci della zona.

Momentaneamente si è deciso assieme ai lavoratori di incrementare le ore di sciopero articolato e proseguire con i presidi dei cancelli nelle intere giornate lavorative. Qualora la riunione in programma dovesse avere un esito negativo, inevitabilmente verrà incrementato il conflitto con l'obiettivo di salvaguardare tutti i posti di lavoro ed evitare la chiusura dell'azienda.

# COMETA

## LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE E LE NOVITÀ DEL 2005

Informazione a cura di Wilma Prandelli,  
candidata Fiom all'assemblea dei delegati Cometa

Il 2005, come già previsto dal regolamento COMETA, vede il passaggio dal MONOCOMPARTO al MULTICOMPARTO, con tutte le difficoltà di gestione che tale cambiamento comporta. Quanto segue per spiegare, a sommi capi, in cosa consiste il MULTICOMPARTO e che tipo di scelte viene proposte ai lavoratori iscritti al fondo COMETA.

Innanzitutto cos'è COMETA. Per tutti coloro che ancora non lo conoscono, che sono tanti e soprattutto fra i giovani, Cometa è un fondo pensionistico, parallelo all'INPS, esclusivo dei lavoratori metalmeccanici/orafi e argentieri, e cioè è un fondo chiuso. E' nato da un accordo tra Organizzazioni Sindacali e Imprenditori, per completare la pensione dei giovani lavoratori che, con il sistema contributivo, percepiranno in pensione all'incirca meno della metà di quanto percepiscono i lavoratori che oggi sono in pensione, o che ci andranno nei prossimi dieci anni.

E' un fondo che prevede una gestione democratica, (a differenza di tutti gli altri fondi aperti) e cioè un'assemblea eletta dai lavoratori al 50% e al 50% dalle imprese, che ha il compito di dare suggerimenti, di votare il bilancio, di eleggere il Consiglio d'Amministrazione e il Collegio dei Revisori Contabili; delibera sulla loro responsabilità, sul loro compenso, sulla loro eventuale revoca; delibera l'entità della quota associativa, e di eventuali modifiche dello statuto.

### ADESIONE

L'adesione è volontaria. Per iscriversi bisogna compilare un modulo, che va consegnato in azienda. L'iscrizione costa 5,16 euro al lavoratore – trattenuti sulla prima paga – e 5,16 euro al datore di lavoro.

### CONTRIBUZIONE

1. Il lavoratore versa, direttamente in busta paga, una quota che sceglie tra le seguenti:

- 1,20% (calcolato su paga base-contingenza-edr)
- 1,24% (calcolato sulla paga utile al calcolo del TFR)
- 2% (calcolato sulla paga utile al calcolo del TFR)
- 3% (calcolato sulla paga utile al calcolo del TFR)
- 4% (calcolato sulla paga utile al calcolo del TFR)

2. Il lavoratore versa anche una quota del suo TFR pari al 40% annuo (2,76% mensile) se la sua prima occupazione è antecedente il 28/04/1993, e pari al 100% annuo (6,91% mensile) se la sua prima occupazione è successiva a tale data.

3. L'azienda versa l'1,20 % della paga base-contingenza-edr.

Tali quote, sia quella del lavoratore sia quella dell'azienda, sono detratte dall'imponibile fiscale.

### COSTI DI GESTIONE

I costi di gestione sono contenuti al di sotto dell'1% di percentuale sul patrimonio, poiché cometa è un fondo senza fini di lucro, e sono nettamente inferiori ai costi dei fondi aperti.

### ANTICIPAZIONI

Dopo otto anni di contribuzione continuativa, l'associato può chiedere anticipi fino al 100% del capitale accantonato (TFR, contributi e rendimenti) per far fronte a spese particolari (acquisto prima case per se o per i figli, spese mediche, ecc. – come per il TFR).

### TRASFERIMENTO O SOSPENSIONE

Dopo almeno cinque anni dall'iscrizione al fondo, l'aderente può chiedere la sospensione dei versamenti, o il trasferimento della sua posizione ad un altro fondo, aperto o chiuso. In questi casi, cessa anche il versamento da parte dell'azienda.

### PRESTAZIONI

Se il lavoratore ha versato meno di 15 anni a Cometa. Quando si licenzia ha diritto ad essere liquidato completamente.

**Il diritto alla pensione complementare matura dopo cinque anni di contribuzione per la Pensione di vecchiaia, dopo 15 anni di contribuzione per la pensione di anzianità.**

In quest'ultimo caso, il lavoratore può chiedere la liquidazione del capitale fino ad un massimo del 50% del totale.

In ogni caso, se l'importo complessivo dovuto, convertito in rendita, è inferiore al valore del 50% dell'assegno sociale, il lavoratore verrà liquidato in unico soluzione.

**Il capitale finale, così come la rendita pensionistica, sono soggetti a tassazione.**

### RISCATTO

In caso di licenziamento (per pensionamento o cambio contratto o altri motivi) per riscuotere l'aderente deve compilare un modulo, che va compilato in parte anche dall'azienda, e poi spedirlo al Fondo Cometa, con raccomandata con ricevuta di ritorno, al seguente indirizzo:

**FONDO COMETA  
Casella Postale 10880  
20124 MILANO**

segue a pagina 6



segue dalla pagina 5

Si consiglia il lavoratore di verificare la correttezza della propria posizione. In mancanza di anomalie il riscatto avviene dopo sei mesi dal ricevimento, da parte di Cometa, della richiesta. Tramite Internet ogni aderente può accedere, con il proprio codice e la propria password, alla sua posizione, verificarne l'esattezza dei versamenti, e può eventualmente cambiare il proprio indirizzo.

#### MULTICOMPARTO

Dall'1 aprile 2005, la gestione finanziaria di Cometa passa dal monocomparto al pluricomparto.

Di seguito descriviamo a grandi linee le caratteristiche dei nuovi tre comparti, in aggiunta al Comparto Reddito che sostanzialmente riproduce le caratteristiche del monocomparto.

#### COMPARTO MONETARIO PLUS

Ha l'obiettivo di realizzare un investimento a basso grado di rischio, con un rendimento simile a quello del TFR. Il portafoglio di questo comparto è composto al 100% da titoli obbligazionari. E' un investimento a breve, indicato a lavoratori che hanno in previsione di restare nel fondo per pochi mesi.

#### COMPARTO SICUREZZA

Chi sceglie questo comparto, deve avere la sicurezza di restare fino al 31/3/2010. Il rendimento garantito è del 2,5% annuo. Il portafoglio è composto per un max 10% di azioni, il resto in obbligazioni e titoli di stato.

E' indicato per permanenze abbastanza brevi (min. 5 anni) e per i lavoratori che hanno bassa propensione al rischio e che si accontentano di bassi rendimenti.

#### COMPARTO CRESCITA

Ha l'obiettivo di ottenere una crescita consistente del proprio capitale, contando su un lungo periodo di adesione al fondo. Il portafoglio è composto al max. dal 60% di azioni e dal 40% di obbligazioni. E' il tipo di scelta più rischiosa, ma anche più redditizia, se non si ha bisogno di ritirare a breve i propri capitali. E' indicato per i giovani lavoratori, che dovranno provvedere ad una consistente pensione complementare.

#### COMPARTO REDDITO

Ha le stesse caratteristiche dell'attuale Multicomparto. Max 30% azioni, il resto titoli obbligazionari. E' indicato ai lavoratori che vogliono ottenere una prestazione pensionistica espressiva, e che hanno ancora qualche anno di permanenza nel fondo.

**CHI EFFETTUA LA SCELTA DEL COMPARTO REDDITO, NON DEVE FARE NULLA, PERCHE' AUTOMATICAMENTE I SUOI CAPITALI RESTANO IN QUESTO COMPARTO.**

**ENTRO IL 31 GENNAIO 2005 GLI ADERENTI CHE FANNO UNA SCELTA DIVERSA DA QUELLA DEL COMPARTO REDDITO, DEVONO INVIARE IL MODULO COMPILATO, NELLA BUSTA, CON LA SCELTA DI UN SOLO COMPARTO FRA I TRE PROPOSTI.**

**LA SCELTA PUO' ESSERE FATTA O CAMBIATA ANCHE TRAMITE INTERNET, ENTRO IL 20 FEBBRAIO 2005.**

**SONO ATTIVI PER OGNI INFORMAZIONE O PER L'ACCESSO A INTERNET GLI SPORTELLI COMETA PRESSO LA FIOM di BRESCIA, in Via FOLONARI, 20 (per quattro giovedì il servizio normalmente pomeridiano viene rafforzato come segue: dalle 9 alle 12,30 e dalle 13,30 alle 17,30). PRESSO LA FIOM DI ZONA DELLA VALTROMPIA, in via Convento a Gardone Val Trompia, lo sportello COMETA è aperto il MERCOLEDI' pomeriggio dalle 14,30 alle 17,30.**

## Elezioni per il rinnovo dell'assemblea Cometa

**Nel mese di febbraio 2005 si svolgeranno le votazioni per il rinnovo dell'Assemblea dei rappresentanti dei soci del Fondo di previdenza complementare dei metalmeccanici, Cometa.**

I lavoratori (45) che comporranno la nuova Assemblea (altri 45 vi siedono in rappresentanza dei datori di lavoro) eleggeranno il Presidente, il vice-Presidente e l'insieme del Consiglio di Amministrazione del Fondo.

I rappresentanti dei lavoratori che fanno parte dell'Assemblea costituiscono uno degli importanti strumenti del funzionamento democratico del Fondo.

Le votazioni per il rinnovo dell'Assemblea si effettueranno per posta; per questo il Fondo sta provvedendo ad inviare al domicilio di ogni iscritto la scheda elettorale e la busta pre-affrancata per rispedire la scheda votata.

Due sono le liste che si confrontano: una unitaria (Fim, Fiom, Uilm e Fismic) formata dalle parti che hanno istituito il fondo e l'altra dell'Ugl. Pubblichiamo la lista unitaria con l'evidenziazione in neretto dei candidati della Fiom (**ma la lista unitaria va votata in blocco, barrando con una croce l'apposito spazio**).

La Fiom-Cgil conferisce a questo rinnovo elettorale particolare importanza e auspica la massima partecipazione al voto dei lavoratori iscritti al Fondo e il più ampio successo della lista unitaria.

**Ricordiamo infine che le schede votate, per essere valide, devono pervenire all'indirizzo esposto sulla busta di ritorno entro il 28 febbraio 2005.**

### Lista Fim-Fiom-Uilm-Fismic Elezione Assemblea dei Delegati Cometa 2005

1. PRANDELLI VILMA	10-07-1956	IMPIEGATA	BERETTA	BRESCIA
2. COLANGELO MAURO	25-12-1954	OPERAIO	FIAT AUTO	TORINO
3. BRAMBILLA MAURIZIO	17-06-1968	IMPIEGATO	SIEMENS I.C.N.	MILANO
4. BILLOTTA VITO	08-12-1951	OPERAIO	ILVA	TARANTO
5. PINTO MICHELE	10-08-1951	OPERAIO	FIAT ENTI CENTRALI	TORINO
6. GUERZONI ROBERTO	23-09-1966	IMPIEGATO	CNT. RICERCHE FIAT	TORINO
7. VERDINI GIANFRANCO	24-02-1958	OPERAIO	IVECO	TORINO
8. TUFARINI FABIO	30-12-1964	OPERAIO	CARRARO	PADOVA
9. GASBARRO GIANFRANCO	25-12-1959	OPERAIO	GRAZIANO TRASMISS.	BARI
10. CHIAROLANZA LUIGI	24-08-1952	IMPIEGATO	MARCONI	NAPOLI
11. PANARIELLO GAETANO	27-08-1959	IMPIEGATO	ALENIA	NAPOLI
12. VITOLO PASQUALE	25-11-1954	OPERAIO	LUGLI CARRELLI ELEV.	MODENA
13. ALBERTI LUCIANO	24-02-1954	IMPIEGATO	FIP	PADOVA
14. FOSCHI FABIO	04-09-1954	IMPIEGATO	ALENIA DIFESA	ROMA
15. RICCARELLI GIANCARLO	10-08-1953	OPERAIO	A.S.T.	TERNI
16. NENCINI FABIO	22-06-1961	OPERAIO	NUOVO PIGNONE	FIRENZE
17. FRANCHI FABIO	20-09-1967	OPERAIO	PIRELLI	FIRENZE
18. LOLLIO EMILIO	15-09-1971	OPERAIO	LUCCHINI SID.	BERGAMO
19. VIDA MAURIZIO	30-01-1953	OPERAIO	COLGAR	MILANO
20. BARDUCA STEFANO	25-04-1967	OPERAIO	ACC ELETTROMECC.	BELLUNO
21. ALBORGHETTI LORENZO	19-06-1958	IMPIEGATO	ABB SACE	BERGAMO
22. GAIONE ELVIO	20-03-1966	OPERAIO	FINCANTIERI	GENOVA
23. FEOLA FRANCO	06-08-1962	OPERAIO	FIAT CASSINO	FROSINONE
24. CARLUCCI GIANCARLO	03-03-1967	OPERAIO	SEVEL	CHIETI
25. GRAMEGNA SAVERIO	20-01-1972	OPERAIO	GETRAG	BARI
26. REMUS STEFANO	09-11-1959	IMPIEGATO	MARCONI SELENIA	GENOVA
27. URAS GIANFRANCO	26-04-1950	IMPIEGATO	AMS	ROMA
28. DE PASE SERGIO	08-04-1954	IMPIEGATO	WARTSILA	TRIESTE
29. TORRE FAUSTO	11-08-1971	IMPIEGATO	MARCONI	CASERTA
30. GOSMAR GIAN BRUNO	26-06-1950	OPERAIO	ALSTOM FERROVIARIA	CUNEO
31. RADICE PAOLO	01-04-1950	IMPIEGATO	AGUSTA	VARESE
32. TETI ANTONIO	10-09-1957	OPERAIO	SEVEL	CHIETI
33. MORETTI VALENTINO	25-01-1965	OPERAIO	CASE NEW HOLLAND	ANCONA
34. SANTONI GIAMPIERO	27-02-1971	OPERAIO	MERLONI ELETTR.	ANCONA
35. VALENTINI MICHELE	14-11-1968	OPERAIO	OFF. AERONAVALI	VENEZIA
36. TESORO SAVINO	05-08-1965	IMPIEGATO	AERMACCHI	VARESE
37. SAMPOGNARO GIUSEPPE	12-08-1956	IMPIEGATO	FIAT	PALERMO
38. BARBERA ANGELO	16-06-1953	OPERAIO	FIAT	PALERMO
39. CAPOLONGO PELLEGRINO	29-07-1970	OPERAIO	POWERTRAIN	AVELLINO
40. BARBINI CLAUDIO	24-02-1975	OPERAIO	DALMINE	LIVORNO
41. ALMADORI ILIO	15-03-1955	OPERAIO	A.S.T.	TERNI
42. AMOROSO GIUSEPPE	15-11-1950	IMPIEGATO	A.S.T.	TERNI
43. ARIOSTO ANGIOLINO	09-06-1947	OPERAIO	IVECO	BRESCIA
44. CARBONINO GIADA	10-04-1976	OPERAIA	ANSALDO ENERGIA	GENOVA
45. VITALI MARCO	17-06-1962	OPERAIO	SAME	BERGAMO
46. VIVIAN ALESSANDRO	30-09-1966	OPERAIO	ELECTROLUX	PORDENONE
47. LOMIO MARCO	28-04-1973	OPERAIO	SATA	POTENZA
48. MASTROGIOVANNI ETTORE	06-12-1958	OPERAIO	DENSO	TORINO
49. GUGLIELMI MASSIMILIANO	26-03-1971	IMPIEGATO	MARCONI SUD	CASERTA
50. MARRA GIUSEPPE	25-03-1971	OPERAIO	BUNDY	POTENZA
51. CORRADINI PATRIZIA	15-05-1959	IMPIEGATA	EMAK	REGGIO EMILIA
52. RAVOT DOMENICO	26-06-1951	OPERAIO	ALCOA	CAGLIARI
53. SCORNAVACCHE VITTORIO	12-12-1948	OPERAIO	ST MICROELECTRONICS	CATANIA
54. TORE CARLA VIRGINIA	17-01-1962	IMPIEGATA	HYDROCONTROL	CAGLIARI
55. BONFATTI ALESSANDRO	25-09-1969	OPERAIO	MASERATI	MODENA
56. MONTAGNOLO ANGELO	22-06-1952	IMPIEGATO	INFUN FOR	ROVIGO
57. BALCONI FRANCO	15-05-1960	IMPIEGATO	ST MICROELECTRONICS	MILANO
58. CORNO VALENTINO	12-06-1972	OPERAIO	STMICROELECTRONICS	MILANO
59. BALDONI MAURO	23-10-1962	OPERAIO	ANTONIO MERLONI	ANCONA



## NOTIZIE UFFICIO VERTENZE FIOM

GENNAIO 2005

# TFR: ciò che occorre sapere

Con la conclusione del 2004, in diverse aziende della nostra provincia i lavoratori hanno ricevuto, con la busta paga, un modulo predisposto dalle aziende, nel quale si chiede loro di pronunciarsi per la rinuncia alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi di previdenza complementare, scegliendo di mantenere il T.F.R. a disposizione dell'azienda.

Questa richiesta delle aziende è immotivata e fatta fuori dalle regole stabilite dalla legge delega approvata nello scorso mese di agosto, infatti la stessa legge prevede che i lavoratori possano esprimere la loro scelta, soltanto dopo l'approvazione da parte del Governo del decreto applicativo, che stabilirà le norme con cui verrà decisa la destinazione del T.F.R., cosa che fino ad oggi non è ancora avvenuta.

Soltanto dopo l'approvazione di questo decreto inizia il periodo di sei mesi entro il quale il lavoratore deve comunicare all'azienda la sua scelta.

**Sarà cura del Sindacato, appena il decreto sarà approvato, dare tutte le informazioni necessarie sul significato di questa scelta e sulle decisioni più opportune per i lavoratori, comprese le conseguenze per coloro che hanno già aderito ai fondi negoziali Cometa, Fondapi e Artifond.**

Intanto va ricordato che CGIL - CISL - UIL hanno già espresso un giudizio critico sulle intenzioni manifestate dal Governo a proposito del trasferimento del T.F.R. al sistema di previdenza complementare, anche se, rispetto alle prime proposte governative è stata cancellata la decontribuzione a favore delle imprese e l'obbligatorietà del trasferimento del T.F.R.

Non va dimenticato che una delle ragioni per cui il decreto non è

ancora stato approvato dal Governo è legata al fatto che non sono ancora state trovate le risorse per mantenere l'impegno a garantire "compensazioni" a carico del bilancio statale, per risarcire le aziende dalla "perdita" del T.F.R.

Particolarmente grave è poi la scelta del Governo di prevedere le stesse regole per il trasferimento del T.F.R. verso forme di assicurazione privata ed individuale, con la conseguente esposizione dei lavoratori al rischio di essere coinvolti in situazioni di scarsa trasparenza con una forte componente speculativa.

Va ricordato infine che il Sindacato ha chiesto al Governo di definire i contenuti dell'informazione più completa a tutti i possibili aderenti al sistema di previdenza complementare, con riguardo alle diverse forme pensionistiche complementari, ai livelli di contribuzione, alle modalità di utilizzo del TFR, ai costi dell'adesione e della gestione amministrativa e finanziaria, al modello associativo dei fondi e agli organismi di rappresentanza; ai sistemi di controllo dei rischi, ai vincoli di permanenza nei fondi, alle prestazioni effettuate dai medesimi, alle modalità di erogazione delle rendite.

**Una valutazione definitiva sulle scelte più opportune da fare potrà essere presa soltanto quando avremo a disposizione il testo del nuovo decreto e potremo valutarne i contenuti.**

Per questo, soltanto quando il decreto sarà approvato sarà possibile chiedere ai lavoratori la loro scelta; le aziende che lo stanno già facendo in questi giorni, stanno operando in violazione delle norme stabilite dalla Legge, con l'evidente scopo, in assenza di informazioni chiare e definitive, di condizionare i lavoratori a scegliere secondo l'interesse delle aziende stesse o addirittura secondo l'interesse personale del titolare.

## INFORMAZIONE PER TUTTI I LAVORATORI ESPOSTI ALL'AMIANTO

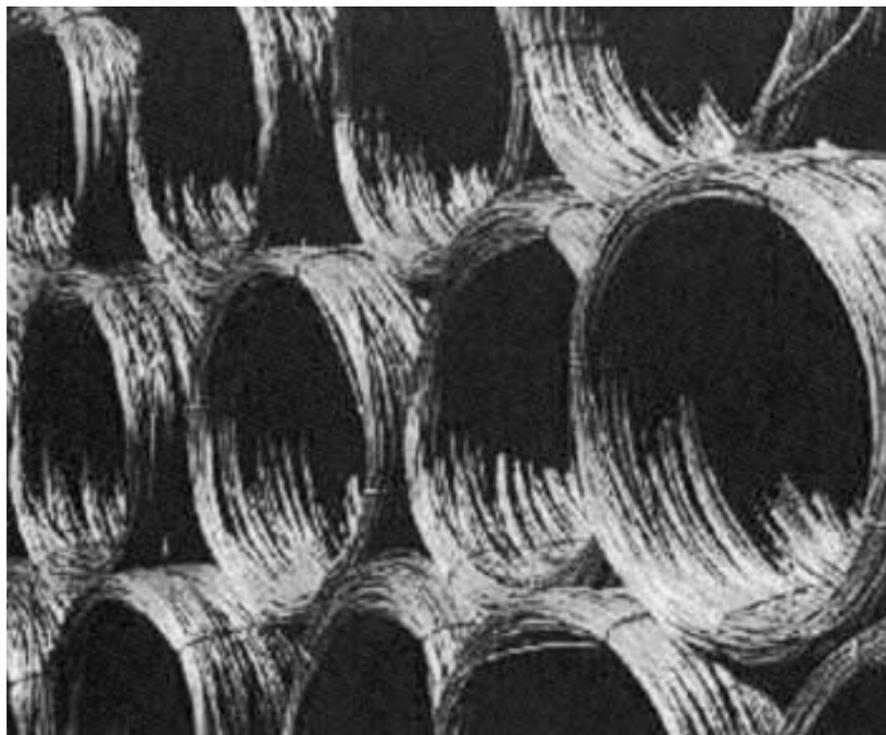
È operativa la nuova legge che regola i benefici per coloro che hanno lavorato a contatto con l'amianto, comprensiva delle disposizioni INAIL per poterne usufruire.

Questi i punti principali:

- 1) Hanno diritto ai benefici di legge coloro che hanno lavorato per almeno 10 anni con amianto e con una concentrazione media di almeno 100 fibre/litro (come nella legge precedente).
- 2) Le domande presentate all'INAIL prima del 2/10/2003 non devono essere ripresentate, essendo tutt'ora valide quelle "vecchie" già presentate.
- 3) Le domande presentate dopo il 2/10/2003 devono essere ripresentate entro il 15/6/2005:
 

ciò permetterà di mantenere, anche per chi ha presentato domanda dopo il 2/10/2003 il diritto del calcolo di 6 mesi per ogni anno di esposizione se si sono superati i 10 anni (come nella legge precedente; coefficiente 1,5) valido sia per il diritto all'uscita anticipata in pensione che per la misura dell'integrazione alla pensione, come precisato dalla circolare applicativa INAIL.
- 4) Per i pensionati: per il diritto alle ricostituzioni per amianto la decorrenza della pensione deve essere successiva all'aprile 1992; si può quindi chiedere la ricostituzione per chi è andato in pensione dopo tale data, e per i pensionati con assegno di invalidità ancora dipendenti alla data della fine di aprile 1992.

ATTENZIONE! ALLE NUOVE DOMANDE VA ALLEGATO ESCLUSIVAMENTE IL CURRICULUM CON LA NUOVA MODULISTICA INAIL PREDISPOSTA, CHE TROVI NELLE SEDI DEL PATRONATO SINDACALE INCA, PRESSO IL QUALE PUO' RIVOLGERSI CHI DEVE PRESENTARE LA NUOVA DOMANDA.





# NOTIZIE UFFICIO VERTENZE FIOM

GENNAIO 2005

## TABELLE SALARIALI PER LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE CHE APPLICANO IL CONTRATTO DELLA FEDERMECCANICA

Nuovi minimi tabellari in vigore dall'1 dicembre 2004

Livello	Minimi tabellari euro mese/ora	E.D.R. dall'1.01.1993 euro mese/ora	Aumenti periodici di anzianità	
			A euro mese/ora	B euro mese
1	995,60	10,33	-	-
	5,75491	0,05971	-	-
2	1.080,75	10,33	21,59	-
	6,24711	0,05971	0,12480	-
3	1.175,50	10,33	25,05	27,76
	6,79480	0,05971	0,14480	-
4	1.220,80	10,33	26,75	29,75
	7,05665	0,05971	0,15462	-
5	1.297,56	10,33	29,64	32,36
	7,50035	0,05971	0,17133	-
5s	1.375,47	10,33	32,43	35,15
	7,95069	0,05971	0,18746	-
6	1.476,08	10,33	36,41	39,12
7	1.595,89	10,33	40,96	43,82

### AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ:

Gli aumenti periodici di anzianità, che riguardano tutti gli operai e gli impiegati assunti dopo il 19 luglio 1979

- (colonna "A") 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 (colonna "B"), rimangono fissati nei valori in vigore a gennaio 2001.

## TABELLE SALARIALI PER LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE CHE APPLICANO IL CONTRATTO DELLA CONFAPI

Nuovi minimi tabellari in vigore dall'1 dicembre 2004

Livello	Minimi tabellari euro mese/ora	E.D.R. 1.01.1993 euro mese/ora	Aumenti periodici di anzianità	
			A euro mese/ora	B euro mese
1	995,60	10,33	-	-
	5,75491	0,05971	-	-
2	1.080,75	10,33	21,59	-
	6,24711	0,05971	0,12480	-
3	1.175,50	10,33	25,05	27,76
	6,79480	0,05971	0,14480	-
4	1.220,80	10,33	26,75	29,75
	7,05665	0,05971	0,15462	-
5	1.297,56	10,33	29,64	32,36
	7,50035	0,05971	0,17133	-
6	1.375,47	10,33	32,43	35,15
	7,95069	0,05971	0,18746	-
7	1.476,08	10,33	36,41	39,12
8	1.595,89	10,33	40,96	43,82
9	1.738,27	10,33	45,96	-

### AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ:

Gli aumenti periodici di anzianità, che riguardano tutti gli operai e gli impiegati assunti dopo il 19 luglio 1979

- (colonna "A") 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 (colonna "B"), rimangono fissati nei valori in vigore a gennaio 2001.

## TABELLE SALARIALI PER I DIPENDENTI DI AZIENDE CHE APPLICANO IL CONTRATTO DELL'ARTIGIANATO

Minimi tabellari in vigore dall'1 gennaio 2005

Liv.	Minimi tabellari 31.12.2004 mese/ora	Aumento tabellare 1.01.2005 mese/ora	Minimi tabellari 1.01.2005 mese/ora	Indennità di conting. 1.11.1991 mese/ora	Premio di produzione 1.01.2001 mese/ora	Importo E.D.R. 1.01.1993 mese/ora	Totale importo mensile mese/ora	Aumenti periodici al 5% mese/ora	Aumenti periodici fissi mese/ora
1	843,88	36,16	880,04	525,76	103,81	10,33	1.519,94	36,36	32,94
	4,87792	0,20902	5,08694	3,03908	0,60005	0,05971	8,78577	0,21017	0,19043
2	751,49	33,66	785,15	522,38	92,96	10,33	1.410,82	32,12	29,08
	4,34387	0,19457	4,53844	3,01953	0,53735	0,05971	8,15503	0,18569	0,16809
2B	678,79	31,67	710,46	519,29	83,67	10,33	1.323,75	28,82	26,13
	3,92364	0,18306	4,10671	3,00169	0,48362	0,05971	7,65172	0,16658	0,15107
3	632,48	30,40	662,88	517,30	77,98	10,33	1.268,49	26,75	24,29
	3,65595	0,17572	3,83168	2,99017	0,45078	0,05971	7,33233	0,15464	0,14043
4	572,40	28,75	601,15	514,43	68,69	10,33	1.194,60	23,96	21,72
	3,30867	0,16618	3,47486	2,97359	0,39704	0,05971	6,90520	0,13852	0,12553
5	535,23	27,74	562,97	512,90	64,30	10,33	1.150,50	22,31	20,25
	3,09382	0,16035	3,25416	2,96477	0,37167	0,05971	6,65030	0,12896	0,11702
6	489,75	26,50	516,25	511,21	59,13	10,33	1.096,93	-	-
	2,83092	0,15318	2,98410	2,95499	0,34182	0,05971	6,34062	-	-

NB. Gli aumenti periodici in cifra fissa valgono solo per i lavoratori che alla data del 27.11.1997 non avevano ancora maturato un aumento periodico di anzianità.

Per gli impiegati, in forza alla data del 25 luglio 1979, restano in vigore le condizioni del CCNL del 9 febbraio 1993, continuano cioè a maturare 12 aumenti periodici di anzianità.

Gli operai e gli impiegati, assunti dopo il 25 luglio 1979, maturano solo 5 aumenti periodici per un importo massimo di:

Livello	Importo mensile	Importo orario	Importo x aumento
1	181,79283	1,05083	0,21017
2	160,61810	0,92843	0,18569
2B	144,09147	0,83290	0,16658
3	133,76234	0,77319	0,15464
4	119,81800	0,69259	0,13852
5	111,55469	0,64482	0,12896

Ad integrale copertura del periodo dal 1.04.2002 al 30.06.2004, ai soli lavoratori in forza alla del 23 luglio 2004, verrà corrisposto un importo forfettario una tantum pari a € 435,00 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- € 215,00 verranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di Novembre 2004;
- € 220,00 verranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di Maggio 2005;

Ai soli apprendisti, in forza alla data del 23 luglio 2004, ad integrale copertura del periodo dal 1.04.2002 al 30.06.2004, verrà corrisposto un importo forfettario una tantum pari a € 303,00 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- € 149,00 verranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di Novembre 2004;
- € 154,00 verranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di Maggio 2005;

Gli importi "una tantum" di cui sopra saranno inoltre ridotti proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa post-partum, part-time e sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

Gli importi "una tantum" sono stati quantificati considerando in essi anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, e sono quindi comprensivi degli stessi.

L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Dall'importo dell'una tantum dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di Indennità di Vacanza Contrattuale e di eventuali acconti sui futuri miglioramenti contrattuali fino ad un importo complessivo massimo di € 340,00.

Per gli apprendisti l'importo da detrarre per i titoli di cui sopra viene quantificato in misura pari a € 238,00.

La detrazione dell'IVC, nelle misure sopra previste, verrà effettuata in rate di pari importo in occasione della erogazione delle due tranches di una tantum.

I restanti € 5,00, sia per gli operai che per gli apprendisti, andranno versati a sostegno della previdenza complementare di settore, secondo le modalità di raccolta che saranno definite.