



Il Lavoratore dell'Alluminio

GIORNALE PER IL DISTRETTO BRESCIANO DELL'ALLUMINIO - Febbraio 2005 n. 12

Supplemento di "MetalFiom", Direttore Resp. Fausto Beltrami - Aut. Tribunale di Brescia n. 42/91

ALLUMINIO: RIVOLUZIONE TECNOLOGICA NELL'ESTRUSIONE

NELL'ANNO DEL DRAGONE L'ESTRUSIONE ITALIANA CRESCE ANCORA

Il 2004 è stato anche per il settore Alluminio l'anno dell'irruzione della Cina.

La domanda di alluminio ha continuato a crescere anche in Occidente (+6%), ma sono i paesi asiatici, e la Cina in primo luogo, a trascinarla impetuosamente (+17,5%). La tendenza è destinata ad accentuarsi.

Tutto questo ha determinato un'impennata del prezzo ed un acuirsi della lotta per il controllo della materia prima nelle sue varie forme (bauxite, allumina, primario, rottame).

Nel settore estrusione il problema della concorrenza diretta della Cina e dei produttori asiatici ancora non si pone; le questioni all'ordine del giorno sono altre.

Il settore degli estrusi in Italia nel 2004 ha conosciuto un'altra crescita delle quantità prodotte (+5%), ma la domanda interna è rimasta invariata rispetto all'anno precedente (355 mila tonnellate). L'impiego di estrusi è invece cresciuto del 5,8% nella Unione Europea, passando da 2,4 milioni di tonnellate del 2003 a 2,55 milioni nel 2004; l'industria italiana non è dunque riuscita a trovarvi uno sbocco per le proprie eccedenze. Si evidenzia ancora una volta una sovraccapacità produttiva che determina un inasprirsi della concorrenza ed una compressione dei margini di guadagno delle aziende.

LA SPINTA ALL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Per fronteggiare la situazione, anche nel **Distretto Bresciano dell'Alluminio** (come traspare dalla stampa locale e da quella specializzata) la discussione che si è aperta tra gli "addetti" al settore è improntata a spingere sui prodotti innovativi e, soprattutto, sulla innovazione tecnologica dei processi produttivi.

Per capire cosa questo significhi (e le prevedibili ricadute sui lavoratori) è opportuno vedere cosa è accaduto in questi ultimi anni e

cosa sta accadendo su questo fronte nelle aziende più all'avanguardia.

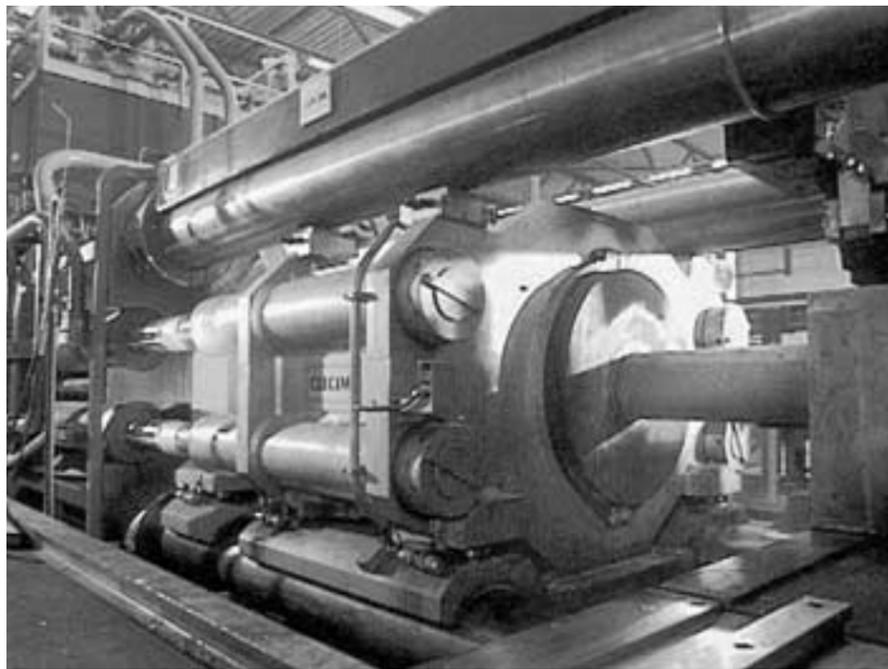
Già nel 1997, prima in Italia, la **Hydro Alluminio** ha realizzato una radicale innovazione di processo, spingendo a fondo l'automazione nel proprio stabilimento di Ornago (Milano).

Il risultato finale (secondo fonti aziendali) è che il livello di qualità dei prodotti è aumentato (gli scarti di produzione ridotti al 2%) e la produttività pure (le tonnellate/addetto imballate superano di oltre il 50% lo standard di un estrusore medio).

Otto anni sono passati e non si può dire che questa sia la situazione di molte aziende di estrusione.

Nel Bresciano **Metra** di Rodengo Saiano ed **Estral** (per il momento solo nello stabilimento bergamasco) stanno seguendo questa strada con più determinazione.

segue in pagina 2



SEPAL: PROSEGUE LA LUNGA LOTTA PER IL CONTRATTO AZIENDALE

La Sepal è un'azienda di circa 120 dipendenti con due stabilimenti a Gussago e a Lograto, specializzata nella produzione di profilati in alluminio. Dopo decine di ore di sciopero ed alcuni incontri avvenuti negli ultimi mesi tra le RSU, assistite dalla Fiom, e la Direzione Aziendale, non si è ancora raggiunto un accordo per il rinnovo del Contratto Interno; l'ultimo è scaduto a dicembre del 2001.

Prima della fermata per il ponte natalizio dello scorso anno, le posizioni tra le parti hanno avuto un momento di avvicinamento in merito ad una proposta avanzata dall'azienda; la proposta, nonostante le quantità salariali fossero ancora insufficienti, era valida nel metodo, in quanto l'incremento indicato era composto di cifre certe ed aveva trovato condivisione da parte della Fiom perché conforme alle richieste contenute nella piattaforma.

Successivamente la ditta ha fatto marcia indietro rispetto alle sue stesse posizioni, comunicandoci l'intenzione di rinnovare il Contratto Aziendale con cifre variabili legate a indicatori difficilmente raggiungibili e con una quota legata alla presenza dei lavoratori in azienda.

Inoltre, a causa di un errore aziendale sul calcolo del premio relativo agli obiettivi raggiunti nell'anno 2003, la Sepal intende recuperare dall'importo già corrisposto 155 euro, trattenendoli ad ogni lavoratore.

Per i prossimi giorni è in programma un incontro tra le parti e, se l'esito sarà negativo, nelle assemblee sindacali si deciderà quali iniziative di protesta intraprendere con l'obiettivo di raggiungere un accordo privo di elementi di incertezza, quindi un vero Contratto Aziendale.

G. Carlo Braghini, RSU Sepal

Secondo il Vicepresidente di **Edimet** (la casa editrice dell'**Alfin**, finanziaria bresciana dell'alluminio), nello **stabilimento di Bagnatica**, la Estral ha puntato "ove possibile sull'azzeramento delle operazioni manuali di manipolazione e trasferimento dei semilavorati in fase di produzione. (...) tutto avviene in automatico attraverso un sistema di trasporto su nastri morbidi e dove le ceste per il trasporto individuale dei profili sono solo un ricordo. (...) carico, scarico, posizionamento dei profili nella prevista cellula termica del forno e loro smistamento dopo l'invecchiamento, in maniera completamente automatica".

Il risultato è che in fabbrica "vedi pochissime persone per cui materiali ed attrezzature in movimento sembrano far parte di un grande meccano" ("AL Alluminio & Leghe", Gennaio 2004).

Le aziende più innovative, dunque, si muovono puntando soprattutto sulla automazione della fase lavorativa successiva all'uscita del profilo dalla Pressa, fino all'imballaggio, perché è in questa fase del processo produttivo che si concentrano i maggiori costi di manodopera per unità di prodotto.

Con questo non vengono trascurati la messa a punto di leghe a più alta velocità di estrusione, riduzione dei tempi morti al cambio delle matrici, l'applicazione delle tecnologie informatiche, ecc.

Anche alla **Bodega** di Cisano Bergamasco "Gli impianti che corrono le due presse del nuovo stabilimento sono completamente automatizzati, e dotati di bancale lungo 120 metri, doppio puller elettrico, incestatore automatico, forno continuo per trattamenti termici. Automazione totale anche per la movimentazione, i disincestatori e la linea di imballo" ("AL Alluminio & Leghe", marzo 2003).

Ultima in ordine di tempo la **Pandolfo Alluminio** ha annunciato che adotterà nello stabilimento di Belluno un sistema completamente automatico di movimentazione e stoccaggio di profili di alluminio estruso. Puntando anche sulla logistica dei flussi di materiale, la Pandolfo Alluminio punta a realizzare "uno dei siti produttivi più all'avanguardia a livello europeo nel settore dell'estrusione" ("Aluplanet", 17.12. 2004).

REALTA' E CONTRADDIZIONI DEL POLO BRESCIANO DELL'ALLUMINIO

La discussione nel Distretto Bresciano dell'Alluminio su queste tematiche, la necessità ribadita di procedere speditamente sulla strada dell'innovazione, non è altro che il riconoscimento implicito ed indiretto che non tutte e non sempre le imprese hanno investito adeguatamente, che dunque vi sono dei ritardi.

Va ricordato a questo proposito che gli stessi protagonisti del "dibattito" sino a non molto tempo fa andavano esaltando l'"eccellenza" del polo bresciano dell'alluminio, la sua flessibilità, la sua capacità di adattarsi alle tendenze del mercato, l'abilità nel primeggiare.

In realtà questo si è rivelato vero solo in parte: le letture "ideologiche" della realtà prima o poi mostrano la corda.

L'altra contraddizione che emerge in questa "discussione", e di cui sembrano non rendersi conto, è che spingendo ancora sul rafforzamento della capacità produttiva (perché a questo porta la crescente automazione), quando l'attuale è ampiamente sottoutilizzata come si riconosce, vuol dire complicare i problemi per il settore; a meno



che qualcuno ipotizzi che nel frattempo qualche azienda passi la mano e chiuda.

Comunque, chi ha accumulato ritardi sul fronte dell'innovazione, se intenderà adeguarsi e recuperare il tempo perduto, si troverà a dover affrontare un esborso di capitale non indifferente. Il "nanismo" delle imprese rappresenta un ulteriore ostacolo alla disponibilità adeguata di capitali necessari agli investimenti.

I NODI DELL'AZIONE SINDACALE

Lavoratori delle aziende del settore e Sindacato devono riflettere su quanto sta accadendo e potrà accadere nel settore.

Il progresso tecnologico non si può fermare e sarebbe assurdo e antistorico pensare di farlo: quando gli operai l'hanno fatto rompendo le macchine (luddismo) non hanno certamente ottenuto il risultato della difesa dell'occupazione.

Per i lavoratori sono almeno tre le questioni con cui dovremo fare i conti:

- 1) nelle aziende dove non si spinge sull'automazione, i datori di lavoro puntano sulla compressione degli organici, l'aumento dei carichi e dei ritmi di lavoro, l'accrescimento della flessibilità interna; in sostanza puntano ad uno sfruttamento intensivo della forza lavoro.
- 2) Nelle aziende dove si spinge sul pedale dell'automazione è evidente che dovremo fare i conti con una riduzione degli addetti occupati.
- 3) La spinta all'innovazione, con la necessità di capitali da destinare che determina, può spingere le imprese a fare maggiore resistenza di fronte alle sacrosante richieste sindacali di una miglior remunerazione dei lavoratori, visti i ritardi accumulati su questo versante unanimemente riconosciuti.

Nell'uno e nell'altro caso, comunque, è compito dell'azione sindacale cercare di contenere gli effetti negativi sui lavoratori del settore ed impegnarsi per ottenere la difesa dell'occupazione e una maggiore valorizzazione del lavoro produttivo.

Giovanni Bonassi



CON LA FIOM CGIL
per i diritti, la democrazia
e il contratto nazionale

Iscriviti!

COFEMO: la FIOM vince alla grande le elezioni per la RSU

Gli ultimi anni sono stati particolarmente difficili per i lavoratori della COFEMO, fabbrica di Castegnato che produce componenti per ufficio in alluminio.

Sono anni, infatti, che hanno visto dimezzarsi i dipendenti, passando dai 220 agli attuali 120.

Ancora oggi non si intravede la fine del tunnel, ma gli operai non hanno mai perso la fiducia; anzi, le varie difficoltà hanno portato maggior interesse e vicinanza a quel sindacato, la FIOM, che ha dimostrato, in azienda come a livello nazionale, di interessarsi ancora e come sempre dei diritti e del salario dei lavoratori.

Le elezioni delle R.S.U. (Rappresentanze Sindacali Unitarie) alla COFEMO lo dimostrano in maniera schiacciante: la FIOM ha vinto conquistando voti persino fra gli iscritti alla FIM, raggiungendo percentuali clamorose: ben 93 lavoratori su 107 votanti (l'87%) hanno votato la FIOM.

La coerenza, il rispetto e l'onestà pagano a livello nazionale e locale.

Fabio Rossini, RSU COFEMO

PHOENIX: CHIUDE A CHIARI, SBARCA IN CINA

La vicenda sindacale della Phoenix è iniziata con l'incontro del 5 ottobre 2004 e la contestuale presentazione alle parti sociali del piano industriale per gli anni 2005 - 2008, nel quale l'azienda ha sottolineato in premessa la crescente concorrenza dell'estremo oriente nel settore della produzione di matrici, la necessità di riservare alla produzione Europea i cosiddetti prodotti "nobili" e di spostare invece le produzioni "standard" nel Far East, nonché il costo sempre più crescente delle materie prime e del lavoro che hanno determinato per la Phoenix una minore redditività rispetto alla concorrenza. L'obiettivo prefissato dall'azienda, secondo questo piano industriale, è riportare la Phoenix a livelli di redditività sostenibili e la strada scelta è la riduzione dei costi attraverso la razionalizzazione dei siti produttivi e il miglioramento dei processi interni.

Con questi interventi l'azienda prevede di recuperare 5 punti di reddito operativo e di liberare risorse per oltre 11 milioni di Euro da destinarsi a futuri investimenti interni.

In sostanza l'azienda ha dichiarato, nello stesso incontro, la chiusura della Tool Dies di Chiari entro dicembre del 2004, il trasferimento della sua capacità produttiva su Paderno e Zingonia e contemporaneamente l'esuberato di 51 lavoratori sui 3 siti, con richiesta di mobilità.

La prima reazione di Fim e Fiom è stata quella di chiedere il ricorso alla CIGS anziché alla mobilità, innanzi tutto per salvaguardare i posti di lavoro, ma anche perché lo smembramento di un sito produttivo rendeva difficile prevedere esattamente il numero degli esuberanti che il processo di ristrutturazione avrebbe prodotto alla fine (tanto è vero che durante l'ultimo incontro di dicembre, gli esuberanti dichiarati erano scesi a 41), ma l'azienda non ha accolto subito questa richiesta in quanto la CIGS comportava difficoltà organizzative e rallentamento dei tempi.

Dopo alcuni incontri la Phoenix ha accettato di percorrere la strada della CIGS e per circa un mese e mezzo si è proseguita una lenta trattativa sul numero delle persone coinvolte nella rotazione, sugli anticipi della Cassa integrazione, sui ratei, ecc.

Soltanto quando ormai mancavano pochi dettagli ancora da contrattare per poter raggiungere un accordo accettabile, l'azienda ha posto sul tavolo della trattativa la questione del contratto integrativo aziendale, che Fim e Fiom avevano invece temporaneamente accantonato per poter concentrare tutti gli sforzi finanziari della Phoenix sul mantenimento dei livelli occupazionali.

L'azienda ha posto invece come pregiudiziale il fatto che l'accordo sulla CIGS si poteva raggiungere solo se comprensivo del contratto interno e pertanto ha presentato una proposta che però, a fronte di una piattaforma che oltre a contenere il pre-contratto della Fiom conteneva anche importanti rivendicazioni in materia di formazione dei lavoratori, ambiente di lavoro, integrazione al 100% della malattia pagata al 50%, e inquadramento professionale, si limitava ad affrontare il solo aspetto salariale con una una-tantum per il 2004/2005 e un premio di risultato la cui parte prevalente veniva erogata tra il 2007 e il 2008. L'azienda rivendicava poi mano libera sui trasferimenti dei lavoratori, sia da Paderno a Zingonia (e viceversa), che dagli uffici tecnici all'officina.

In particolare la questione dei trasferimenti ha trovato una totale indisponibilità da parte dei sindacati ad una discussione che prescindesse da una situazione di esuberato in uno dei due siti e una corrispondente situazione di mancanza di personale nell'altro, dalla volontarietà dei lavoratori o da un accordo con le R.S.U.

Inoltre, visto la richiesta dell'azienda di discutere dell'accordo aziendale, Fim e Fiom hanno presentato una controproposta che ripartiva dalla piattaforma presentata a luglio e votata dai lavoratori, in quanto se il contratto interno si doveva discutere, allora la discussione doveva essere una discussione seria e non limitata all'aspetto salariale.

A questo punto l'azienda ha inspiegabilmente dichiarato che, visto la

posizione delle OO.SS., non c'erano le condizioni per fare nessun accordo, che non si sarebbe più parlato di CIG e che avrebbero intrapreso strade alternative.

La reazione di Fim e Fiom rispetto a questo comportamento inaspettato dell'azienda, deriva proprio dal fatto che in sostanza l'accordo sulla CIGS era quasi raggiunto, ma l'azienda ha rotto unilateralmente le trattative sul contratto aziendale che lei aveva posto come pregiudiziale e che né le OO.SS. né i lavoratori, consultati in un'apposita assemblea, avevano chiesto.

Ora la Tool Dies è stata chiusa, alcuni lavoratori si sono licenziati già nel mese di Dicembre, altri sono attualmente trasferiti a Paderno e a Zingonia, e l'azienda sta cercando volontari per la mobilità

Federica Trapletti

UNA "MULTINAZIONALE TASCABILE"

FARA GROUP è un gruppo internazionalizzato da cui dipendono due divisioni: la **ITIB M**, operante nella plastica, e la **PHOENIX**, operante nella costruzione di matrici per l'estrusione dell'alluminio. **PHOENIX** si colloca tra i primi due gruppi a livello mondiale, con aziende in Italia a Paderno FC (Brescia) e Verdellino (Bergamo (321 addetti totali), in Grecia, Spagna, Australia e Argentina; in questi ultimi due paesi è sbarcata in tempi recenti. L'azienda è in salute: l'ultimo bilancio consolidato (2003) di **FARA GROUP** rileva un fatturato tipico che passa da 36,2 a 40,2 milioni di euro e un reddito operativo balzato a 2,6 milioni.

La Phoenix spa in particolare, ha visto una crescita dei ricavi, che sono passati da 31 a 33 milioni di euro (+6,6%) e un reddito operativo stabile; l'indebitamento finanziario è stato ridotto di 6 milioni. (cfr "Bresciaoggi" 17.4.2004).

Secondo quanto illustrato dalla proprietà agli inizi del 2004, l'azienda intende espandersi ulteriormente a livello internazionale per diventare una "multinazionale tascabile" (definizione della proprietà). **La Phoenix intende puntare ad installarsi con siti produttivi nell'Est Europa, in Nord America ma in particolare in Cina.**

A fine 2004, proprio dopo aver comunicato la chiusura della **Tool Dies**, è stato annunciato lo sbarco sul promettente mercato cinese.

Con la **Trevisan-Cometal** ha annunciato di aver costituito una società (51% Trevisan-Cometal, 49% Phoenix) per una joint-venture con l'**ASIAN ALLUMINIUM** (60% Trevisan-Cometal-Phoenix, 40% **ASIAN ALLUMINIUM**), leader cinese nell'alluminio estruso; con un investimento iniziale di 5 milioni di euro, verrà realizzata una fabbrica di matrici, che dovrebbe essere la prima di una serie da realizzarsi nei prossimi anni.

L'**ASIAN ALLUMINIUM** è un gruppo gigantesco a capitale cino-americano, leader nel settore alluminio in Asia, con una produzione annua di 400 mila tonnellate di laminati e 300 mila tonnellate di estrusi. Per avere un'idea delle sue dimensioni, basta ricordare che l'intera produzione italiana di laminati è di 380 mila tonnellate, mentre quella di estrusi è di 492 mila tonnellate.

La Phoenix intende buttarsi sul mercato cinese per i ritmi elevati di crescita che sono previsti per l'alluminio: si stima, infatti, che nei prossimi tre-quattro anni si passi dalle attuali 3 milioni ai 10 milioni di tonnellate annue, pari a 25 volte la produzione italiana.

Quindi si chiude e si razionalizza a Brescia per aprire in Cina.



CONTRATTAZIONE NELL'ALLUMINIO ECCO I RISULTATI. ALCUNE VERTENZE ANCORA APERTE

	Superminimo Collettivo	Lavoratori Atipici	Orario 40 ore	Informazioni	Ambiente	Inquadramento	Organici	Premio Aziendale	Pdr Consollaborb	Pdr garantito	Pdr variabile	Qualita'	Quantita'	Produttivita'	Efficienza	Maggiorazioni Turni	Banca Ore	Flessibilita'	Malattia	Monte ore rsu	Internet rsu	Formazione	Istituzione Mensa
TOTALE per VOCE	16	15	16	17	14	10	5	2	19	19	18	10	6	8	1	3	1	1	1	2	1	1	1
alcolors	*	*	*	*	*			*	*	*	*	*	*										
alnor	*	*	*	*	*	*			*	*	*	*	*										
brixia die casting				*	*	*			*			*	*										
capra metalli castelmella					*				*	*	*	*	*			*	*						
cometal									*	*	*	*	*										
compes	*	*	*	*	*	*			*	*	*	*	*										
cromodora wheels	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*								*	*
estral	*	*	*	*	*	*			*	*	*	*	*										
eural pontevico	*	*	*	*	*	*			*				*										
eural rovato	*	*	*	*	*	*			*	*	*	*	*					*					
foall	*	*	*	*	*			*	*	*	*	*	*							*			
foma bedizzole	*								*	*	*	*	*	*									
foma palazzolo ex fap	*	*	*	*	*				*	*	*	*	*		*								
foma pralboino	*								*	*	*	*	*	*									
fondital		*	*	*	*		*		*	*	*	*	*			*				*			
ghial		*	*	*	*	*			*	*	*	*	*										
hayes lemmerz	*	*	*	*	*		*		*	*	*	*	*	*		*							
italpresse	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*									
metra	*	*	*	*	*		*		*	*	*	*	*								*		
Osalmec	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*					*				
pressytal	*	*	*	*	*				*	*	*	*	*						*				

Il 2004 è stato l'anno dell'avvio della contrattazione integrativa aziendale anche nel settore alluminio nel Bresciano.

La FIOM, le RSU, i lavoratori del settore hanno affrontato questa scadenza per **recuperare potere d'acquisto sui salari e per migliorare la condizione generale nei luoghi di lavoro.**

I risultati, come si può vedere dalla tabella riepilogativa, sono già significativi in termini quantitativi e qualitativi.

In una **ventina di aziende del settore, che occupano complessivamente circa 3000 lavoratori**, si sono già conseguiti accordi con le proprietà.

In altre (Sepal, MIM Ruote, OMAV, ecc.) le vertenze sono ancora aperte, in altre ancora la scadenza del contratto è più avanti rispetto al grosso delle aziende.

La contrattazione si è svolta generalmente intorno a tre pilastri:

- 1) il recupero del diminuito potere d'acquisto dei salari, attraverso l'aumento dei PDR (Premi di Risultato) già esistenti e l'incremento della paga oraria in cifra fissa;
- 2) la non applicazione della legge 30 che ha introdotto innumerevoli forme di lavoro precario, oltre a quelle già esistenti, per cercare di dare più certezze ai lavoratori assunti;
- 3) la non applicazione della legge 66 sugli orari di lavoro, che da alle imprese la libertà di gestire gli orari di lavoro a proprio piacimento, distribuendoli anche su sei giorni a settimana (da lunedì al sabato).

L'aspetto positivo è che questa impostazione ha pagato in termini di risultati, caratterizzando la maggior parte degli accordi raggiunti.

Accanto **all'aumento del PDR ottenuto in tutte le aziende**, nel 76% dei casi si conquista anche **l'aumento del superminimo collettivo.** La **non applicazione della legge 30 (precarità) è prevista nel 67% degli accordi**, mentre la **legge 66 (flessibilità degli orari di lavoro) rimane fuori dai cancelli del 71% delle fabbriche.**

Accanto a questo, sono **previste intese sugli altri aspetti della condizione dei lavoratori:** si va dal miglioramento dell'ambiente di lavoro, alla verifica dell'inquadramento categoriale, alle informazioni sugli investimenti e le prospettive produttive, ed a molti altri aspetti. (v. Tabella).

Le intese raggiunte evidenziano il forte radicamento della FIOM nel Distretto Bresciano dell'Alluminio, anche se non va comunque dimenticato che in diversi luoghi di lavoro il sindacato e, quindi, la contrattazione sono ancora purtroppo assenti.

Altro aspetto da non dimenticare, mentre si fa un bilancio della contrattazione, è che l'iniziativa della FIOM è stata messa in campo dopo l'ennesimo accordo separato di FIM e UILM sul Contratto nazionale, con tutte le difficoltà che questa situazione ha prodotto. Alla fi-

ne la FIOM è riuscita, con la propria determinazione, a coinvolgere le altre due organizzazioni sindacali nella contrattazione integrativa, che alla fine, pur tra contraddizioni e momenti di tensione, è risultata unitaria.

Il valore degli accordi raggiunti è sindacalmente elevato, perché sanciscono il **superamento di fatto degli accordi del luglio 1993 (Politica dei redditi)** che impedivano aumenti salariali fissi e sul superminimo; inoltre, perché si sono messi dei paletti, delle limitazioni alla flessibilità degli orari di lavoro e alla precarizzazione dei rapporti di lavoro che le leggi recenti hanno introdotto o accentuato.

La contrattazione ha inoltre visto **generalizzarsi la pratica referendaria sulle piattaforme e sugli accordi finali:** sono stati dunque i lavoratori, cioè i diretti interessati, a decidere che richieste fare e se le intese raggiunte erano o no da considerarsi positive.

Il bilancio positivo della contrattazione sin qui svolta nell'alluminio bresciano ci riempie di soddisfazione, anche se non dimentichiamo che altre vertenze sono da portare a buona conclusione o da aprire: su questo **non mancherà di certo l'impegno concreto della FIOM bresciana.**

