

La sicurezza nei luoghi di lavoro non è in vendita

Lavorare alla Feralpi per vivere, non per morire

Il 16 marzo 1990, muore **Gabriele Massolini**, di 43 anni, dipendente del reparto rottame, schiacciato da un locomotore; il 29 maggio 1992, muore **Filippo Fontana**, di 36 anni, dipendente della ditta di appalti Mwd che lavorava in Feralpi, colpito alla testa dalla gru dell'acciaieria e precipitato da sei metri di altezza; il 14 ottobre 1996 muore **Ivano Rizzetti**, di 31 anni, del reparto acciaieria, investito da schizzi d'acciaio; l'11 novembre 2002 muore **Jamal Boulhalib**, di 43 anni, del reparto laminatoio, decapitato da una vergella in laminazione; il 23 gennaio 2004 **Sergio Tonoli**, di 51 anni, caporeparto del laminatoio, cade nella fossa degli scarti incandescenti e si ustiona gravemente; il 6 luglio 2006, muore **Aldo Salvalai**, di 55 anni, capoturno del laminatoio, con la testa trafitta da una vergella in lavorazione. Questi nomi e queste date aprono una voragine per tutti i lavoratori bresciani, la voragine del sistema di sicurezza in Feralpi che non può essere coperta con i nomi altisonanti degli esperti aziendali, con la statistica degli infortuni in calo per gravità e frequenza, con un insieme di dati aziendali tesi a dimostrare, con l'avvallo dell'AIB, che il sistema di



sicurezza in Feralpi funziona e che i lavoratori sono tutelati nel loro diritto primario alla vita e alla salute. In realtà, nomi e date stanno a dimostrare l'urgenza di un impegno straordinario che, con la presenza dei delegati, del sindacato, dei lavoratori, e a partire dalla conoscenza concreta del ciclo produttivo, della sua pericolosità e delle sue inefficienze, metta in sicurezza gli impianti, definisca procedure di lavoro e di gestione degli impianti che garantiscano anche alla Feralpi un lavoro sicuro per i lavoratori. Alla Feralpi, dopo la morte di Aldo Salvalai, un lavoratore con una grande esperienza professionale e lavorativa, per la Fiom non è stato possibile effettuare le assemblee unitarie con tutti i lavoratori per la indisponibilità delle altre organizzazioni. Nello stesso tempo l'azienda ha deciso di utilizzare gli impianti durante la fermata del mese di

agosto prevista nel calendario aziendale, nonostante l'impianto sia stato fermato dall'autorità giudiziaria nel mese di luglio a causa dell'infortunio mortale, recuperando così quanto perso di produzione. Senza confronto con i lavoratori in assemblea l'azienda non rinuncia agli affari appena il giudice dissequestra l'impianto, e nonostante le altre aziende del settore siano chiuse per la fermata di agosto. Nelle prossime settimane alla Feralpi si avvierà la discussione sul contratto integrativo aziendale. La Fiom crede che i lavoratori della Feralpi debbano avere una piattaforma e un accordo simile a quelli degli altri lavoratori siderurgici che metta al centro la difesa della salute, il diritto a discutere e concordare con l'azienda gli orari di lavoro e il lavoro precario, un salario sul superminimo collettivo uguale per tutti i lavoratori, un premio di risultato certo che non penalizzi i lavoratori più deboli. Quello che accade in Feralpi riguarda tutti, in primo luogo la Fiom e i lavoratori, ma le istituzioni e le associazioni non possono stare alla finestra, limitandosi ai convegni, a inviare cordoglio e fiori; servono impegni concreti, serve uscire dal silenzio.

dalle
Fabbriche

Atb Riva Calzoni Novità su salario e ambiente

In ATB si rinnova il contratto aziendale dopo un lungo processo di crisi, iniziato con l'amministrazione straordinaria, il salvataggio e la vendita della fabbrica a Trombini del gruppo Riva Calzoni. I lavoratori della ATB avevano già conquistato con la nuova proprietà il precontratto ottenendo risultati sul superminimo, l'orario di lavoro e i contratti di lavoro precari. Con l'accordo integrativo si affrontano i temi del salario, della professionalità, dell'orario e dell'ambiente di lavoro. Sul salario sono confermati i precedenti premi, con il consolidamento del vecchio PdR, si definisce un nuovo premio di risultato di € 1.300 a regime, e modalità di erogazione che prevedono € 650 fissi mensilizzati e 650 € variabili, erogati semestralmente, legati a obiettivi di qualità e efficienza. L'intesa raggiunta dà risposte ai lavoratori sulla professionalità, sono stati concordati 15 passaggi di categoria e un incontro annuale per verificare i passaggi di categoria, la normativa contrattuale sull'orario di lavoro, le ore straordinarie potranno essere accantonate fin dalla prima ora in banca ore, superando la franchigia prevista dal CCNL. Sull'ambiente di lavoro e la sicurezza in fabbrica si sono concordati i 10 interventi prioritari da eseguire in un anno.



7

PORTA

Superate le difficoltà

Il 4 ottobre 2006 si è raggiunto alla Porta l'accordo per il rinnovo del contratto aziendale che prevede risultati salariali e normativi importanti dopo un periodo di difficoltà. Con il rinnovo dell'integrativo i lavoratori ottengono un superminimo collettivo a regime di 35,00 € lordi mensili per 13 mensilità e un premio di risultato che, a decorrere dal 2007 assumerà un valore economico a regime di 1.200euro dei quali 750 fissi. Vengono elevati gli importi per le trasferte di 2,5 euro per ogni ora di trasferta sul territorio nazionale e di 55 euro per ogni giorno di trasferta all'estero e definito un importo una tantum di 135 euro, a copertura dei mesi da gennaio a settembre 2006, erogato con la retribuzione di dicembre di quest'anno. Sui contratti di lavoro atipici il numero di lavoratori interinali o a termine, non potrà essere superiore al 12% degli addetti, e dopo un periodo di 12 mesi anche non continuativi, su 24 mesi di calendario, un incontro con le RSU per definire l'assunzione a tempo indeterminato. L'accordo, valido a tutto il 2009, prevede impegni sui livelli di informazione, sulle professionalità e interventi sull'ambiente di lavoro, inoltre reparto lavorazioni pezzi si effettueranno due turni di lavoro giornalieri che coinvolgeranno 10 lavoratori.

Accordo integrativo e trasferimento

Nello stabilimento di via Fiume entra Iveco Mezzi Speciali

L'11 luglio 2006 presso l'Associazione Industriale Bresciana, la direzione Iveco Mezzi Speciali, convocata per definire il nuovo P.d.R. 2006/2009, ha comunicato alle R.S.U. e alla Fiom la decisione di definire la fusione dell'Iveco Mezzi Speciali con Iveco Spa entro l'1/1/2007, con tutti i dipendenti attualmente in organico, confermando che entro tale data ci sarà lo spostamento dell'area produttiva all'interno del sito Iveco Spa di Via Fiume. La motivazione di tale scelta è derivata da una razionalizzazione del gruppo dal punto di vista societario, anche se la direzione aziendale ha dichiarato la volontà di mantenere una autonomia industriale e commerciale sulle produzioni relative ai mezzi speciali. Il 19 luglio i lavoratori dell'Iveco Mezzi Speciali hanno approvato l'intesa raggiunta per il rinnovo dell'integrativo. L'accordo prevede per l'anno 2006 un P.d.R. del valore di 1.853 € di cui 82,63 erogati in quote mensili, una quota in acconto già erogata a febbraio 2006 e il conguaglio a luglio 2006. Dal 1° gennaio 2007 l'erogazione mensile sarà pari a € 100 e l'importo massimo del P.d.R. 2007 e 2008 avverrà in riferi-

mento al Premio del settore Iveco (Accordo Fiat del 28 giugno 2006) e il conguaglio erogato a luglio 2007 e luglio 2008. Inoltre viene applicato integralmente l'accordo Fiat sia in riferimento alla tutela dei lavoratori precari e per gli apprendisti che all'istituzione, dal 1/1/2009, della polizza di assistenza sanitaria integrativa. Si era infine definito un incontro tra le parti firmatarie dell'intesa entro la data del 31 dicembre 2006 per verificare quanto è scritto in premessa dell'accordo e cioè che "fra le linee strategiche individuate dal settore Iveco per il miglioramento della propria competitività strutturale rientra anche l'abbattimento della complessità societaria". L'accordo, raggiunto in sede dell'Associazione Industriale Bresciana, non è stato firmato dalla stessa. La Fiom e la RSU hanno chiesto di anticipare la verifica e il 16 ottobre in l'AIB l'azienda ha dichiarato che il trasferimento dello stabilimento all'interno del sito Iveco avverrà entro fine marzo 2007. Questo scostamento sui tempi previsti è causato dal ritardo dei lavori sugli immobili che dovranno ospitare il nuovo stabilimento.

TIMKEN

Contro un delegato Fiom sanzione illegittima

La Corte d'Appello del Tribunale di Brescia, il 26 settembre, ha riformato integralmente la sentenza che in primo grado dava ragione all'azienda e ha dichiarato illegittima, in quanto eccessiva, la sanzione contro Pasquali Fabrizio, delegato Fiom della Timken, condannando la azienda a restituire quanto illegittimamente trattenuto e al pagamento delle spese legali. La Timken, nel 2002, aveva comminato al delegato giorni di sospensione e quantificato un danno di 3.200 euro, per un guasto alla macchina sul quale l'azienda non era intervenuta, nonostante la tempestiva segnalazione fatta al responsabile, la frequenza del guasto e il fatto che mai prima di allora erano state mosse contestazioni o addebito dei danni ai lavoratori. Nel giugno del 2002, con gli scioperi separati per il precontratto, la Timken aveva addebitato a Pasquali, con la sospensione di 3 giorni e la trattenuta sulla busta paga, il danno alla produzione. A distanza di 4 anni, dopo una sentenza di primo grado sfavorevole, la Corte di Appello di Brescia ha dato ragione a Pasquali e alla Fiom.