



## DECRETO LEGGE

### Più salario solo se lavori di più

Il Governo di Silvio Berlusconi approva in via sperimentale la detassazione dello straordinario e del salario per incrementare la produttività.

a pagina 3



## INSERTO SPECIALE

### Le pretese di Confindustria

Il 12 settembre gli industriali hanno presentato una ipotesi di accordo sul "nuovo modello contrattuale" a Cgil Cisl e Uil. Tutta la Fiom l'ha respinta.

a pagina 5



## MIR PRESSE

### Proroga di sei mesi di CIGS

Per tutelare i lavoratori, per evitare i licenziamenti e salvaguardare una realtà produttiva storica, la Fiom ha chiesto di prolungare la Cigs.

a pagina 9



Il documento approvato all'unanimità dal Consiglio Generale della Fiom di Brescia il 18 settembre

# NO alle pretese confindustriali sulla contrattazione

DOCUMENTO COMITATO CENTRALE FIOM

## La risposta all'arroganza della Confindustria

Documento approvato all'unanimità dal Comitato Centrale Fiom il 15 settembre 2008

Il Comitato Centrale della Fiom, rispetto al confronto aperto con la Confindustria, esprime le seguenti valutazioni.

La piattaforma sindacale sulla struttura contrattuale, al di là dei giudizi che su di essa sono stati espressi, non è scindibile ma parte di una proposta complessiva che riguarda l'universalità del sistema e la politica del Governo su fisco, prezzi, precarietà e Stato sociale. Questo è stato il mandato del Comitato Direttivo della Cgil e in questo modo la piattaforma è stata presentata e illustrata ai delegati e nelle assemblee che si sono svolte nei luoghi di lavoro. In assenza di questo quadro generale, cambiano significato i diversi capitoli della stessa piattaforma, esponendo la nostra organizzazione a rischio di essere oggetto di una pura operazione politica.

Con la presentazione del documento da parte della Confindustria, la Fiom considera esaurita questa fase di confronto.

In una dinamica negoziale, dove i fatti ed i comportamenti valgono più di qualsiasi documento, continuare il confronto dopo che la controparte ha presentato un'ipote-

Brescia il 18-9-2008

Il Consiglio Generale della Fiom di Brescia condivide l'analisi, il giudizio e il percorso approvato all'unanimità il 15 Settembre 2008 dal Comitato Centrale.

Ritiene necessaria una campagna di assemblee per informare i lavoratori delle posizioni di Confindustria e degli interventi legislativi che il Governo ha messo in atto a sostegno delle posizioni di Confindustria e per respingere l'ipotesi di un sistema di regole non universale per il lavoro dipendente.

Un sistema di regole autoritario, subordinato alle esigenze dell'impresa, finalizzato a programmare la riduzione delle retribuzioni, a mettere in discussione autonomia contrattuale della categoria, ruolo contrattuale della RSU, spazi di libertà dei lavoratori in fabbrica.

Il Consiglio Generale della Fiom è impegnato nella riuscita delle iniziative di mobilitazione già definite a partire dalla giornata di mobilitazione della Cgil il 27 settembre contro la politica sociale del Governo e di Confindustria, dalla assemblea nazionale dei delegati metalmeccanici convocata il 2 ottobre a Milano per affermare il diritto ad un lavoro dignitoso e per contrastare la precarietà, dalle iniziative di sciopero in corso alla Glisenti, alla Ioval, alla Cidneo Meccanica, nelle fabbriche del gruppo Stefana, alla Silmet, alla Fai, alla Luxor e nelle altre aziende metalmeccaniche, per conquistare il contratto aziendale, difendere il diritto alla contrattazione per miglio-



re le condizioni salariali e normative dei lavoratori in fabbrica.

Il Consiglio Generale della Fiom valuta positivamente i rinnovi dei contratti aziendali realizzati in queste settimane, rinnovi che confermano nei contenuti la scelta della Fiom di respingere aumenti salariali totalmente variabili, prevedono l'incremento di voci salariali certe quali il superminimo e la definizione di premi di risultato la cui parte maggioritaria è certa, difendono ed stendono i diritti, ne sanciscono la praticabilità nella contrattazione con le imprese, riaffermano il vincolo democratico con il voto dei lavoratori e lo strumento del referendum sulle piattaforme e sulle intese.

La Fiom, a partire dalle vertenze aperte e dalla definizione delle piattaforme in corso per gli accordi in prossima scadenza, è impegnata a difendere concretamente nei luoghi di lavoro il diritto alla contrattazione, a respingere il disegno autoritario e le scelte sociali di Confindustria e del Governo.

È questo un percorso di mobilitazione e di lotte a partire dal quale è necessario costruire, nel rapporto con le categorie, con tutta la CGIL una mobilitazione diffusa e momenti di mobilitazione nazionale.



Documento approvato all'unanimità dal Comitato Centrale FIOM

# La risposta all'arroganza della Confindustria

segue da pagina 1

si di accordo, vuol dire accedere all'ipotesi di tentare un accordo con la Confindustria accettando il superamento dell'universalità della struttura contrattuale e permettere al Governo di agire liberamente sulle scelte fatte e su quelle annunciate in materia di fisco, precarietà e Stato sociale.

Il Comitato Centrale della Fiom considera inaccettabile il documento della Confindustria a partire dal suo impianto complessivo, da cui derivano le diverse proposte. Tutto viene totalmente subordinato alle esigenze delle imprese, annullando l'autonomia del sindacato fino ad arrivare a descrivere un'architettura di controllo dei comportamenti dei diversi soggetti sociali.

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro diventa, in questo modo, strumento di programmazione della riduzione del potere d'acquisto delle retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori, con il superamento di fatto della titolarità negoziale delle categorie.

Allo stesso tempo, il Ccnl diventa strumento regolatore per definire i confini della contrattazione aziendale con la possibilità di prevedere deroghe che rompono il vincolo di solidarietà generale. La contrattazione aziendale viene limitata ad ambiti precisi, cioè a materie delegate dal Ccnl, e gli aumenti retributivi possono essere soltanto variabili, legati alla redditività e alla produttività di ogni singola impresa.

Gli Enti bilaterali tra Associazioni industriali e sindacali intervengono e gestiscono su tutti gli aspetti più rilevanti dello Stato sociale, a partire dalla formazione e dal collocamento.

Vi sono altri aspetti inaccettabili nella proposta della Confindustria, ma ciò che vogliamo sottolineare in questa fase è relativo al fatto che l'insieme della proposta configura un cambiamento di ruolo e funzione del sindacato che

non può certo avvenire attraverso un negoziato sindacale. Pare evidente il rapporto tra questa proposta e l'iniziativa del Governo perché, in qualche modo prefigura la traduzione in scelte del "Libro verde" presentato dal Governo stesso, così come l'impianto

apra il negoziato con tutte le associazioni imprenditoriali e con il Governo sulla piattaforma presentata dalle Organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di cambiare in profondità le posizioni e le scelte del Governo e delle controparti imprenditoriali.



© Archivio Fiom



© Archivio Fiom

In 452 aziende sono insediate le RSU

## Oltre il 72% dei metalmeccanici partecipa al voto

Oltre 44mila lavoratrici e lavoratori metalmeccanici in 452 aziende della città e della provincia hanno eletto e rinnovato alla scadenza i loro rappresentanti sindacali.

I delegati sono eletti con una forte partecipazione dei lavoratori al voto, il 72,5% degli aventi diritto; sono 31.980 le lavoratrici e i lavoratori che hanno partecipato al voto per eleggere la R.S.U. su 44.078 addetti aventi diritto in 452 aziende.

La R.S.U. a Brescia è rappresentativa nei confronti delle imprese e ai tavoli di trattativa, è autorevole e definisce la linea contrattuale del sindacato; un patrimonio di partecipazione che garantisce autonomia e democrazia.

La rappresentanza sindacale, che termina il proprio mandato allo scadere dei tre anni, è stata rinnovata da gennaio a luglio 2008 in 97 aziende e il rinnovo della R.S.U. ha coinvolto più di 10mila addetti.

Inoltre si è svolta per la prima volta l'elezione dei delegati sindacali, sempre nel periodo tra gennaio e luglio 2008, in sette aziende che occupano complessivamente 323 lavoratori.

Nelle 97 aziende dove si è andato al rinnovo della RSU nel 2008 la Fiom ha espresso 202 delegati, la Fim ne ha espressi 68, la Uilm ne ha espressi 8, sia il Sinpa che Fismic rispet-

tivamente hanno espresso un delegato.

Nelle 7 aziende dove la elezione della R.S.U. si è svolta per la prima volta la Fiom ha espresso 16 delegati e la Fim ne ha espressi 2.

Gli ultimi rinnovi della R.S.U. riguardano fabbriche e gruppi industriali come la Sabaf, la Camozzi di Lumezzane e di Polpenazze, Cromodora, Cobo, ATB, Lanfranchi, Entra, Enolgas e Lastra e molte altre.

Alla Sabaf il numero dei delegati eletti è passato da 9 a 12, su 545 dipendenti hanno partecipato al voto 415 lavoratrici e lavoratori, pari al 76% degli aventi diritto, la lista Fiom ha ottenuto 222 voti e ha espresso 7 delegati, tre delegati in più rispetto alla precedente R.S.U.

In Camozzi a Lumezzane la lista Fiom ha raccolto 44 voti e la Fim ha ottenuto 55 preferenze, mentre a Polpenazze i lavoratori hanno espresso 71 voti per la lista Fiom, 28 alla lista Fim e 27 voti per la lista Uilm.

Nel rinnovo in ATB la Fiom ha ottenuto 110 voti di preferenza, la Fim 24, in Cobo la Fiom è stata votata da 93 lavoratrici e lavoratori, la lista Fim ha ottenuto 82 voti, mentre in Cromodora dove si sono svolte le elezioni il 21 luglio la lista Fiom ha ottenuto 156 preferenze su 159 votanti.

della struttura contrattuale è concepito anche in funzione dell'intervento preannunciato da parte del Governo che rende strutturale la detassazione di straordinari e premi di risultato, senza alcun intervento di riduzione fiscale per l'insieme delle lavoratrici, dei lavoratori e dei pensionati.

Il Comitato Centrale della Fiom condivide la posizione espressa dal Comitato Direttivo della Cgil contro la politica sociale del Governo e della Confindustria.

Il Comitato Centrale della Fiom ritiene a questo punto concluso il confronto con la Confindustria, considera inaccettabile il documento presentato e propone che si

È necessario sostenere questo diverso confronto con le adeguate iniziative di mobilitazione e, in questo senso, valutiamo positivamente la giornata del 27 settembre come inizio di un percorso che deve costruire anche momenti di mobilitazione nazionale.

Il Comitato Centrale esprime sostegno alle iniziative di lotta in corso per affermare i contenuti delle vertenze aziendali aperte auspicandone l'estensione.

Il Comitato Centrale della Fiom dà mandato alla Segreteria, in relazione allo sviluppo del confronto nazionale, di convocare l'Assemblea nazionale dei delegati Fiom.

2



© Archivio Fiom



© Archivio Fiom

Le novità e gli effetti del decreto legge 93/2008 promulgato dal Governo di Silvio Berlusconi

# Vuoi più salario? ...solo se lavori di più!

Il decreto Legge 93/2008 prevede la detassazione sperimentale dello straordinario e del salario per incrementare la produttività fino a un massimo di 3.000 € lordi annui.

**Tassazione applicata:** Imposta del 10%, sostitutiva di Irpef e addizionali, fino a 3.000 € lordi annui. Questa imposta è applicata dal sostituto d'imposta, quindi in caso di lavoro dipendente è l'azienda che la applica.

**Durata:** La detassazione sperimentale si applica per il periodo 1 luglio - 31 dicembre 2008.

**Sono interessati:** tutti i lavoratori del settore privato, indipendentemente dal contratto collettivo nazionale applicato. E ne possono beneficiare i lavoratori che nel corso dell'anno 2007 hanno percepito un reddito non superiore a 30.000 € lordi.

**La detassazione si applica a:**

- Prestazione di lavoro straordinario ai sensi del Dlg. 8.4.2003 n°66;
- Prestazioni di lavoro supplementare per i lavoratori part-time;
- In caso di applicazione delle clausole elastiche per i lavoratori part-time con contratto di lavoro stipulato prima della data di entrata in vigore del nuovo Decreto Legge;
- Il lavoro straordinario svolto prima del Luglio 2008 non viene detassato anche se retribuito nel semestre di sperimentazione, gli straordinari effettuati nel mese di dicembre saranno soggetti all'imposta del 10% solo se retribuiti nel mese di dicembre stesso e non a gennaio del 2009.
- Per incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e agli altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico e dell'impresa.
- I premi di risultato non devono essere necessariamente stabiliti dalla contrattazione nei suoi diversi livelli.

Potrebbe accadere che il lavoratore pur avendo avuto nel 2007 un reddito inferiore ai 30.000 € e nel 2008 svolgendo lavoro straordinario ma in presenza di oneri deducibili o detrazioni di imposta abbia

convenienza ad optare per la tassazione ordinaria. Infatti con la nuova norma trattandosi di un'imposta sostitutiva del 10% il lavoratore non beneficia, su queste somme, delle detrazioni d'imposta. Questo

significa che in alcuni casi il nuovo regime fiscale potrebbe non essere conveniente. È utile valutare sempre in base alla propria situazione. Il lavoratore, qualora non abbia alcun vantaggio dalla nuova

norma, può rinunciare alla agevolazione comunicandolo per iscritto al suo datore di lavoro. Lo straordinario detassato concorre a formare il reddito complessivo per beneficiare degli assegni familiari.



## Il Governo affronta a modo suo il problema del salario

Per guadagnare di più si devono lavorare più ore e accontentarsi di un salario variabile.

È in questo modo che il governo pensa di aumentare i salari, interviene sulla contrattazione con l'obiettivo di incrementare la produttività aumentando l'orario di lavoro e il salario variabile.

Per ottenere questo risultato ha emanato, in via sperimentale, il decreto di cui parliamo nell'articolo qui a fianco.

Se si fanno i conti con la situazione nelle aziende metalmeccaniche di Brescia, un lavoratore per avere una riduzione del prelievo fiscale, che al massimo può raggiungere l'importo di 510 Euro annui, pari a 39,23 Euro per 13 mensilità, dovrà effettuare tutte le 250 ore di lavoro straordinario che il contratto nazionale prevede e accettare l'incertezza, nella contrattazione aziendale, di definire aumenti salariali solo variabili.

Il governo con il decreto sostiene le imprese favorendo la massima flessibilità del salario e degli orari, mentre i lavoratori restano nell'incertezza sia con il salario variabile, sia con il ricorso al lavoro straordinario che presuppone l'allungamento dell'orario di lavoro tutti i giorni o tutti i sabato.

Con la detassazione del lavoro supplementare si crea un evidente paradosso. Si premia chi fa meno ore di lavoro rispetto a chi svolge un orario di lavoro pieno (40 ore settimanali). Inoltre la norma incentiverà le imprese nel privilegiare i contratti part-time con orario ridotto per poi chiedere un numero consistente di ore supplementari con un aumento per le imprese della flessibilità degli orari.

Il provvedimento inoltre consente di detassare anche i premi erogati unilateralmente dall'azienda. Questo non sostiene la contrattazione aziendale ma permetterà alle aziende di aumentare il salario gestito in modo discrezionale.

## ORARI UFFICIO VERTENZE

L'ufficio vertenze  
della FIOM CGIL a Brescia  
in via Folonari, 20  
È APERTO TUTTI I GIORNI  
dalle 9,00 alle 12,30 e  
dalle 14,00 alle 18,30  
IL SABATO  
dalle ore 9,00 alle ore 12,00

## Cessano le agevolazioni per le erogazioni liberali

Il Decreto Legge 93/2008 prevede in via definitiva, la tassazione piena delle seguenti erogazioni liberali:

- Le erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze, festività religiose e civili, festività del lavoratore o dell'azienda, raggiungimento di una particolare anzianità ecc. fino ad un importo massimo di 258,23 euro;
  - I sussidi occasionali o quelli alle vittime per l'usura o in caso di lutto o malattia del dipendente o dei propri familiari in cui necessitano cure costose;
- I piccoli prestiti di breve durata in contratto di solidarietà o in cassa integrazione.



Dopo un anno di trattative raggiunto l'accordo nazionale

# Rinnovato il contratto per i lavoratori interinali

ufficio  
vertenze

L'accordo raggiunto definisce un percorso di stabilizzazione all'interno delle agenzie con il contemporaneo aumento a 700,00 Euro della indennità di disponibilità, misure tese a garantire la parità salariale (pagamento rateo Tfr, festività, sistema di calcolo), l'introduzione di una previdenza integrativa di settore, una maggiore prevenzione e tutela sulla sicurezza, il sostegno alla maternità sia economico che per il reinserimento lavorativo, il rafforzamento dei diritti di informazione e sindacale.

I principali punti dell'intesa:

**Parte Economica - Premio aziendale:** i premi di produzione non collegati a risultati e/o a obiettivi aziendali vanno erogati in rapporto alla durata della missione. Relativamente ai premi di risultato è stata definita la corresponsione di un importo che farà riferimento all'ultimo PDR effettivamente erogato dall'azienda utilizzatrice in rapporto alla durata della missione salvo esplicita esclusione contrattuale prevista per i rapporti a tempo determinato e in somministrazione.

**Parte Economica - Trattamento retributivo:** al lavoratore interinale deve essere corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa.

La retribuzione dei lavoratori viene liquidata con periodicità mensile, sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno. I dati retributivi ed orari da utilizzare sono quelli contrattuali sia di primo che, eventualmente, di secondo livello; al lavoratore dovranno essere inoltre riconosciute le spettanze di Rol/ ex festività o altri istituti (festività, patrono, Par) non assorbiti nei regimi di orario ridotto, vigente nell'azienda utilizzatrice, la maturazione dei ratei, qualsiasi sia la durata della missione, avviene in proporzione alle ore ordinarie lavorate, ed a quelle non prestate ma contrattualmente dovute.

**Periodo di prova:** un giorno di prova ogni 15 giorni di calendario fino ad un massimo di 11, per le missioni superiori a 6 mesi i giorni di prova possono essere fino a un massimo di 13.

**Periodo di preavviso per dimissioni:** un giorno ogni 15 di missione, a partire dal sedicesimo giorno, con un massimo (7 gg. 10gg. 20gg.) di preavviso dovuto che varia a seconda dell'inquadramento.

**Proroghe e stabilizzazione:** il periodo di assegnazione iniziale potrà essere prorogato per un massimo di 6 volte nell'arco di 36 mesi. Si è definito l'obbligo contrattuale da parte dell'agenzia dell'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore in somministrazione qualora lo stesso abbia maturato un'anzianità, computata

sommando le singole missioni alle dipendenze della medesima agenzia, di 42 mesi di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione presso la stessa azienda e nell'ambito della medesima somministrazione o reitera-

presa connessi alle mansioni da svolgere secondo quanto previsto nelle norme sulla sicurezza.

**Previdenza Integrativa:** è stata definita l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza integrativa secon-



zione senza soluzione di continuità, l'anzianità di servizio necessaria per la stabilizzazione è ridotta a 36 mesi.

**Maternità:** alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessi nell'arco dei primi 80 giorni della stessa, è corrisposta un'indennità un tantum di 1400,00 Euro a carico della bilateralità.

**Salute e Sicurezza:** con il contratto di lavoro al lavoratore deve essere consegnato il modulo relativo alle informazioni sulla sicurezza di settore e aziendale con traduzione in almeno 3 lingue. L'azienda che impiega il lavoratore interinale dovrà svolgere nelle prime 2 ore di lavoro, e comunque prima dell'inserimento lavorativo, un corso sui rischi specifici di im-

do le modalità individuate in sede bilaterale e da definire in modo specifico nella stessa. L'adesione al fondo prevederà il contributo del lavoratore e delle agenzie di somministrazione.

**Decorrenza:** dal 24 luglio 2008 è entrato in vigore il CCNL, fatte salve le diverse decorrenze esplicitate nel testo per consentire gli adeguamenti del sistema gestionale delle agenzie relativamente alla decorrenza proroghe - trasformazioni - prova preavviso che entrano in vigore dal 1 novembre 2008.

Occorrerà ora che in ogni posto di lavoro l'intesa sia rispettata. Il rapporto con i delegati sindacali e l'iscrizione rendono più forte ciascun lavoratore.

SUI RAPPORTI DI LAVORO GRAVE MANOMISSIONE DELLA NORMATIVA

## Il Governo aumenta la precarietà

*La manomissione della normativa sui contratti a termine, introdotta con il decreto legge n° 112/08, modifica, peggiorandole, le norme che riguardano i rapporti di lavoro a tempo determinato regolamentati dal D.lgs 368/01.*

*Il contratto a termine è consentito a fronte di esigenze produttive, tecniche, organizzative e sostitutive. La nuova norma permette l'uso del contratto a termine anche per l'attività ordinaria dell'azienda. Diventa così difficile contestare il carattere a tempo determinato del contratto e chiedere la sua trasformazione in un contratto a tempo indeterminato.*

*È stato modificato anche il diritto di precedenza, per lavoratori che abbiano eseguito uno o più contratti a termine, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi: per un periodo superiore a 6 mesi e per le stesse mansioni già espletate è stato agganciato ad eventuali disposizioni previste dai contratti nazionali, territoriali o aziendali, introducendo per decreto il principio della deroga dalla legge nei contratti nazionali.*

*È stato reintrodotta il contratto di lavoro intermittente (lavoro a chiamata) che era stato abrogato dalla legge 247/07 (protocollo sul welfare).*

*È stata eliminata la durata minima di due anni prevista per il contratto di apprendistato professionalizzante definendo in 6 anni la durata massima di questo contratto.*

*È abrogata la legge n° 188/07 che aveva introdotto la procedura telematica per le dimissioni volontarie, quindi le dimissioni "in bianco" estorte al momento dell'assunzione saranno di nuovo valide.*

*Il governo deregolamenta profondamente il mondo del lavoro e risponde alle richieste più radicali di Confindustria.*

*La Fiom ritiene gravissima la manomissione della normativa perché si allarga e si estende ulteriormente la precarietà nei rapporti di lavoro peggiorando i diritti di tutti i lavoratori.*



Il 12 settembre 2008 Confindustria ha presentato a CGIL CISL e UIL la propria ipotesi di accordo sul "nuovo modello contrattuale".

Di seguito riportiamo il documento che la Segreteria nazionale della CGIL ha presentato a Confindustria nell'incontro del 18 settembre.

**INSERTO SPECIALE**  
Le pretese di Confindustria



# Modello contrattuale e pretese confindustriali

Il documento (impropriamente definito *ipotesi di accordo*) presentato da Confindustria il 12 settembre è un insieme di proposte organico in un impianto cogente che lo rende incompatibile con la piattaforma presentata da CGIL CISL UIL nel mese di maggio. L'impianto del documento, attraverso la somma di norme e regole indicate, si traduce in limiti, controlli e sanzioni - anche esterni alle parti - e comunque in contrasto alle funzioni e alle prerogative della contrattazione; sia prendendo a riferimento la prassi vigente, che rispetto alle proposte della piattaforma. In sintesi si determinerebbe un pregiudizio ed una limitazione dell'autonomia negoziale delle categorie e della funzione contrattuale delle RSU sancita dall'accordo interconfederale sulle rappresentanze. La stessa definizione del ccnl, totalmente sovraordinato, assume natura censoria della contrattazione di secondo livello, a cui viene sottratta qualunque relazione con la condizione materiale nei luoghi di lavoro, disegnando per converso una funzione di servizio, attra-



verso gli enti bilaterali, impropria oltre che sostitutiva della contrattazione stessa. Si configura, quindi, un peggioramento dell'accordo del 23 luglio '93 sia sul versante della tutela e valorizzazione dei salari contrattuali che nella riduzione dell'autonomia negoziale delle parti nei singoli livelli. La piattaforma sindacale, invece, ha l'ambizione di migliorare quell'accordo, rafforzandone l'universalità di modello, ed implementando la contrattazione, in uno schema esplicito: contratto nazionale regolatore che tutela realmente le retribuzioni, estensione della contrattazione di secondo livello per qualità e quantità. Infine l'impianto definito

da Confindustria sottende un'idea di relazioni a misura delle imprese da lei rappresentate e non di regole universali.

In questo quadro, come da sempre sostenuto, è necessario che il confronto coinvolga anche le altre associazioni imprenditoriali ed il governo, si svolga a partire dalla piattaforma CGIL CISL UIL, riconducendo al negoziato, in particolare con il governo, anche i temi della piattaforma fiscale.

Nel contratto nazionale il "nuovo" indicatore previsionale richiede una definizione legata all'inflazione realisticamente prevedibile, il rimando a definire in sede di rinnovo dei ccnl, la verifica sulla coerenza dell'indicatore con l'andamento dell'inflazione e le modalità di recupero certo dell'eventuale scostamento. Senza un meccanismo compiuto, infatti, il passaggio ad un contratto economico triennale perderebbe di efficacia.

Deve essere esplicito che l'indicatore previsionale agisce sulla base di calcolo già definita dalle singole categorie nei ccnl e non esaurisce i costi contrattuali. In assenza di un impianto così compiuto, si determinerebbe

una programmata riduzione dei salari. A completamento di un modello triennale ed a supporto di un equilibrio tra i vincoli definiti per lo svolgimento del negoziato, va definita la certezza che la decorrenza degli aumenti parta dalla scadenza del contratto precedente.

Ribadiamo, ulteriormente, che vanno cancellate norme sanzionatorie (sia al primo che al secondo livello) e che la formulazione sulla bilateralità, va ricondotta alla piattaforma.

Nel secondo livello va for-

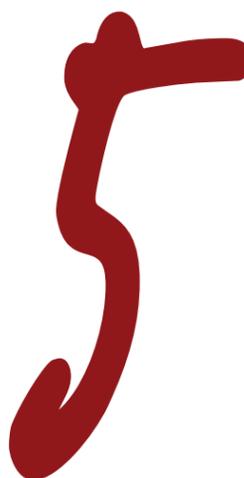
mulata l'estensione della contrattazione, abbiamo indicato in piattaforma le varie fattispecie, ed esclusa la possibilità di deroghe.

Escludendo la totale variabilità ed indeterminazione del premio; precisiamo che la corrispondenza alla piattaforma della definizione dei premi in coerenza alle norme di decontribuzione e defiscalizzazione, non può, comunque, essere inteso come sostitutivo delle detrazioni e della restituzione del fiscal drag rivolte all'intera platea del lavoro dipendente.

Un sistema di monitoraggio confederale congiunto, tramite l'osservatorio delle relazioni, collegato alla temporalità e scadenza dell'accordo, non corrisponde al comitato proposto, regolatorio e fin autoritario, che inficia l'autonomia negoziale delle categorie.

Abbiamo esemplificato il giudizio su alcuni punti, non esaustivi di quanto non condiviso, al fine di precisare ulteriormente la critica di non compatibilità dell'impianto proposto.

La Segreteria Nazionale della CGIL  
Roma, 18 settembre 2008



# INSERTO SPECIALE

## Le pretese di Confindustria

**IPOTESI DI ACCORDO** fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL sulle relazioni industriali per il rilancio della crescita del Paese attraverso la maggiore produttività, per il miglioramento della competitività delle imprese e delle retribuzioni dei lavoratori e per lo sviluppo dell'occupazione.

### PREMESSA

L'economia italiana soffre di bassa crescita. Tra il 1997 e il 2007 il PIL è aumentato del 15,5% contro il 24,8% dell'area euro. L'occupazione è salita come negli altri Paesi, anche se il tasso di occupazione italiano rimane sensibilmente più basso. La vera emergenza è la produttività che negli ultimi anni è cresciuta del 4,4% contro l'11,4% dell'eurozona.

La carenza di crescita è alla radice della lenta dinamica delle retribuzioni: con guadagni di produttività allineati a quelli europei, le buste paga sarebbero aumentate del doppio in termini reali: +3510 euro la retribuzione annua a prezzi costanti, contro i +1787 effettivamente ottenuti.

La bassa dinamica della produttività, oltre a non consentire un aumento dei redditi delle famiglie adeguato ai loro bisogni, ha fatto sì che la competitività delle imprese peggiorasse vistosamente: il costo del lavoro per unità prodotta è aumentato del 26,1% in Italia a fronte di una media del 14,2% nell'eurozona e del 3,1% in Germania. Il divario di crescita si è ampliato nel 2007 e nel 2008.

Il rilancio della crescita attraverso una maggiore produttività è una necessità del Paese; può e deve essere un obiettivo comune di lavoratori e imprese.

Per questi motivi Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, convenono che l'obiettivo comune delle parti deve essere l'impegno a realizzare un sistema di relazioni industriali in grado di perseguire condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità ed il miglioramen-

## Il Comitato Centrale della Fiom considera inaccettabile il documento di Confindustria presentato il 12 settembre 2008 e riportato sotto integralmente.

**Ritenendo concluso il confronto è necessaria la mobilitazione per cambiare in profondità le posizioni e le scelte degli industriali e del Governo.**

to delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori.

A tal fine è necessario che la contrattazione collettiva, nelle diverse sedi, consenta di realizzare le condizioni per favorire la produzione di quel maggior valore aggiunto che possa poi essere distribuito fra i fattori che hanno contribuito a determinarlo.

Le parti riconoscono che la contrattazione collettiva, nelle diverse sedi, è lo strumento principale per adattare alle esigenze di maggiore competitività i principali istituti che regolano la prestazione lavorativa. Ulteriore elemento di sviluppo della competitività è rappresentato anche dal coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi dell'azienda e dalla partecipazione economica al reddito di impresa attraverso le forme di salario variabile.

Le parti, nel confermare un modello di assetti contrattuali su due livelli, esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sulla corretta attuazione e rispetto delle regole.

Le parti ritengono che la contrattazione collettiva rappresenti un valore in sé. Il suo obiettivo primario deve essere il buon funzionamento dell'attività delle imprese, la crescita di un'occupazione stabile e tutelata e lo sviluppo industriale. Non deve essere esercitata come strumento di vincolo all'iniziativa economica.

Le parti attribuiscono alle relazioni sindacali il compito di determinare le condizioni confacenti agli obiettivi generali dell'economia perseguendo l'incremento dei redditi di impresa e lavoro attraverso la spinta alla competitività, all'innovazione, alla flessibilità produttiva, alla definizione dei contenuti collettivi nel rapporto di lavoro ed alla gestione, attraverso organismi bilaterali, di servizi a favore dei lavoratori.

Con il presente accordo Confindustria e Cgil, Cisl e Uil concordano un sistema di relazioni industriali ed un modello di assetti della contrattazione collettiva che, con carattere sperimentale e per la durata di 4 anni, sostituisce integralmente le regole già definite nel paragrafo "2.

Assetti contrattuali" del Protocollo sottoscritto fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993 su "Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo".

Per la verifica del corretto funzionamento delle regole qui definite, le parti individuano nel livello interconfederale una nuova e specifica sede di monitoraggio, analisi e raccordo non episodico anche con l'obiettivo di fornire, in una logica di diffusione delle best practices, linee di orientamento per i comportamenti dei rispettivi organismi e dei loro rappresentanti ai vari livelli, secondo quanto stabilito al successivo punto 6.

Tutto ciò premesso le parti concordano:

### 1. Gli assetti della contrattazione collettiva

**1.1.** In coerenza con gli obiettivi individuati in Premessa le parti confermano un modello di assetti contrattuali che prevede:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica
- un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori, con vigenza triennale nel rispetto del principio di non sovrapposizione dei cicli negoziali.

Al successivo punto 7. vengono indicate le procedure di transizione dalla situazione in atto all'applicazione delle regole definite con il presente accordo interconfederale.

### 2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria

**2.1.** Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha durata triennale sia per la parte normativa che per la parte economica.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, tenuto conto della tendenziale omogeneità

zazione delle normative nazionali in materia di lavoro determinata dalla appartenenza all'Unione europea.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce inoltre le materie affidate alla contrattazione di secondo livello, tenendo conto delle diverse specificità settoriali.

Le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria possono anche stabilire di attribuire alle strutture di rappresentanza territoriale - se ritenuto congiuntamente coerente con le medesime specificità settoriali - la capacità di modificare, in tutto o in parte, singoli istituti economici o normativi così come indicato al punto 5. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria determina l'aumento dei minimi tabellari in coerenza con l'indicatore della dinamica inflativa di cui al punto 2.2., da applicare su una base di computo come indicata nello stesso punto 2.2.

**2.2.** Nella consapevolezza che l'Italia deve mantenere la dinamica dei prezzi allineata alla media dei Paesi dell'Unione Europea economicamente più virtuosi, le parti - al fine di consentire che il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria determini per i lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici e per le imprese una gestione programmabile del costo del lavoro - hanno individuato in un indice previsionale triennale depurato da alcune voci di inflazione importata, il parametro che determina la dinamica degli effetti economici del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria per la vigenza triennale del contratto stesso.

L'indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità.

In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria le parti stipulanti, con l'obiettivo della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni per tutti i lavoratori in ogni azienda della categoria ed in ogni parte del Paese, determinano l'importo medio di aumento dei minimi tabellari applicando l'indice previsionale ad un valore retributivo

medio assunto quale base di computo.

Il valore retributivo medio da assumere quale base di computo è composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore nonché dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

**2.3.** Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria disciplina la parte obbligatoria, la parte economica e la parte normativa.

Nella parte obbligatoria è contenuta la regolazione del sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale.

A tal fine il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce, a valere per il sistema delle imprese rientranti nel campo di applicazione, la disciplina dei diritti di informazione, consultazione, contrattazione in attuazione delle direttive europee nonché modelli, regole e procedure di funzionamento di eventuali organismi paritetici per approfondire i temi connessi agli andamenti economico-sociali ed alle politiche settoriali tenendo conto delle tendenze generali dell'economia.

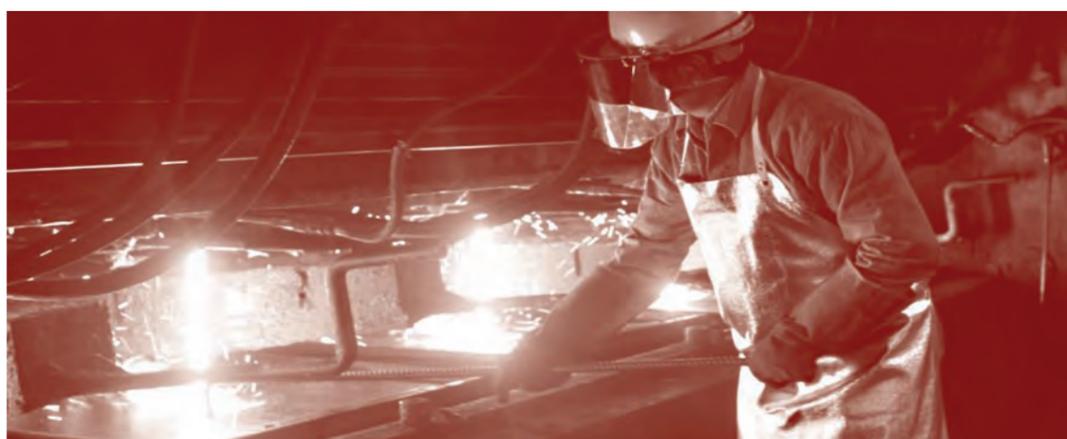
Sui risultati delle iniziative di approfondimento possono essere realizzati avvisi comuni fra le parti stipulanti anche ai fini dell'emanazione di atti di indirizzo da parte delle Istituzioni competenti.

È inoltre competenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria lo sviluppo di fondi per la gestione in forma paritetica di servizi a favore dei lavoratori in materia, ad esempio, di collocamento, ammortizzatori sociali, formazione continua, sanità integrativa, salute e sicurezza nel lavoro, certificazione dei contratti, anche sulla base di specifici accordi interconfederali conclusi in relazione ad un quadro normativo adeguato che assicuri benefici fiscali ad incentivazione della creazione e del funzionamento dei fondi stessi.

**2.4.** Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese nonché la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

**2.5** Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le procedure per la presentazione delle proposte sindacali relative alla modifica delle disposizioni economiche e normative previste dalla contrattazione nazionale, aziendale o territoriale nonché i tempi di apertura dei negoziati.

In ogni caso le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa



# 6

## Il Comitato Centrale della FIOM considera inaccettabile il documento di Confindustria presentato il 12 settembre 2008 e riportato sotto integralmente.

**Ritenendo concluso il confronto è necessaria la mobilitazione per cambiare in profondità le posizioni e le scelte degli industriali e del Governo.**

**INSERTO SPECIALE**  
**Le pretese di Confindustria**

sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Ogni azione da chiunque attuata in violazione della tregua sindacale sopra definita, si configura come inadempimento ai sensi dell'art. 1453 cod.civ. legittimando la parte che l'ha subita a chiedere l'immediata revoca o sospensione dell'azione e comunque il pagamento di una penale.

Resta fermo in ogni caso che la violazione della tregua sindacale comporta, a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale di cui al successivo punto 2.6.

**2.6.** Qualora, dopo tre mesi dalla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ovvero dopo sei mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, il contratto medesimo non sia stato ancora rinnovato sarà corrisposta, a partire dal mese successivo, una indennità di vacanza contrattuale quale elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% dell'indice previsionale di cui al punto 2.2., applicato ai minimi tabellari vigenti.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'indice previsionale.

In ogni caso a tale data le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria riferiranno alle rispettive confederazioni le ragioni che non hanno ancora consentito il raggiungimento dell'accordo per il rinnovo del contratto.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, nell'ambito del Comitato paritetico per la gestione del presente accordo interconfederale di cui al punto 6., valuteranno le ragioni rispettivamente adottate dalle parti stipulanti al fine di assumere, entro i successivi quindici giorni, ogni conseguente decisione in linea con gli obiettivi posti in Premessa.

È comunque facoltà dell'organizzazione di rappresentanza delle imprese della categoria impegnata nel rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, rivolgersi direttamente al Comitato paritetico interconfederale qualora ritenga che le proposte di rinnovo presentate siano palesemente in contrasto con gli obiettivi posti in Premessa.

Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

### 3. Il secondo livello di contrattazione

**3.1.** Le parti, rilevato che nei principali Paesi dell'Unione europea si è sviluppata negli ultimi venti anni una generale tendenza a favorire un progressivo decentramento della contrattazione collettiva, ritengono che una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello possa consentire di rilanciare la crescita della produttività e quindi delle retribuzioni reali dei lavoratori permettendo alle imprese di rispondere con tempestività alle mutevoli esigenze dei mercati anche attraverso una migliore organizzazione del lavoro. Il conseguimento di retribuzioni più elevate sarà reso possibile solo dal collegamento con livelli di maggiore efficienza e con la redditività, produttività e competitività dell'impresa.

Le parti, pertanto, con il presente accordo interconfederale confermano l'opportunità che vengano incrementate e rese strutturali le scelte operate con il Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007, attuate con il DM 7 maggio 2008, e gli interventi normativi di cui all'art. 2 del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito in legge n. 126 del 2008, volti ad incentivare la contrattazione di secondo livello che colleghi aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, crescita, ecc. concordati fra le parti.

**3.2.** La contrattazione di secondo livello deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e per l'attuazione delle parti rinviate dalle norme di legge o dagli accordi interconfederali.

La contrattazione di secondo livello non può avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

Nel corso della vigenza degli accordi di secondo livello le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione

degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alla legge sulle pari opportunità ed agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile.

**3.3.** La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio variabile calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio variabile deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

L'erogazione del premio ha la caratteristica di totale variabilità e di non determinabilità a priori.

Nel caso di contratti territoriali, laddove previsti, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori, i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività, devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità di tutte le imprese del settore.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

**3.4.** Per favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici nelle imprese di minori dimensioni, le parti stipulanti i singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, possono concordare linee guida utili a definire modelli di premio variabile con le caratteristiche di cui al precedente punto 3.3.

Le linee guida potranno essere adottate e/o riadattate in funzione delle concrete esigenze aziendali, ferma re-

stando l'autonomia decisionale della singola impresa circa l'adesione all'iniziativa medesima.

Per valorizzare le esperienze realizzate ed i risultati conseguiti, anche attraverso le iniziative di categoria, in termini di miglioramento dei risultati economici aziendali, possono essere costituiti in sede nazionale apposite commissioni paritetiche con il compito di monitorare ed analizzare la contrattazione di secondo livello.

I risultati così raccolti saranno trasmessi in forma aggregata al Comitato paritetico interconfederale per ogni conseguente decisione circa il funzionamento del presente accordo ed ai fini delle verifiche richieste per legge allo scopo di ampliare, modificare o innovare gli strumenti di incentivazione della contrattazione di secondo livello.

**3.5.** Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle rappresentanze sindacali costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

**3.6.** In caso di mancato rispetto delle clausole tutte così come definite nel presente punto 3., l'Associazione industriale territoriale competente ne darà immediata comunicazione alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il

contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria applicato in azienda.

Qualora entro i successivi quindici giorni fra le rispettive rappresentanze di livello territoriale non siano state rimosse le cause che hanno determinato la violazione denunciata, della situazione viene data notizia alle rispettive organizzazioni nazionali di categoria stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro.

Entro i successivi sette giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse parti adiranno un collegio di arbitrato - secondo modalità e procedure stabilite nel contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o con specifico accordo interconfederale - che entro un mese dovrà pronunciarsi.

In caso di accertato inadempimento da parte dell'organizzazione sindacale e/o dell'istanza aziendale di rappresentanza si applicherà quanto previsto dall'art. 4, comma 2, della legge 12 giugno 1990, n. 146.

In ogni caso l'accertato contrasto con le clausole che nel presente accordo interconfederale e nei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria disciplinano la materia degli assetti contrattuali, rende inefficaci le eventuali relative intese che pertanto non possono essere applicate.

### 4. Elemento di garanzia retributiva

**4.1.** I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono stabilire che sia riconosciuto un importo, nella misura ed alle condizioni concordate nei medesimi contratti, a titolo di elemento di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori che, in sede aziendale, non percepiscono nessun altro trattamento economico in aggiunta a quanto previsto dal solo contratto collettivo nazionale di categoria (lavoratori privi di superminimi individuali o collettivi, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione).

### 5. Intese per il governo delle situazioni di crisi e per lo sviluppo economico ed occupazionale del territorio

**5.1.** Al fine di favorire condizioni idonee allo sviluppo economico ed occupazionale del territorio nonché per governare gli effetti delle situazioni di crisi aziendali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono consentire che in sede territoriale, fra le Associazioni industriali

7

segue da pagina 7

territoriali e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto medesimo, siano raggiunte intese per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

La capacità di modificare è esercitabile sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di determinare condizioni di attrattività per nuovi investimenti.

In ogni caso le intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata. L'approvazione potrà essere esplicitata tramite una presenza diretta al negoziato delle parti stipulanti ovvero a seguito di specifica valutazione da parte delle stesse.

Sono fatte salve diverse soluzioni già definite in materia dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

## 6. Comitato paritetico Confindustria-Cgil, Cisl e Uil

**6.1.** Come precisato in Premessa, Confindustria e Cgil, Cisl e Uil stabiliscono di attivare una sede interconfederale di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico che, di norma, quattro volte l'anno ed in ogni altra occasione ritenuta opportuna, prenda in considerazione l'evoluzione dello stato dell'industria, dell'occupazione e del sistema di relazioni industriali al fine di verificare la funzionalità delle regole definite con il presente accordo.

In questa stessa sede formerà oggetto di analisi e confronto l'andamento dei principali aspetti delle relazioni industriali quali, ad esempio, il costo del lavoro, la dinamica della produttività del lavoro, i tassi di occupazione e la gestione delle risorse umane con particolare riferimento ai regimi di impiego, al collocamento, alla mobilità, alla cassa integrazione, alle pari opportunità, ecc., nonché, anche sulla base delle informazioni rese dalle rispettive strutture di categoria e territoriali, lo sviluppo della contrattazione collettiva in sede di categoria, di territorio e di azienda.

**6.2.** Il Comitato è composto da 9 rappresentanti per ciascuna delle due parti intendendo per tali Confindustria, da un lato e Cgil, Cisl e Uil, dall'altro.

Sono componenti di diritto, per Confindustria, il Presidente, il Vice Presidente per

## Il Comitato Centrale della Fiom considera inaccettabile il documento di Confindustria presentato il 12 settembre 2008 e riportato sotto integralmente.

**Ritenendo concluso il confronto è necessaria la mobilitazione per cambiare in profondità le posizioni e le scelte degli industriali e del Governo.**

le Relazioni Industriali ed Affari Sociali, il Direttore Generale, il Direttore del Centro studi ed il Direttore dell'Area Relazioni Industriali ed Affari Sociali. Per Cgil, Cisl e Uil, i Segretari Generali e i Segretari confederali competenti di ciascuna Organizzazione.

I componenti durano in carica per tutta la vigenza del presente accordo. Tranne che per i componenti di diritto, le parti possono sostituire i rappresentanti dalle stesse nominati mediante comunicazione scritta al Comitato.

Nella seduta di insediamento i componenti nominano un coordinatore fra i rappresentanti designati da Confindustria ed un vice coordinatore fra i rappresentanti designati da Cgil, Cisl e Uil.

Tali incarichi dureranno un anno procedendosi, di anno in anno, secondo il criterio dell'alternanza nella nomina del coordinatore e del vice coordinatore.

Compete al coordinatore o, in sua assenza, al vice coordinatore, convocare le riunioni, stabilire l'ordine del giorno con almeno 15 giorni di anticipo e redigere un verbale delle stesse. Fatte salve situazioni particolari, il Comitato si riunirà con cadenza trimestrale di norma presso Confindustria che curerà anche le attività di segreteria.

Per la validità delle riunioni del Comitato è richiesta la presenza di almeno 10 componenti di cui almeno 4 rappresentanti di ognuna delle due parti.

Le deliberazioni del Comitato sono assunte all'unanimità.

Il Comitato procede con deliberazioni nei casi di ritardata conclusione del rinnovo di un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, come previsto al punto 2.6. e nell'ipotesi di approvazione di linee di orientamento per i comportamenti dei rispettivi organismi e dei loro rappresentanti ai vari livelli.

Sugli altri temi oggetto di approfondimento ed esame congiunto, potranno far seguito valutazioni e proposte autonome o convergenti. Qualora sia stata acquisita una posizione comune, potranno essere individuati strumenti, contenuti e forme di intervento congiunto anche secondo lo



schema dell'avviso comune da sottoporre all'attenzione delle Istituzioni e degli Enti pubblici competenti.

Dopo il primo anno di attività le parti potranno deliberare circa la pubblicazione di un Rapporto congiunto annuale sullo stato delle relazioni industriali e della gestione del fattore lavoro nell'industria e nei servizi, eventualmente da presentare in occasione di un apposito evento pubblico. Per le attività di approfondimento ed esame congiunto il Comitato potrà avvalersi del contributo di analisi e proposta di autorevoli esperti di economia, diritto del lavoro, relazioni industriali, sociologia. Eventuali oneri economici connessi all'attività del Comitato dovranno essere preventivamente approvati dal Comitato stesso e suddivisi pariteticamente valutando anche la possibilità di utilizzare i finanziamenti nazionali ed europei.

## 7. Disposizioni transitorie e clausola compromissoria

**7.1.** Il presente accordo decorre dal (.../.../.....) ed avrà vigore fino a tutto il (.../.../.....). Sei mesi prima della scadenza le parti, anche sulla base dei rapporti di verifica eventualmente elaborati annualmente, procederanno ad una valutazione complessiva del funzionamento del sistema di relazioni industriali e della contrattazione collettiva ai vari livelli nel periodo di sperimentazione al fine di concordare le regole da valere per il successivo periodo (.../.../.....) apportando al presente accordo, ove necessario, correttivi, modifiche od integrazioni.

**7.2.** Tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e gli accordi di secondo livello la cui scadenza biennale o quadriennale sia successiva alla data di entrata in vigore del presente accordo interconfederale, saranno rinnovati con l'applicazione delle condizioni, principi, regole, modalità, tempi stabiliti con il presente accordo interconfederale. In sede di rinnovo le parti stipulanti procederanno a disciplinare gli specifici rinvii effettuati dall'accordo interconfederale agli ulteriori livelli di contrattazione collettiva.

**7.3.** Eventuali controversie relative all'applicazione del presente accordo interconfe-

derale saranno esaminate da un Comitato di Garanti composto pariteticamente da 6 esperti di chiara fama nominati dalle parti contraenti.

## 8. Rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva

**8.1.** Le parti confermano l'interesse a definire uno specifico accordo interconfederale per rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro e pertanto (...).

**8.2.** Per un regolato sistema di relazioni industriali le parti si impegnano a rispettare ed a far rispettare ai propri iscritti ai diversi livelli le clausole tutte del presente accordo interconfederale, dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, della contrattazione di secondo livello.

A tal fine le Confederazioni generali, le Associazioni/Federazioni nazionali di categoria industriali e sindacali, le Associazioni industriali e le strutture territoriali e di categoria delle Organizzazioni sindacali, ognuna per i livelli di competenza, si impegnano, rispettivamente, a fare osservare le condizioni pattuite da parte delle aziende associate ed a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli ed a intervenire perché le stesse siano evitate. In sede di contrattazione col-

lettiva nazionale e di secondo livello le parti competenti disciplineranno specifiche procedure di conciliazione ed arbitrato per risolvere ogni eventuale ipotesi di inadempimento di quanto concordato ai rispettivi livelli.

Al fine di realizzare un diretto e coerente collegamento fra quanto stabilito con il presente accordo interconfederale e la contrattazione collettiva di secondo livello, le Associazioni industriali territoriali attueranno uno specifico coordinamento nelle fasi di svolgimento della contrattazione aziendale in modo da supportare le scelte aziendali sulla base di linee di intervento comuni in relazione alle condizioni, principi, regole, modalità e tempi stabiliti con il presente accordo interconfederale.

## 9. Razionalizzazione e riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria

**9.1.** Le parti confermano l'interesse a proseguire nell'attività di verifica circa la possibilità di semplificazione ovvero di razionalizzazione od anche di riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati fra le rispettive organizzazioni nazionali di categoria.

Per ognuna delle tre distinte ipotesi dovrà essere verificato lo specifico interesse reso esplicito solo ed esclusivamente dalle Associazioni/Federazioni di Categoria titolari dei rispettivi contratti nazionali.

In funzione di detta verifica le parti potranno individuare ed essere garanti degli obiettivi comuni e condivisi che su richiesta delle categorie interessate possono eventualmente favorire operazioni di semplificazione od anche di razionalizzazione od anche di riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro, secondo le decisioni assunte dalle categorie stesse.

Nell'ambito delle attività di verifica, che rientra nelle competenze del Comitato paritetico di cui al punto 6., saranno esaminate anche condizioni, tempi e modalità per la definizione di eventuali nuovi contratti collettivi per una adeguata e coerente gestione dei rapporti di lavoro in aree produttive prive di discipline contrattuali.



Ulteriore proroga di sei mesi di CIGS per 21 lavoratori

# MIR: una vicenda articolata e complessa

La vicenda della MIR, costringe tutti ad interrogarsi se le norme oggi in vigore nel nostro paese difendono le unità produttive e tutelano i lavoratori coinvolti, loro malgrado, in vicende dove gli imprenditori non rispondono dei debiti e degli impegni sociali che si assumono.

La Fiom, per tutelare i lavoratori e le loro famiglie, utilizzando le normative e coinvolgendo le istituzioni, ha definito complessivamente il ricorso a 24 mesi di Cigs per evitare i licenziamenti e insieme salvaguardare una realtà produttiva storica a Brescia. La Mir è un'azienda metalmeccanica di Brescia che, nel dicembre 2005, per far fronte a una grave crisi finanziaria, affitta l'intera azienda alla Ipsa Spa di Piacenza; tutti i lavoratori passano alle dipendenze della nuova azienda che, subentrando, si accolla il TFR dei lavoratori in cambio del valore economico del magazzino e del portafoglio ordini.

Nonostante l'affitto dell'attività produttiva alla Ipsa, nel marzo 2006 la Mir Spa fallisce a causa dei forti debiti contratti con banche e fornitori. Il Tribunale di Brescia e il Curatore fallimentare aprono una trattativa con Ipsa (che da mesi non paga i canoni di affitto) per verificare il reale interessamento di Ipsa all'acquisizione del complesso aziendale.

La trattativa, a causa delle poche disponibilità economiche di Ipsa, non si conclude e il 6 dicembre 2006 il Giudice, con decreto, revoca il contrat-

to d'affitto e rientra in possesso del complesso aziendale (per far valere il decreto del Giudice il Curatore fallimentare è costretto a ricorrere all'utilizzo delle forze dell'ordine).

I lavoratori, con la revoca del contratto d'affitto, tornano a carico del fallimento Mir e da dicembre 2006, come prevede la normativa, sono collocati in CIGS per 12 mesi,

Ipsa, nonostante l'istanza di fallimento depositata dai legali della Fiom presso il Tribunale di Brescia, chiede ed ottiene presso il Tribunale di Bassano del Grappa la procedura di concordato preventivo.

Con il pieno possesso del complesso aziendale Mir il Tribunale di Brescia procede alla vendita e nel corso del 2007 si manifestano due interessi industriali all'acquisizione della Mir: la società Prima Spa di Frosinone e la Ht Italy di Cazzago San Martino (Bs).

I piani industriali di entrambe le aziende non prevedono livelli occupazionali che garantiscano tutti i lavoratori ancora in forza ma Ht Italy si impegna, una volta acquisita l'azienda, ad assumere tutto il personale e ad attivare successivamente 24 mesi di Cigs per riorganizzazione aziendale.

Queste manifestazioni d'interesse, e l'obiettivo del sindacato e del Tribunale di salvaguardare unità produttiva e livelli occupazionali, consentono di attivare la proroga d'ulteriori sei mesi di Cigs presso il Ministero del Lavoro.

Con un'asta pubblica il Tribunale, in aprile 2008, assegna a Ht Italy il complesso aziendale Mir: si è così salvaguardato il patrimonio industriale.

Si è aperto nel frattempo il contenzioso tra le procedure fallimentari, quella fallimentare di Mir che fa capo al Tribunale di Brescia e il concordato preventivo di Ipsa presso il Tribunale di Bassano del Grappa. Ipsa, a cui fa capo il Tfr dei lavoratori a seguito del contratto di affitto di ramo d'azienda del dicembre del 2005, e oggi in concordato preventivo, non vuole più rispondere di quel debito nei confronti dei lavoratori. Il fallimento Mir a sua volta sostiene che il debito nei confronti dei lavoratori fa capo a Ipsa. Ad oggi sono ancora in corso trattative perché il problema Tfr trovi soluzione tra le due procedure.

Il Tfr, il suo pagamento per i lavoratori dimessi e il suo trasferimento per i restanti lavoratori ancora in Cigs, blocca il passaggio dei lavoratori Mir presso Ht Italy.

A Giugno 2008 Fiom- Cgil e procedura Mir hanno chiesto alla Regione Lombardia di attivare ulteriori sei mesi (2 + 4) di cigs in deroga in attesa dell'accordo sul Tfr tra le due procedure; il 7 agosto 2008 è stato sottoscritto un ulteriore verbale di accordo che proroga al 6 dicembre 2008 il ricorso alla Cigs.

La vicenda ad oggi non è ancora conclusa, il Tfr dei lavoratori e i loro crediti devono avere al più presto soluzione così come l'assunzione in Ht Italy dei lavoratori ancora in Cigs

ufficio vertenze



PER LE MALATTIE PROFESSIONALI

## Nuove tabelle INAIL

Il 24 luglio 2008 sono state finalmente pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale, in base al decreto firmato il 9 aprile 2008 dal Ministro del Lavoro del precedente Governo, le nuove tabelle delle malattie professionali riconosciute dall'INAIL nell'industria e nell'agricoltura. Le innovazioni più importanti delle nuove tabelle sono:

- **Inserimento del gruppo di malattie muscolo scheletriche da rischio ergonomico;**
- **Ampliamento delle voci di lavorazioni che causano le ipoacusie;**
- **Variazione, per alcune voci, del periodo massimo di indennizzabilità.**
- **Molte delle patologie che nella tabella precedente erano solo indicate con la definizione generica "malattia da..." sono state specificate in modo dettagliato.**

Per i lavoratori metalmeccanici i nuovi riconoscimenti di interesse più diffuso riguardano malattie di origine professionale legate strettamente ad attività lavorative attuali. Sono state introdotte le malattie muscolo-scheletriche, causate da sollecitazioni biomeccaniche, a seguito di movimenti ripetuti e/o da posture incongrue dell'arto superiore, del ginocchio e della colonna vertebrale; ad esempio, il tunnel carpale, legato a fasi ripetitive del processo produttivo, del montaggio, ecc., è stato inserito nella nuova casistica.

Per effetto di quanto previsto dal decreto, il nuovo sistema tabellare si applica dalla sua entrata in vigore sia per le richieste in esame che per i ricorsi amministrativi in corso; per il contenzioso legale in corso valuteranno i singoli uffici legali inail.

I nuovi riconoscimenti contenuti nelle tabelle Inail sono un passo avanti nel tema delle malattie professionali, ma in questo campo le problematiche sono ancora molte a partire dalla difficoltà che i lavoratori incontrano per ottenere il riconoscimento Inail, dal riconoscimento delle responsabilità aziendali che presuppone un'azione legale, dalla scarsa informazione che su questa materia hanno i medici di base e i medici competenti per parte aziendale.

## Da controllare in busta paga Dal 1° maggio 2008 le maggiorazioni sul lavoro straordinario

Dal 1 maggio 2008 è entrata in vigore la norma del Contratto Nazionale con la nuova definizione della retribuzione oraria per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Dalla mensilità di maggio 2008 la retribuzione oraria dei lavoratori si calcola su varie voci salariali: minimi del contratto nazionale, scatti di anzianità, compensi fissati a mese (superminimi collettivi e individuali, premi fissi mensili), eventuali aumenti di merito.

A questi importi vanno aggiunte le altre voci orarie della retribuzione quali: incentivi e indennità varie, il rendimento di cottimo e di cottimo.

La Fiom e i delegati di fabbrica sono impegnati a verificare l'esatta applicazione della norma contrattuale.



## Cometa, Fondapi Artifond: alcune novità sui fondi pensione complementari

La COVIP (l'ente nazionale che vigila sui fondi pensione) ha pubblicato una nuova interpretazione per quanto riguarda il riscatto in caso di DECESSO dell'iscritto al Fondo Pensione Complementare.

L'art. 14 comma 3 della legge 252/2005 prevede che in caso di decesso la posizione individuale maturata è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari designati dallo stesso.

Secondo la ultima specifica COVIP, ciò significa che qualora sia designato un beneficiario, questo ha la priorità sugli eredi legittimi.

Fino a nuove precisazioni legali quindi se il lavoratore ha designato un beneficiario, anche in presenza di eredi legittimi, il beneficiario ha diritto a chiedere la liquidazione dal Fondo.



Accordo integrativo nell'azienda siderurgica di Brescia

# Rinnovato il contratto aziendale alla Ori Martin

dalle  
Fabbriche

Alla Ori Martin, azienda siderurgica di Brescia con oltre 400 dipendenti si è raggiunto l'accordo sul rinnovo del contratto aziendale scaduto il 31 dicembre 2007. L'intesa sottoscritta da azienda, RSU, Fim e Fiom, mette al centro il miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori all'interno della fabbrica. I lavoratori, con il referendum, hanno approvato l'ipotesi di accordo con una percentuale che supera il 90%.

Nell'accordo sono previsti impegni sugli investimenti nel prossimo biennio e, in base agli investimenti, la riorganizzazione del lavoro, la ridefinizione del mansionario e il riconoscimento di nuove figure ad alta professionalità; inoltre sono definiti investimenti e percorsi formativi per tutelare la salute e la sicurezza in fabbrica. Si è definito un percorso concordato nella gestione degli appalti, per garantire ai lavoratori le giuste condizioni contrattuali, previdenziali ed antinfortunistiche; e si è estesa la tutela dei lavoratori precari con la definizione di una percentuale massima di ricorso a contratti atipi-

ci pari al 10% dei dipendenti e con un ruolo attivo della RSU per l'inserimento a tempo indeterminato in azienda.

Con l'accordo si è raggiunto un importante risultato, il riconoscimento degli istituti contrattuali, in caso di ricorso alla cassa integrazione ordinaria, per le prime 400 ore/anno e delle condizioni di miglior favore sulle festività come definito dal CCNL; è prevista inoltre un'integrazione aggiuntiva per i lavoratori iscritti al fondo Cometa a carico dell'azienda.

Infine l'intesa raggiunta prevede salario fisso con un incremento del superminimo collettivo uguale per tutti i lavoratori di 55 Euro per 14 mensilità, l'incremento delle maggiorazioni per il lavoro il sabato e la domenica, il riconoscimento certo del premio di risultato del quadriennio 2004-2007 pari a 1.020,00 euro che si consolidano. Sempre sul salario è stato definito un nuovo premio di risultato per il quadriennio 2008-2011 di 1.800,00 euro legato ad indicatori raggiungibili e vicino al fare e al sapere dei lavoratori.

La Fiom esprime soddisfazione per l'intesa raggiunta che

dà risposte concrete alle esigenze dei lavoratori sul futuro della fabbrica, sulla sicurezza e la salute, migliora i diritti di tutti i lavoratori e conquista un incremento certo del salario.

## Ferrosider: dopo lo scontro una difficile intesa

Il 27 giugno scorso i 110 dipendenti della Ferrosider di Ospitaletto sono scesi in sciopero per contrastare la decisione unilaterale dell'azienda di allargare il ricorso ad aziende di appalto su piazze di lavoro delicatissime del ciclo produttivo; il 9 luglio, dopo otto giorni di presidio della fabbrica e dopo oltre 60 ore di sciopero, la RSU della Ferrosider e la Fiom di Brescia hanno firmato con l'azienda un accordo che definisce:

**Le mansioni dei dipendenti Ferrosider e dei dipendenti dell'appalto.**

**Il coinvolgimento degli organi dell'ASL di Brescia preposti alla tutela e alla prevenzione.**

**Il mantenimento degli organici, dei carichi di lavoro e delle professionalità in essere.**

**L'anticipo della contrattazione aziendale, in scadenza al 31 dicembre 2008.**

**L'erogazione di 345 euro per il raggiungimento degli obiettivi del premio di risultato 2007.**

**La remissione delle querele e la rinuncia al ricorso depositato dall'azienda in Tribunale durante i giorni del presidio nei confronti dei lavoratori.**

RSU e Fiom hanno definito, a fine luglio, con i lavoratori i contenuti della piattaforma da discutere con la direzione Ferrosider; contenuti economici, normativi e d'intervento sull'organizzazione del lavoro sui quali si è avviata ed è in corso la trattativa.

La lotta dei lavoratori Ferrosider, la mobilitazione e la solidarietà di tutti i delegati metalmeccanici, dimostrata concretamente nei giorni del presidio, afferma la scelta dei lavoratori siderurgici di contrastare le decisioni unilaterali dell'impresa che sottraggono al confronto con i lavoratori e con i loro rappresentanti un aspetto fondamentale della contrattazione, quello relativo all'organizzazione del lavoro.

In siderurgia a Brescia la definizione delle piazze di lavoro, degli organici, dei carichi di lavoro e dei mansionari da sempre sono oggetto di contrattazione dei delegati di fabbrica e del sindacato.

In una fabbrica siderurgica la contrattazione dell'organizzazione del lavoro è un aspetto fondamentale di tutela dei lavoratori perché la

condizione è più difficile, a partire dalle oggettive condizioni di rischio per la salute e la sicurezza; il diritto alla contrattazione e la salvaguardia della salute e della sicurezza non sono e non possono essere in alternativa alla competitività dell'impresa.

Come altre imprese nel settore della siderurgia, la Ferrosider in questi mesi sta realizzando investimenti importanti, si tradurranno in competitività per lo stabilimento e continuità di lavoro e di reddito per i lavoratori; la contrattazione aziendale accompagna questa fase con l'obiettivo di migliorare le attuali condizioni normative e salariali.

LA TRATTATIVA  
ROTTA IN AIB

## Sciopero alla Glisenti

Alla Glisenti di Villa Carcina, fonderia di ghisa nella quale sono impiegati circa 120 addetti, i lavoratori sono in sciopero per conquistare il contratto aziendale.

Sono già state effettuate 14 ore di agitazione in modo articolato tra il 9 e il 20 Settembre e in assenza di una ripresa della trattativa i lavoratori sono determinati a proseguire con le iniziative.

Lo sciopero è proclamato nell'ambito del rinnovo del contratto integrativo aziendale scaduto a Dicembre del 2007, dopo che la trattativa è stata sospesa nell'ultimo incontro svoltosi presso l'Associazione Industriale Bresciana venerdì 5 Settembre scorso.

L'azienda non ha fornito risposte sufficienti, né sul salario e nemmeno per quanto riguarda la parte normativa e alle richieste presentate nella piattaforma ha posto condizioni per proseguire la trattativa che sono state giudicate inaccettabili dai lavoratori.

La Glisenti pensa di affermare, nella trattativa, il salario legato alla presenza, vuole ridurre le pause peggiorando la condizione di lavoro, vuole introdurre ulteriori flessibilità e nega qualunque risposta sui miglioramenti normativi chiesti in piattaforma.

Gli scioperi in corso hanno registrato la massiccia adesione da parte di tutti i lavoratori della Glisenti, che hanno deciso di proseguire con le iniziative di protesta fino a quando l'azienda non cambierà posizione e stanno effettuando in modo articolato il presidio delle portinerie.

La Glisenti come tutte le fabbriche funziona e guadagna con il lavoro degli operai e in questi anni l'azienda ha aumentato fatturato e utili.

I lavoratori della Glisenti aspettano ormai da 9 mesi il rinnovo del contratto aziendale per migliorare le condizioni di lavoro e il salario.

Non hanno chiesto all'azienda di essere giudicati in base al merito o alla disponibilità, chiedono venga riconosciuto il contributo che ogni giorno ognuno di loro porta in azienda.

In Glisenti gli operai svolgono un lavoro duro, non sono sui banchi di scuola.



© Archivio Fiom

**ORARI  
UFFICIO  
VERTENZE**

L'ufficio vertenze  
della Fiom CGIL a Brescia  
in via Folonari, 20  
È APERTO TUTTI I GIORNI  
dalle 9,00 alle 12,30 e  
dalle 14,00 alle 18,30  
IL SABATO  
dalle ore 9,00 alle ore 12,00

10

8 ottobre: assemblea a Roma delle RSU per la piattaforma

# Rinnovo dell'integrativo di gruppo in FIAT

dalle  
Fabbriche

**F**im Fiom Uilm e Fismic nazionali aprono una discussione in tutte le realtà del gruppo Fiat, coinvolgendo RSU, le lavoratrici e i lavoratori degli stabilimenti sul rinnovo dell'accordo di gruppo che scade il 31 dicembre 2008.

Costituiscono un gruppo di lavoro unitario che affianchi le segreterie nella raccolta e sintesi della discussione e predisponga la proposta di piattaforma.

Convocano a Roma l'8 ottobre l'assemblea delle RSU per l'approvazione della piattaforma che sarà presentata nelle assemblee e al voto di tutti i lavoratori.

I contenuti che FIM FIOM UILM e FISMIC ritengono indispensabile affrontare in questo rinnovo del contratto aziendale in Fiat:

## Prospettive, investimenti, relazioni sindacali

La definizione di un nuovo piano industriale, che confermi e sviluppi tutte le attività e gli stabilimenti del gruppo e preveda investimenti sui motori e su veicoli ecosostenibili; il rafforzamento del Consiglio Aziendale Europeo per un confronto preventivo sulle scelte strategiche e per negoziare con la Federazione Internazionale Sindacati Metalmeccanici un accordo qua-

dro che garantisca ai lavoratori degli stabilimenti Fiat, in ogni paese, il rispetto dei diritti sindacali e il divieto del lavoro minorile, organizzazione del lavoro e professionalità; la riaffermazione del ruolo di rappresentanza degli interessi dei lavoratori e della contrattazione preventiva con le RSU; la salvaguardia della salute dei lavoratori e il miglioramento delle condizioni di lavoro negli interventi di modifica dell'organizzazione del lavoro e del ciclo lavorativo attraverso un confronto che definisca, in questi interventi, criteri di trasparenza, di comunicazione, di controllo, il riconoscimento delle professionalità, sia in relazione a quanto stabilito con il rinnovo del CCNL, che con la richiesta ai lavoratori di apprendere rapidamente e di cooperare alla soluzione dei problemi.

## Mercato del lavoro

La conferma in Fiat dello strumento dell'apprendistato, l'estensione a tutto il gruppo di accordi realizzati in alcuni stabilimenti sul bacino di riferimento e sulla durata del contratto per la stabilizzazione dei lavoratori precari, la definizione di quote di assunzioni a salvaguardia delle fasce più deboli del mercato del lavoro.

## Salute e sicurezza

La consegna del documento di valutazione dei rischi e del

registro degli infortuni accompagnata da un confronto per la rimozione delle cause di infortunio, il riconoscimento di un Rappresentante Lavoratori Sicurezza di Sito, il recepimento di tutte le norme europee per i fattori di rischio correlati ai ritmi vincolati e ripetitivi

## Orario di lavoro

Il ruolo contrattuale della RSU e la definizione di procedure di confronto a fronte di maggior utilizzo impianti, di modifiche delle turnistiche e degli orari, un rapporto trasparente tra volumi produttivi, livelli occupazionali stabili e turni di lavoro, la consegna alla RSU dei dati sul ricorso al lavoro straordinario, la definizione di calendari annui con PAR collettivi e ferie, riconoscimento economico per il lavoro svolto oltre il lunedì/venerdì, la possibilità di fruire i PAR a gruppi di 4 ore, l'estensione del Part-Time e dell'orario elastico in entrata e uscita.

## Salario

La stabilizzazione degli importi economici del premio di risultato già raggiunto, la definizione di un nuovo premio di risultato articolato per stabilimento su obiettivi di qualità/produttività e di gruppo/settore su obiettivi di redditività, un compenso salariale del lavoro svolto in particolari condizioni disagiate.



## Firmato l'accordo integrativo alla Ferriera Valsabbia

**A** fine luglio siglato l'accordo alla ferriera Valsabbia, approvato con referendum dai 350 lavoratori; gli operai degli stabilimenti di Odolo e Sabbio Chiese hanno iniziato a percepire gli aumenti salariali e i riconoscimenti normativi dalla mensilità di luglio, l'accordo ha validità fino a tutto il 2011.

Sui diritti il risultato più significativo, con il riconoscimento di due ore di assemblea (una aggiuntiva a carico dell'azienda e una all'interno delle 10 ore annue riconosciute dallo statuto dei diritti dei lavoratori) per formare, illustrare e discutere con i lavoratori il tema della salute e sicurezza e per ridurre il rischio di infortuni.

Inoltre si è definito l'istituzione di una commissione che avrà il compito di monitorare e analizzare gli infortuni accaduti, gli "episodi sentinella" con lo scopo di individuare le azioni correttive necessarie a prevenire il rischio.

La parte salariale prevede un aumento del superminimo collettivo di 55 euro mensili per quattordici mensilità, il consolidamento del premio di risultato in essere e l'istituzione di un nuovo premio di risultato di 1500 euro.

I lavoratori hanno approvato l'accordo raggiunto con il 75% dei voti a favore.

## Superminimo, premi, sicurezza

# La RIDE non tratta e i lavoratori scioperano

**A**lla Ride di Calvisano i lavoratori scioperano contro la indisponibilità dell'azienda a disutare della piattaforma presentata dalla RSU e dalla FIOM, che chiede salario sul superminimo, su un premio di risultato legato a produttività e qualità, miglioramenti sulla sicurezza, l'introduzione di limite percentuale al ricorso ad assunzioni di lavoratori precari e altri diritti.

La risposta aziendale è stata quella di legare salario variabile alla presenza, nessuna disponibilità a introdurre anche in Ride garanzia sui contratti di lavoro precari; inoltre l'azienda minaccia addebiti ai lavoratori a fronte di eventuali guasti alle fognie, provvedimenti per mancanze nella raccolta differenziata in azienda e a chi parcheggia fuori dagli spazi.

Le risposte dell'azienda sono state giudicate dall'assemblea offensive e lesive della dignità dei lavoratori, nella stessa assemblea si è deciso il ricorso allo sciopero con presidio.

La Ride si è rivolta anche ai carabinieri che sono intervenuti sul presidio riscontrando che la lotta dei lavoratori non creava alcun problema di ordine pubblico.

Le iniziative di sciopero in corso continuano per modificare l'atteggiamento dell'azienda e conquistare il contratto aziendale.



RINNOVO ACCORDI

## Al via i contratti aziendali

**S**i stanno rinnovando gli accordi aziendali scaduti al 31-12-07 o nei primi mesi del 2008: sono 102 le piattaforme approvate con referendum dai lavoratori e presentate alle aziende, gli accordi già raggiunti sono 27.

**In Valtrompia** alla Glisenti e alla Isval, i lavoratori sono in sciopero, mentre si è raggiunta un'intesa alla Pressytal e alla Mecnova mentre a **Lumezzane** è aperto il confronto in Sil, alla Prandelli, nello stabilimento del Gruppo Camozzi e alla Gnutti Cirillo.

**In Siderurgia** sono 12 le aziende in cui si è presentata la piattaforma; c'è l'accordo in Ori Martin, Ferriera Valsabbia, Dufedofin e Italfond, si sta discutendo alla Leali di Roè e Odolo, Iro, Las, Ferrosider e nel gruppo Stefana dove i quattro stabilimenti del gruppo sono in sciopero.

**Sul Garda** sono state presentate le piattaforme in Federal Mogul, Stanadyne, Metallurgica S.Marco, Gruppo Fondital, Duraldur, Normalien, Vaia Car e Luxor dove i lavoratori stanno scioperando, in Ofar si è raggiunto l'accordo.

**In Val Sabbia** c'è l'accordo in SAF, si discute la piattaforma in Metalfer, nel Gruppo Pasotti a Prevalle e Sabbio Chiese e nel Gruppo Camozzi.

**Nella zona di Manerbio**, sono stati raggiunti gli accordi in Uop, Piombifera, Imp Pasotti, Alpha Pompe, Tecnotubi, Estral, Italtipresse, Hayes Lemmerz, Alnor; la trattativa è in corso in Bai, Eural, Foma, Oem, Tda, Fonderia Montini, Fonderia Moderna, Comap, Osalmec mentre lavoratori stanno scioperando in Zincatura Fai, Ftc, Ime, Cidneo Meccanica e in Silmet.

**In zona Palazzolo** si è raggiunto l'accordo in Trafalati Martin, Warcom, nei tre stabilimenti della Scab, in Gmp, Metelli e Fabarm; in Sabaf, Metra, Metracolor, Foall, MG Tarature, MG s.p.a., Lanfranchi, Coram, Compes, Bodycote, Giannini, Utensileria Schneider, Eural di Rovato, Fonderia Regali è avviata la trattativa, mentre in Bialelli il confronto, a causa dei gravi problemi finanziari dell'azienda, è sulle prospettive e sulle scelte di riorganizzazione in atto.

**Nelle fabbriche della città** il contratto aziendale è stato rinnovato alla Oto Melara, Fenice, Perazzi, mentre si sta discutendo la piattaforma alla Palazzoli, Santoni del Gruppo Lonati, Enolgas, Metalwork, Bonera, Brixia, Bodycote di Flero, Teorema, Orlandi, Baumann, Rbm, Effe-bi, Icel, Trafalrie di Nave e alla Temponi.

Per evitare problemi riguardo al permesso di soggiorno

# Non dimenticate la scadenza e il rinnovo

**R**ipubblichiamo un articolo già comparso sul numero 57 di *Metalfiom* perché abbiamo riscontrato situazioni, sempre più frequenti, nelle quali i lavoratori immigrati non hanno potuto trasformare il loro contratto di lavoro a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato a causa della mancanza di una completa documentazione.

In questi casi l'azienda può sospendere il rapporto di lavoro fino al rinnovo del permesso di soggiorno. Per evitare questi problemi i delegati devono chiedere alle direzioni aziendali di segnalare in anticipo la scadenza (tre mesi prima) alle lavoratrici e ai lavoratori interessati. È utile ricordare a tutti i lavoratori immigrati che la legge prevede che gli extracomunitari devono presentare la richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno 30, 60, 90 giorni prima della scadenza del permesso, a seconda dei seguenti casi:

- 90 giorni prima della scadenza per chi ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato
- 60 giorni prima della scadenza per chi ha un contratto di lavoro a tempo determinato
- 30 giorni prima per tutte le altre tipologie (iscrizione liste di collocamento, famiglia, studio, salute, asilo politico, ecc.)

Si raccomanda a tutti il rispetto dei termini previsti.

\* **NOTA:** per tempo di richiesta, fa fede la data sulla ricevuta di consegna alle poste.

## RENOUVELLEMENT DU PERMIS DE SÉJOUR

Il est important de rap-  
peler à tous les travail-  
leuses e les travailleurs im-  
migrés que la loi prévoit que  
les étrangers doivent pré-  
senter la demande de renou-  
vellement du permis du séjour  
30, 60, 90, jours avant la da-  
te d'expiration selon ces cas ci  
dessous:

- 90 jours avant l'expiration  
pour celui qui a un contrat de  
travail indéterminé.
- 60 jours avant l'expiration  
pur celui qui a un contrat de  
travail déterminé.
- 30 jours avant pour les au-  
tres cas (chaumage, famille,  
étude, santé, asile politique,  
etc.) Nous recommandons à  
tous le respect de ces dates.

\* **NOTE:** Pour temps de  
demande, fait fois la date sur  
le reçu délivré par la poste.

## THE RENEW OF THE STAY PERMISSION

It is useful to remem-  
ber all the workers im-  
migrates to you that the law

## جدید رخصتہ الاقامة

من المفيد تنكير جميع العائلات المهاجرات  
والعمال المهاجرين أن القانون ينص  
على أن جميع المهاجرين موجوبون  
بتقديم طلب تجديد رخصة الاقامة 30-60-90 يوما  
قبل انتهاء مدة الصلاحية حسب الحالات الآتية  
-تسعين يوما قبل انتهاء مدة الصلاحية بالنسبة  
لمن له عقد عمل غير محدد  
-سنتين يوما قبل انتهاء الصلاحية  
بالنسبة لمن له عقد عمل محدد  
-ثلاثين يوما قبل بانتهاء لباقي الحالات الأخرى  
العاطلين-التجمع العائلي-الدراسة-الصحة  
اللجوء السياسي  
ننصح الجميع باحترام الأجل المحدد  
تسمية: بالنسبة لتاريخ تقديم الطلب يعنى به التاريخ  
الموجود بوصول الايداع بمكتب البريد

previews that the immigrant  
ones must introduces the de-  
mand for the renew of the  
stay permission 30, 60, 90  
days before the expiration for  
the permission, to second of  
the following cases:

- 90 days before the expira-  
tion for who it has a working  
contract to indeterminate time;
- 60 days before the expira-  
tion for who it has a working  
contract to determined time;
- 30 days before, for all the  
other typologies (registra-  
tions lists of placement, fam-  
ily, study, health, political  
asylum, etc...);

the respect of the previewed  
terms is recommended to all.

\* **FAMOUS:** for time of demand,  
see the date on the receipt of de-  
livery to the Post Office.

## LA RENOVACION DEL PERMISO DE LA ESTANCIA

Es util recordar a to-  
dos los trabajadores im-  
migrates que la ley estable-  
ce que las extracomunitarian  
tienen introducir la demanda  
para la renovación del permi-  
so 30, 60, 90 dias de la estan-  
cia antes de la expiration para  
el permiso, al segundas de  
los casos siguientes:

- 90 dias antes de la expira-  
tion para quien tiene un con-  
trato de trabajo al tiempo del  
indeterminato;
- 60 dias antes de la expira-  
tion para quien tiene un con-  
trato de trabajo al tiempo re-  
suelto;
- 30 dias antes, para todo el  
otro tipologie (listas de los re-  
gistros de la colocación, de la  
familia, del estudio, de la sa-  
ud, del asilo politico, etc...);

el respecto de los términos  
vistos de antemano se reco-  
mienda a todos.

\* **NOTA:** por la época de la  
demanda, ver la fecha en el  
recibo de la estrega a la ofici-  
na de correos.

coordinamento  
migranti



## Il mondo gira ... perché cercare di fermarlo?

Oggi le questioni sociali le-  
gate alla sicurezza vengono  
esasperate e l'immigrazio-  
ne appare come un proble-  
ma, invitiamo le lavoratrici  
e i lavoratori metalmeccani-  
ci a non lasciarsi trascinare  
solo su questo aspetto della  
questione.

Il nuovo decreto sicurezza,  
varato dal governo, prevede  
il reato di clandestinità puni-  
bile da 6 mesi a quattro anni.  
Sappiamo tutti che concreta-  
mente non sarà possibile ap-  
plicarlo, basti pensare alle 15  
mila badanti clandestine che  
lavorano nelle case dei bre-  
sciani e alle conseguenze per  
gli anziani che oggi vengono  
assistiti dalle badanti e che  
non trovano risposte dai ser-  
vizi sociali dei comuni della  
nostra provincia.

### DIAMO I NUMERI

Per trattenere un clandesti-  
no nei centri di identificazio-  
ne ed espulsione il Governo  
prevede una spesa di 55 euro  
al giorno e si stima la presen-  
za di circa 600 mila i cland-  
destini in Italia; significherebbe  
una spesa di 33 milioni  
di euro al giorno ed è giu-  
sto chiedersi se questa, oltre  
alla demagogia, sia la stra-  
da migliore per affrontare il  
problema.

### VIVA LA LEGALITÀ

La stampa e i telegiornali  
hanno fornito ampia infor-  
mazione sul calvario che un  
immigrato affronta con il  
rinnovo dei permessi di sog-  
giorno.

La legge indica il termine di  
20 giorni dalla domanda ma  
per rinnovare un permesso  
per lavoro subordinato ci vo-  
gliono mediamente 10 mesi;  
la richiesta di rinnovo è fat-  
ta da lavoratori che chiedo-  
no legalità e vogliono rispet-  
tare le regole.

Da anni sosteniamo che lo  
strumento del "decreto flus-  
si" non funziona, non aiuta  
l'incontro tra domanda e of-  
ferta di lavoro, non aiuta le  
famiglie; la stessa Associa-  
zione Industriale di Brescia  
recentemente ha segnalato  
la difficoltà tra esigenze del  
mondo del lavoro e la rigidità  
delle quote.

### SCHEDATURA O CONTROLLI

Si introduce il concetto di  
razza nell'ordinamento giuri-  
dico e provvedimenti che dif-  
ferenziano a secondo dell'et-  
nia, contrariamente alle leg-  
gi europee; come dice il Com-  
missario UE ... "in Europa  
non è possibile discriminare i  
cittadini in base alla loro ap-  
partenza etnica, perché la  
non discriminazione e le pa-  
ri opportunità sono un valore  
fondamentale nell'Unione"

Le norme del decreto sicu-  
rezza in realtà rischiano di  
alimentare un clima razzi-  
sta che non migliora la sicu-  
rezza di tutti, creano senti-  
menti di ostilità verso tutti  
gli stranieri, regolari e ir-  
regolari che lavorano (e sono  
tanti), instaurano un clima  
che rende la vita più diffici-  
le a tutti, senza rispondere  
ai veri problemi per una so-  
cietà più equa e serena.



© Archivio Fiom

## Disoccupazione e lavoratori immigrati

L'INPS, con messaggio numero 11292 del 19 maggio 2008, ha informato che la prestazione di disoccupazione può essere liquidata, ai cittadini extracomunitari, anche nelle more del rinnovo del permesso di soggiorno.

L'istituto ha sottolineato che il lavoratore extracomunitario in attesa di rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro deve presentare agli sportelli dell'INPS, ai fini dell'erogazione dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali e ridotti, il cedolino dell'ufficio postale attestante l'avvenuta richiesta di rinnovo e la copia del permesso di soggiorno in scadenza o scaduto.

## ASSEGNO SOCIALE

È un contributo economico che viene corrisposto a coloro che hanno raggiunto i 65 anni di età con reddito inferiore ai limiti stabiliti dalla legge.

L'assegno sociale, a decorrere dalla finanziaria del 2001, viene corrisposto ai cittadini stranieri titolari di carta di soggiorno, dai rifugiati - equiparati ai cittadini italiani in materia di assistenza sociale - e dai cittadini comunitari.

La legge 133/2008 ha previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2009, l'assegno sociale sia corrisposto agli aventi diritto a condizione che abbiano soggiornato legalmente, in via continuativa, per almeno dieci anni nel territorio nazionale al di là del possesso o meno della carta di soggiorno.

12