



CCNL MECCANICI

Unificata la normativa

Dal 1° gennaio 2009 sono cambiate le buste paga degli operai e degli impiegati a seguito del nuovo Contratto Nazionale firmato il 25 gennaio 2008.

a pagina 4 e 9



INSERTO SPECIALE

Bialetti è per i licenziamenti

La Fiom non ci sta, non firma l'accordo e sostiene i lavoratori che non vogliono pagare con il posto di lavoro gli errori della azienda di Coccaglio.

a pagina 5



NUOVI IMPORTI

Ammortizzatori sociali

L'INPS ha comunicato gli aggiornamenti dei massimali per i trattamenti di integrazione salariale, mobilità e disoccupazione relativi all'anno 2009.

ultima pagina



Accordo di grande valore all'Alfa Acciai: nel referendum 523 lavoratori votano Si

Vince la solidarietà

L'intesa raggiunta con Alfa Acciai e il voto del referendum, dimostrano il valore che la democrazia ha tra i lavoratori bresciani.



L'ipotesi di accordo raggiunta giovedì 12 febbraio 2009 all'Alfa Acciai di S.Polo è stata approvata a larghissima maggioranza dai lavoratori.

Al voto sul referendum hanno partecipato 550 lavoratori e i voti a favore sono stati 523 mentre i contrari 22, 3 schede bianche e 2 nulle.

L'accordo, firmato il 26 febbraio 2009 dalla Rsu e da Fim Fiom e Uilm, prevede l'attivazione dei Contratti di Solidarietà difensivi per due anni, da gestire in due programmi annuali, a partire dal 2 marzo 2009.

Il ricorso al contratto di solidarietà affronta il protrarsi della crisi di mercato, con un calo produttivo stimato nella percentuale del 35% e il conseguente esubero di personale di 250 unità, con una riduzione dell'orario di lavoro per una media complessiva massima del 34%.

Il Contratto di solidarietà dà una risposta ai lavoratori per i quali c'è la garanzia del posto di lavoro e della tutela del reddito, e all'azienda che mantiene all'interno dello stabilimento tutte le

professionalità; professionalità che sono oggi più che mai una risorsa per le aziende e che sono indispensabili in funzione di una ripresa del mercato.

Le integrazioni concordate, di carattere economico e normativo, rispetto a quanto erogato dall'Inps a copertura del salario, rappresentano inoltre un importante risultato per i lavoratori.

L'accordo infatti prevede l'impegno della azienda a corrispondere a tutti i lavoratori sospesi in solidarietà una integrazione salariale lorda oraria del 10% in aggiunta all'indennità di CIGS riconosciuta dall'Inps, il pagamento del 100% dei ratei di 13ma, 14ma, ferie, par, premio aggiuntivo e pdr, inoltre prevede l'erogazione di un importo lordo onnicomprensivo di 65 euro a turno a tutti i lavoratori del 2° e 3° turno domenicale nel periodo estivo.

L'accordo all'Alfa Acciai dimostra come sia possibile individuare strade alternative ai licenziamenti e condivise tra lavoratori e sindacato da una parte, e imprese dall'altra; strade che tutelano l'occupazione, la professionalità e il reddito dei lavoratori e nello stesso tempo affrontano la situazione di difficoltà produttiva che sta attraversando il sistema industriale anche a Brescia.

È un risultato per tutti i lavoratori, non solo per i lavoratori dell'Alfa Acciai, e parla a tutto il sindacato bresciano.



ACCORDO SEPARATO

Nelle fabbriche si vota

La Cgil non ha condiviso l'accordo sul sistema contrattuale e per questo, in queste settimane, siamo andati nelle fabbriche metalmeccaniche a spiegare i motivi per i quali la Cgil non ha firmato quell'accordo.

Con l'accordo separato tra Governo, Confindustria, Cisl e Uil, si definiscono regole per la contrattazione, nazionale e aziendale, che programmano la riduzione dei salari, si interviene nelle regole sulla rappresentanza, si è aperta la strada alla limitazione del diritto di sciopero.

In quelle assemblee e nella adesione allo sciopero proclamato dalla Fiom e dalla Funzione Pubblica lo scorso 12 febbraio abbiamo misurato quanto le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici e pubblici sostengono la decisione della Cgil di non firmare e contrastare l'accordo separato.

In questi giorni nelle fabbriche si stanno svolgendo nuove assemblee e il referendum; entro il 27 marzo i lavoratori verranno chiamati a votare sì o no ai contenuti dell'accordo firmato da Cisl e Uil. Il voto dei lavoratori sugli accordi sindacali è la pratica democratica della Fiom, è un grande patrimonio per tutta la Cgil e un esempio di come il sindacato deve rapportarsi ai lavoratori, di come funziona la democrazia.

NO ai diritti negati

Questo accordo non tutela il potere d'acquisto delle retribuzioni È un accordo a perdere per tre motivi:

- 1) Il meccanismo (IPCA), scelto per richiedere gli aumenti contrattuali, viene depurato dai costi derivati dall'energia importata; in questo modo le lavoratrici e i lavoratori pagano due volte il prezzo dell'energia: in busta paga (con una rivalutazione inferiore al reale costo della vita) e come cittadini (quando fanno benzina o quando pagano le bollette per il riscaldamento).
- 2) Il recupero degli scostamenti tra aumenti salariali previsti e inflazione reale non è possibile, perché l'inflazione reale sarà depurata dal costo dell'energia importata. Per i dipendenti pubblici, l'eventuale recupero, deciso dai singoli Ministeri, potrà avvenire solo nella vigenza contrattuale successiva e quindi anche dopo sei anni. Per il settore privato il recupero di eventuali scostamenti non sarà deciso da chi stipula il contratto nazionale, bensì a livello interconfederale.
- 3) Si prevede, inoltre, la riduzione del "valore punto" (laddove previsto dai singoli contratti), preso a riferimento per la rivalutazione, e in ogni caso la diminuzione del valore economico di riferimento per determinare l'incidenza dell'inflazione.

L'accordo separato "scassa" ruolo e funzioni del contratto nazionale

L'intesa separata dello scorso 22 gennaio prevede la possibilità di derogare in peggio a livello aziendale quanto stabilito nel Contratto Nazionale. La possibilità di deroghe su diritti, normativa e salario, senza limiti e senza regole, è destinata a produrre due effetti molto negativi:

- 1) Condizioni economiche e normative diverse per aziende dello stesso settore, creando così un'alterazione delle condizioni di concorrenza tra le diverse imprese ed anche nel medesimo territorio e, soprattutto, una riduzione dei redditi per i lavoratori e le lavoratrici coinvolte.
- 2) Il venir meno della funzione

regolatrice del Contratto Nazionale, prefigurando così un possibile indebolimento delle relazioni sindacali fra le parti.

Si apre la strada alla revisione in peggio del diritto di sciopero

L'intesa separata prevede, per alcuni comparti del pubblico impiego, che solo le organizzazioni

atto". L'unico allargamento previsto al secondo livello sono le deroghe peggiorative al CCNL. Si dice poi che l'accordo prevede la detassazione degli aumenti aziendali, ma:

- 1) Non c'è alcun impegno concreto del Governo in questo senso
- 2) L'eventuale detassazione è prevista anche per gli aumenti individuali erogati dall'azienda senza contrattazione con il sindacato.

mere con il voto vincolante il proprio giudizio. CISL e UIL hanno detto No! Per questo la CGIL ha deciso di organizzare un referendum sull'accordo separato del 22 gennaio, alla quale invita a partecipare tutti i lavoratori, i pensionati ed anche i cittadini che vorranno esprimersi.

La CGIL sceglie la contrattazione

Molti contratti nazionali sono prossimi alla scadenza: la CGIL eserciterà la propria funzione di Sindacato che contratta. Faremo le nostre proposte in stretto rapporto democratico con le lavoratrici e i lavoratori, avendo a riferimento le richieste contenute nella piattaforma unitaria della primavera 2008 sul modello contrattuale e che l'accordo separato ha largamente disatteso.

Proseguiamo la mobilitazione per cambiare l'accordo e chiedere al Governo una diversa politica economica per uscire dalla crisi

La crisi sta entrando nella sua fase più acuta e ciò rende ancora più evidente l'inadeguatezza della politica economica del Governo e l'assoluta insufficienza delle misure sin qui decise. Manca un'iniziativa credibile a sostegno dei redditi dei lavoratori dipendenti e dei pensionati. La CGIL intende proseguire la mobilitazione per ottenere un cambio di rotta nelle scelte e negli atti di questo Governo, nella difesa della Carta costituzionale e per l'affermazione dei principi di laicità, di libertà, di giustizia e di democrazia sociale.

Per questo ci ritroveremo tutti a ROMA Sabato 4 aprile 2009 per una grande manifestazione nazionale contro la crisi e per i diritti

Per prenotazioni tel. 030 3729268



sindacali maggiormente rappresentative possano indire lo sciopero. Questo nega il principio costituzionale secondo il quale lo sciopero è un diritto individuale, così come avalla la scelta del Governo di varare a tempi brevi una nuova legge che limita il diritto di sciopero.

Non si investe sulla contrattazione di secondo livello

Nonostante le dichiarazioni e le promesse, l'accordo separato non allarga né rafforza la contrattazione di secondo livello, rimandando - come nel caso di Confindustria e Confindustria - alla "prassi in

Questo indebolisce e non rafforza la contrattazione di secondo livello!

E ADESSO? Diamo la parola alle lavoratrici, ai lavoratori alle pensionate e ai pensionati

La CGIL ha chiesto a CISL e UIL di indire insieme una consultazione e il referendum sull'intesa del 22 gennaio 2009, nella convinzione che i lavoratori e i pensionati a cui si applicano queste norme abbiano il diritto di espri-

Proseguire sulla via dello sciopero del 13 febbraio

La Fiom sottolinea l'eccezionale riuscita dello sciopero e della manifestazione del 13 febbraio. Nessuna polemica strumentale può cancellare il fatto che centinaia di migliaia di metalmeccanici, assieme ai lavoratori pubblici, hanno scioperato e hanno manifestato a Roma. I dati che vengono forniti dalle controparti sullo sciopero sono assolutamente parziali e, per l'industria metalmeccanica, chiaramente viziati dalla situazione di cassa integrazione e fermata produttiva di molte aziende. Solo un semplice calcolo matematico, infatti, smentisce l'affermazione per cui l'adesione allo sciopero tra i metalmeccanici sia stata inferiore a quella del 12 dicembre. Allora un terzo circa della categoria era soggetto a fermate e casse integrazioni. A febbraio più della metà della categoria è coinvolta in processi di crisi. Che in questa situazione lo sciopero, tra coloro che lavorano, sia stato mediamente del 50% nel settore auto, del 65% nella siderurgia, di oltre l'80% nelle medie imprese, ci fa dire che la riuscita dello sciopero è senza precedenti. In una situazione normale, con la piena attività produttiva, le adesioni allo sciopero sarebbero state tra le più alte della storia delle manifestazioni dei metalmeccanici. A questi dati puramente quantitativi, bisogna comunque aggiungere la sostanza della riuscita dello sciopero. In una situazione di crisi, dove anche chi lavora spesso vive periodi lunghi di cassa integrazione, decidere di scioperare è un atto di consapevolezza profondo. Lo sciopero di 8 ore costa oggi molto di più che in qualsiasi altra situazione precedente e le alte adesioni tra chi lavora sono solo il segno della convinzione che sulla crisi aziende e governo devono cambiare radicalmente strada rispetto a quanto hanno fatto finora. La Fiom ringrazia le tante lavoratrici e lavoratori che scioperando e manifestando hanno dato forza alle richieste di giustizia e rigore nella gestione della crisi, a partire da quella del blocco dei licenziamenti e dell'aumento dell'indennità di cassa integrazione. Nel corso delle migliaia di assemblee che si sono svolte per preparare lo sciopero, assieme al consenso sulle posizioni della Fiom sulla crisi, è emerso il pressoché totale rifiuto della controriforma del sistema contrattuale. Anche da parte di quelle lavoratrici e lavoratori che, per condizioni economiche difficili, non riuscivano a scioperare, l'adesione alle posizioni della Fiom, il rifiuto di un accordo gravemente peggiorativo della situazione attuale, sono stati pressoché totali. Con la riuscita dello sciopero e della manifestazione la Fiom trova impulso per continuare nella lotta della difesa del lavoro, dei diritti, dei contratti. Nonostante la sordità e il silenzio, l'assenza della doverosa comprensione che finora hanno circondato le lotte dei lavoratori, il successo della giornata del 13 febbraio è un segno preciso che su quella strada si può e si deve continuare.

ANDAMENTO DELLE RETRIBUZIONI 2004-2008 (fonte Ires)

	PROTOCOLLO 23 LUGLIO 1993		ACCORDO SEPARATO 22 GENNAIO 2009	
	retribuzioni nominali	retribuzioni reali	retribuzioni nominali	retribuzioni reali
aumento cumulato	+ 14,5%	+ 2,3%	+ 10,2%	-2,5%
media annua	+ 2,9%	+ 0,5%	+ 2,0%	- 0,5%
	variazione cumulata reale delle retribuzioni +1773 euro		variazione cumulata reale delle retribuzioni +1357 euro	

2

Cassa integrazione in deroga alla Marzoli e Brandt Italia

Accordi solidali contro licenziamenti e crisi

dalle
Fabbriche

Il 13 marzo 2009 in Marzoli, azienda di Palazzolo del gruppo Camozzi, si è raggiunta un'intesa che prevede il ricorso ad un anno di cassa integrazione in deroga per i 210 dipendenti nel periodo 2 maggio 2009 / 1 maggio 2010.

In una situazione di difficoltà del mercato per il settore meccano-tessile, l'accordo raggiunto in Marzoli consente di affrontare la difficile situazione occupazionale senza ricorrere a scelte traumatiche, cioè i licenziamenti.

L'attuale intesa fa seguito ad un periodo di ricorso ai contratti di solidarietà - dal 2 maggio 2005 al 1 maggio 2007 e successivamente dal 2 maggio 2007 al 1 maggio 2009 e definisce, nel prossimo periodo di **Cig S. in deroga**:

1) la rotazione dei dipendenti coinvolti e un'integrazione mensile di 250 Euro lordi riproporzionata sulle ore effettive di Cig S.,

2) un piano di gestione degli esuberanti con il distacco temporaneo dei lavoratori in Cig S., previo accordo sindacale, con il comando in aziende del sito Marzoli in caso di necessità di occupazione temporanea,

3) dimissioni incentivate con una indennità di buona uscita pari a 3.000 Euro lordi,

4) la collocazione in mobilità volontaria per i lavoratori che raggiungono i requisiti pensionistici incentivata con importi di 450 Euro mese/lordi il primo anno di permanenza in mobilità, 500 Euro mese/lordi per il 2° e il 3° anno di permanenza in mobilità.

Il 14 marzo 2009 la Brandt Italia (ex Ocean), RSU e Fim-Fiom-Uilm hanno raggiunto un accordo che prevede un ulteriore ricorso alla Cig S. in deroga per le 450 lavoratrici e lavoratori a partire dal 2 maggio 2009 e fino al 1 maggio 2010. L'intesa in Brandt è fondamentale per poter affrontare, in una situazione di crisi senza precedenti per l'industria metalmeccanica anche a Brescia, con misure alternative e non traumatiche, il tema degli esuberanti.

Con l'accordo si è definito:

1) un' integrazione per i lavoratori e le lavoratrici a 0 ore e la rotazione dell'insieme dei lavoratori in produzione.

2) la ricollocazione di alcune figure professionali all'interno dello stabilimento nel reparto magazzino.

3) dimissioni incentivate con importi di 12.000 Euro lordi entro il 30/4/2009, 10.00 Euro lordi entro il 31.12.2009, 8.000 Euro lordi entro il 30 aprile 2010.

4) Il ricorso alla collocazione volontaria in mobilità per chi matura i requisiti pensionistici con un' integrazione mensile di 146 Euro/mese lordi per il primo anno, 258 Euro/mese lordi per il secondo, 347 euro/mese lordi per il terzo anno, rivolta a chi manifesta la volontarietà entro il 15 novembre 2009.

5) Per le volontarietà che si manifesteranno successivamente al 30.11.2009 ed entro il 30.4.2010 le integrazioni definite hanno i seguenti valori: 102 Euro/mese lordi per il primo anno di permanenza in mobilità, 180 Euro/mese lordi

il secondo, 243 Euro/mese lordi il terzo. Sia per l'accordo Marzoli che per l'accordo della Brandt la misura dell'incentivo per i lavoratori che volontariamente entrano in mobilità, è definita sulla base della presentazione dell'Ecocer che

certifica la data di decorrenza della pensione. Gli accordi alla Marzoli e alla Brandt raggiungono l'obiettivo di tutelare il reddito dei lavoratori e di salvaguardare la fabbrica e rappresentano la strada alternativa ai licenziamenti.



© Archivio Fiom

Crisi e contratti aziendali

Dal settembre 2008 nonostante i primi segnali di crisi produttiva sono stati firmati 32 accordi integrativi che hanno portato benefici normativi e salariali a oltre 4.100 lavoratori. Da Gennaio 2009 si sono raggiunti accordi aziendali nelle seguenti aziende ; Bonera, Fonderie San Zeno, Metalwork, Mg tarature, Oem e San Zeno Acciai-Duferco. Altre 53 piattaforme sono state presentate in altrettante aziende metalmeccaniche e in alcune di queste nei prossimi giorni già potrebbe essere raggiunto un accordo sindacale.

Per quanto riguarda la Contrattazione integrativa , l'accordo alla San Zeno Acciai-Duferco oltre a informazioni sulle prospettive produttive, sugli investimenti, sugli interventi per migliorare l'ambiente e la sicurezza dei lavoratori anche con l'introduzione di un ora di assemblea retribuita aggiuntiva per le problematiche di salute e sicurezza, vi è il riconoscimento, in caso di malattie lunghe, di una quota di integrazione dell'azienda e l'integrazione degli istituti contrattuali in caso di ricorso alla cassa integrazione. Nuove norme regolano e tutelano i lavori e i lavoratori in appalto. Vi è il riconoscimento anche per i nuovi assunti delle 11 ore e 10 minuti, un nuovo Premio di risultato, il superminimo collettivo, il consolidamento del precedente Premio di risultato.

Crisi e solidarietà

La crisi sta colpendo pesantemente le aziende metalmeccaniche bresciane, sia in termini economici che in termini occupazionali. La cassa integrazione ordinaria coinvolge nel periodo gennaio giugno 2009, in 468 aziende e per un totale di oltre 5.200 settimane lavorative, circa 25.500 lavoratori ed è destinata ancora a crescere.

In Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria le aziende coinvolte sono 45, i dipendenti in C.I.G.S. sono 1021, di queste 9 hanno già cessato l'attività.

Sono stati firmati 29 accordi sulla gestione della cassa integrazione straordinaria in deroga. Tali accordi riguardano 1373 lavoratori.

Le aziende in contratto di solidarietà sono 8 e i dipendenti sono 1210 e sono la Fausti, la Frascio, la Inoxdep, la Marzoli, la Meras e la Savil, la FGC. Significativo per tutti l'accordo raggiunto all' Alfa Acciai di San Polo a Brescia.

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*

3

Dal 1° gennaio 2009 sono cambiate le buste paga dei lavoratori metalmeccanici

UNIONMECCANICA: unificazione normativa tra operai e impiegati

ufficio
vertenze

Il nuovo Contratto Nazionale stipulato lo scorso 25 gennaio 2008, ha superato le precedenti discipline speciali operai, intermedi e impiegati definendo un sistema normativo unico che nel testo contrattuale si trova nella sezione **“Disciplina del Rapporto individuale del lavoro”**.

In particolare è stata estesa a tutti i lavoratori, la precedente disciplina in vigore per i soli impiegati, integrata in alcuni casi da specifiche norme più favorevoli previste precedentemente solo per gli operai e definite alcune innovazioni valutate come opportune. Rimangono in ogni caso in vigore le condizioni di miglior favore derivanti da accordi e prassi in sede aziendale che in tal caso assorbono quanto definito dalle sopracitate norme, che possono essere armonizzate tramite accordo in sede aziendale verificando le condizioni complessive in essere.

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO: UN DIRITTO DA FAR RISPETTARE

Con il mese di dicembre 2008, le aziende sono tenute a consegnare ad ogni lavoratore in forza una copia integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore.

RETRIBUZIONE MENSILIZZATA PER TUTTI I METALMECCANICI

Dal 1° gennaio 2009, la retribuzione sarà determinata in misura fissa mensile sulla base di 173 ore.

Ai lavoratori operai in forza al 31 dicembre 2008, a partire dall'anno 2009, con la retribuzione del mese di dicembre verrà erogata ogni anno una quota salariale pari a 11 ore e 10 minuti quale elemento individuale di mensilizzazione non assorbibile ex Ccnl 20 gennaio 2008.

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore entro la fine del mese, fatte salve, naturalmente le prassi aziendali esistenti, che quindi possono essere modificate solo tramite accordo tra le parti.

Le maggiorazioni previste dal Contratto Nazionale (es. stra-

ordinari, lavoro a turni, festivo ect.) sono naturalmente da corrispondere, per le ore effettuate, in aggiunta con la retribuzione mensile. È utile ricordare che tali percentuali di maggiorazione sono computate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto determinata dividendo per 173 l'ammontare mensile.

FESTIVITÀ

Dal 1° gennaio 2009, la normativa, precedentemente valida solo per gli impiegati, viene estesa a tutti i dipendenti.

Pertanto le festività cadenti dal lunedì al venerdì sono comprese nella normale retribuzione mensile in misura pari ad 8 ore, ed ai soli lavoratori operai in occasione di ciascuna festività infrasettimanale verrà corrisposta una erogazione aggiuntiva pari ad 1 ora e 20". Tale erogazione aggiuntiva pari ad 1 ora e 20" ai soli operai sarà corrisposta anche nel caso la festività dell'Epifania cada di sabato o di domenica.

Per le festività cadenti di Domenica, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, ai lavoratori è dovuta una quota pari a 1/26 della retribuzione fissa mensile.

Le condizioni di miglior favore derivanti da accordi o prassi aziendale mantengono la loro validità.

INCREMENTI SALARIALI

Nel corso dell'anno 2009, è prevista l'erogazione della 2a e della 3a tranche di aumento dei minimi salariali (vedi tabella in basso a sinistra)

Il valore punto dei futuri aumenti contrattuali per il biennio 31/1/2010 - 31/12/2011 è fissato in euro 18,86.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

A decorrere dal 1° marzo 2008 in caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore

sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

FERIE

A decorrere dal 1° gennaio 2008 anche per gli operai si inizia a maturare l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino ai 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio.

Per gli operai in forza al 31 dicembre 2007 è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requi-

CATEGORIA PROFESSION.	DURATA ORDINARIA	DURATA RIDOTTA
1ª	1 mese	20 giorni
2ª - 3ª	1 mese e mezzo	1 mese
4ª - 5ª - 6ª	3 mesi	2 mesi
7ª - 8ª - 9ª	6 mesi	3 mesi

siti di 10 anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

PERIODO DI PROVA

Dal 1° marzo 2008 è entrata in vigore una nuova normativa (vedi

tabella sopra) I periodi di prova da intendersi di calendario sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

A) che con analoghe mansioni e profilo professionale abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

B) che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Dal 1° marzo 2008 è entrata in vigore una nuova normativa. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue, da intendersi di calendario, a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore. (vedi tabella sotto la foto)

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo. L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.



ANNI DI SERVIZIO	8ª 7ª CATEGORIA	6ª 5ª 4ª CATEGORIA	2ª 3ª CATEGORIA	1ª CATEGORIA
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 gg	10 giorni	7 giorni
Oltre 5 fino a 10	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 gg	30 giorni	20 giorni

CATEGORIA	2° TRANCHE 1/1/2009	3° TRANCHE 1/9/2009	TOTALE AUMENTO A REGIME
1a	23,12	21,25	81,87
2a	27,06	24,85	95,79
3a	31,91	29,33	112,99
4a	33,76	31,03	119,54
5a	37,00	34,00	131,00
6a	40,93	37,61	144,92
7a	43,94	40,37	155,56
8a	48,56	44,63	171,94
9a	56,88	52,28	201,41



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

La BIALETTI di Coccaglio fa pagare ai lavoratori e alle lavoratrici la propria crisi finanziaria e produttiva

La Fiom non ci sta, non firma l'accordo e offre appoggio ai lavoratori che non hanno intenzione di assecondare i progetti dell'azienda



Licenziano e firmano i licenziamenti ...

hanno proprio toccato il fondo

FIOM non ha mai considerato "irreversibile" la scelta della Bialetti e ha mantenuto per tutta la trattativa una posizione di assoluta contrarietà ai licenziamenti, posizione che, in crisi aziendali molto più pesanti di quella della Bialetti, ha consentito di costruire un percorso sindacale unitario escludendo il licenziamento dei lavoratori.

La Fiom rimane convinta che anche in Bialetti esistessero tutte le condizioni per realizzare questo percorso e, nonostante l'accordo separato, non abbandonerà a se stessi i lavoratori e le lavoratrici della Bialetti licenziati, per i quali mette a disposizione la tutela dei propri uffici legali.

Rimane un atto gravissimo che pesa nei rapporti sindacali unitari a Brescia: l'uso del voto dei lavoratori per giustificare una firma separata sui licenziamenti.

Per la Fiom è immorale che i lavoratori votino sul licenziamento di altri lavoratori.

«Nominata come al Grande Fratello»

C.V. 39 anni, madre di due figli di 10 e 7 anni, ricorda che l'apertura della crisi in Bialetti è stata in novembre, quando l'azienda ha comunicato che aveva problemi economici e che avrebbe dovuto iniziare una «manovra di alleggerimento del personale». Da quel momento sono iniziate varie assemblee, ci sono stati incontri, fino alla «chiamata» di metà febbraio. «È stata un'agonia di diversi mesi - spiega C. - : si sapeva quanti, ma non chi e quando sarebbero scattati i licenziamenti».

C. è dal 1990 che è in Bialetti: prima a tempo pieno, dal 2002, quando ha avuto il secondo figlio, a part-time. «Che mi hanno negato fino a un minuto prima - ricorda - : poi, con gli esuberi di 7 anni fa, lo hanno dato a chiunque». Il giorno del licenziamento è stata chiamata poco dopo le 10 del mattino: «Il capo reparto mi ha messo la mano sulla spalla e lì ho capito che dovevo uscire dalla casa del Grande Fratello».

Ride C., dice che la trasmissione non la guarda mai ma è per sdrammatizzare un po'. In realtà parla di una situazione vergognosa, di umiliazione: «Non è possibile chiamare le persone, portar-

le in ufficio una a una, farle attraversare tutto il reparto. Se proprio si doveva fare, non era meglio spedire una lettera a casa?».

Le carte non le ha firmate, gli ha fatto spedire la raccomandata, poi è uscita dall'ufficio, è andata dal caporeparto, gli ha detto che quel giorno non avrebbe più lavorato ed è andata a chiacchierare in giro. Già, C. ha buone relazioni in fabbrica.

Conosce colleghi e colleghe da oltre 20 anni, con alcune ha stretto legami di amicizia. «Ci conoscevamo da una vita, eravamo una famiglia - afferma - : è anche per questo che

soffrì: non solo per te, ma anche per gli altri».

E poi? E poi per anni ha fatto tanti sacrifici tra lavoro, asili nido, faccende domestiche, fino a quando le hanno dato «una pedata» e le hanno detto che non serviva più.

C. dice che erano anni che si vedeva la cattiva gestione aziendale.

Tempo persi, mala organizzazione, persone ferme per 15-20 minuti in attesa di una mansione e via dicendo. «In una delle assemblee degli ultimi mesi abbiamo anche dato la disponibilità a calare lo stipendio pur di salvare la situazione - afferma -, ma neanche questo andava bene. No, volevano proprio arrivare ai licenziamenti».

«Dall'ufficio sono uscita sorridente»

R.G. ha 64 anni. Stipendio da 1.200 euro al mese, gli ultimi 15 anni in Bialetti, prima lavorava in un'impresa di pulizia.

«In Bialetti - spiega - non hanno mai tenuto conto dell'età, i lavori più pesanti sono sempre stati i miei».

Come l'imballaggio: devi fare le scatole, mettere dentro le padelle, preparare il bancale di legno, andare su e giù con la schiena. Ogni tanto qualche



segue da pagina 5

problema con l'allergia alla polvere, quella di alluminio e quella del cartone. Lei, nelle giornate del licenziamento, è stata chiamata nella prima tranche, il mercoledì pomeriggio, nel gruppo di persone prossime alla pensione. «A dire il vero non ho neanche maturato i contributi per la minima - rileva -. Io comunque sono uscita sorridente da quell'ufficio, perché non volevo dare la soddisfazione a nessuno di far vedere che stavo male»

«Mai pensato che potessero cacciarmi»

M. A., 44 anni, di nazionalità marocchina, è 20 anni che è in Italia, gli ultimi 18 passati in Bialetti. È sposato e ha tre figlie di 14, 7 e 3 anni. Con gli assegni famigliari arriva a 1.600 euro al mese, una cifra appena sufficiente per mantenere la famiglia e per pagare la rata del mutuo della casa. Addetto alla rettificazione, allo stampaggio, attrezzava le linee, faceva quello che c'era da fare, senza problemi. Di giorni di malattia, in 18 anni, ne ha fatti ben pochi, perché l'idea di stare a casa non gli è mai piaciuta. «Non ho mai pensato di andarmene via dall'azienda - racconta -, ma neanche che mi mandassero via. Quando il venerdì mattina è venuto il capo da me, non ci credevo quasi e gli ho chiesto: perché avete chiamato me?». Nell'ufficio dove c'erano i responsabili delle Risorse Umane gli hanno detto di non preoccuparsi e che nel giro di una ventina di giorni lo avrebbero richiamato a lavorare. «Non ci ho creduto, non ho firmato le carte, me ne sono andato via. In quei momenti non hai molto da dire». A casa ha raccontato quanto accaduto, non c'è un bel clima: la figlia di mezzo per due giorni non ha mangiato. Fosse per lui si potrebbe ripartire di nuovo: tornare in Marocco, o andare in Francia, riprovarci insomma. Ma come si fa con i figli che sono nati e vissuti qui e che stanno andando a scuola?

«Buttata fuori dopo 20 anni: che rabbia!»

«A me dà proprio fastidio essere buttata fuori: è 20 anni che sono lì, non ho mai avuto problemi, e invece resta gente che è arrivata da un paio

d'anni a far tanto». **S. G.** ha 44 anni, è sposata con un figlio di 16 anni, ha un mutuo da pagare.

«Hanno iniziato mercoledì con i "pensionati" - ricorda -: giovedì pomeriggio mi hanno chiamata, pacca sulla spalla e la comunicazione che non servivo più.

Ho chiesto spiegazioni, ho detto che io non ho firmato nessun accordo e che erano stati i miei colleghi a firmare il mio licenziamento...».

S. racconta di essere uscita dall'ufficio «impassibile»: «C'era gente che usciva piangendo, altri in lacrime - afferma -. Io no, non volevo far vedere ai colleghi la rabbia che avevo dentro.

Il venerdì (la cassa integrazione scattava il lunedì successivo) non sono andata però al lavoro, non me la sentivo».

S. ricorda che più volte erano stati fatti presenti all'azienda i problemi nella gestione, ma non è mai stato fatto nulla. «Avrebbero dovuto tenere in maggiore considerazione la nostra professionalità», osserva.

S. avverte un profondo senso di ingiustizia: lei licenziata e anche suo marito, in un'altra azienda, in cassa integrazione. Possibile che non si potessero usare altri criteri?

«Laureato in Fisica, operaio in Bialetti»

Ha una laurea in Fisica ma il lavoro in Marocco non si trovava. Quando è arrivato in Italia nel 1989, da clandestino, aveva in mente di trasferirsi in Francia entro breve.

Poi, con la sanatoria del '90 è rimasto qui e in poco tempo ha trovato lavoro alla Rondine '90.

«Ero certo che non mi avrebbero toccato - racconta -: hai i carichi famigliari, l'anzianità di servizio, mai nessun problema con l'azienda».

E invece è toccato anche a lui: «Quello che a me fa male sono i criteri ingiusti - afferma -.

Come hanno fatto ad accettare quell'accordo?

Dicevano che era un problema di reparto ma ne hanno presi 50, molti dei quali in quel reparto non ci hanno mai messo piede».

F. è sposato e ha due bambini, di 14 e 10 anni.

Quando è stato chiamato, il venerdì mattina, sapeva come sarebbe andata a finire. «Per due giorni è stato un macello - dice -: nessuno faceva niente e tutti stavano a vedere chi veniva chiamato». Adesso

La BIALETTI di Coccaglio fa pagare ai lavoratori e alle lavoratrici la propria crisi finanziaria e produttiva

La Fiom non ci sta, non firma l'accordo e offre appoggio ai lavoratori che non hanno intenzione di assecondare i progetti dell'azienda



è preoccupato per il futuro: «Ho 51 anni e cercare lavoro è difficile - spiega -, soprattutto con questa crisi.

Ora sono coperto per due anni, e poi cosa faccio?».

E poi, prosegue, è «immigrato». E finché le cose in Italia andavano bene non c'erano particolari problemi, ma ora che ci sono le difficoltà, «nei nostri confronti cambia l'atteggiamento».

«Il voto sull'accordo? Neanche nel Terzo mondo si fa più così...»

La moglie, tre figli, la mamma, fra poco anche il quarto bambino.

Famiglia numerosa quella di **R.**, 43 anni, da 17 anni e mezzo dipendente dell'azienda.

«Hai scritto che c'è anche la mamma?», chiede. Racconta che i primi anni la ditta era «molto semplice», poi è cresciuta bene, «grazie al contributo di tutti».

È arrabbiato, dice che le cause del «disastro attuale» sono del padrone, di chi non ha guar-

dato «a chi lavorava e a chi non lo faceva, ma ha preferito guardare al cugino e all'amico». Poi, nella distribuzione delle colpe, mette i «sindacati, soprattutto la Fim, che ogni volta ti raccontano una balla diversa».

E se pensa alla votazione che ha avallato l'accordo, dice: «Una votazione del genere non la fanno più neanche nel Terzo mondo». Secondo **R.** è «una balla anche quella del rivettato leggero», del fatto cioè che il problema era solo di un reparto.

Peraltro lui, col rivettato leggero, non c'entrava proprio. Era al magazzino, area tecnica, e di otto magazzinieri, tre in azienda ci sono entrati dopo di lui.

Ma non sono stati mandati via, anche «se non hanno nemmeno un gatto in casa». Oppure il gatto ce l'hanno, ma sicuramente non hanno una moglie, quattro bambini

e una mamma da mantenere. «Adesso non so cosa farò - afferma -. Mia moglie è spaventata e non so come finisce.

I nostri figli sono nati qui, stanno studiando qui, non ho il diritto di portarli via adesso». E ancora sull'azienda: «Io ho fatto la mia parte per far crescere questa azienda e questo paese.

I diritti devono esserci per tutti, non è che uno resta perché il cugino del direttore...».

R. racconta anche del brutto clima che si è creato durante il primo giorno di «chiamate» nell'ufficio. All'inizio venivano chiamati solo italiani e qualche battuta è girata sul fatto che gli stranieri non venivano licenziati.

«A gennaio la cittadinanza, a febbraio il licenziamento»

D. è dal 1987 che è in Italia. Da gennaio ha ottenuto la cittadinanza italiana, il mese dopo è finito nella lista dei licenziati Bialetti.

Ha 49 anni, è sposato e ha tre figli. «Uno studia al Moretto - dice con orgoglio -, l'altro è in terza media e l'ultimo è in prima elementare».

D. è preoccupato soprattutto per loro: «Fosse per me - dice -, ma i miei figli come fanno? Mi dicono "come facciamo, andiamo in Marocco come stranieri?"».

Poi parla della fabbrica: «La fabbrica siamo anche noi, non è solo il padrone. Noi l'abbiamo fatta crescere e ci hanno lasciato a casa. Quando finisce l'anno della cassa integrazione cosa faccio?

Sono straniero e non mi guarda nessuno con questa crisi». Parla anche dei suoi malanni: due interventi alla mano, il nervo sciatico, la polvere di metallo in un occhio.

Insomma, di quello che gli ha lasciato al Bialetti come ricordo.

«Il brevetto sulla pentola era andato molto bene...»

F. era 17 anni che lavorava in Bialetti. Era alle presse. Non è mai mancato un giorno in 17 anni.

Solo ogni tanto doveva assentarsi, usufruendo della legge 104 per l'assistenza, perché ha un fratello down.

Ricorda che in passato aveva fatto anche un brevetto per una pentola d'alluminio antiaderente.

Era piaciuta ed era anche andata bene. Non ha molto da dire: Dice che è un disastro.

La mattina che lo hanno chiamato in ufficio gli hanno comunicato che c'era anche lui nella lista.

Gli hanno anche consegnato una lettera per ringraziarlo per il lavoro svolto.

«Hanno perso veramente tanti soldi in Turchia e in India», afferma.

Poi, però, ripete: «Un disastro, non me l'aspettavo».

Ha 51 anni e non sarà semplice trovare un altro lavoro.



6

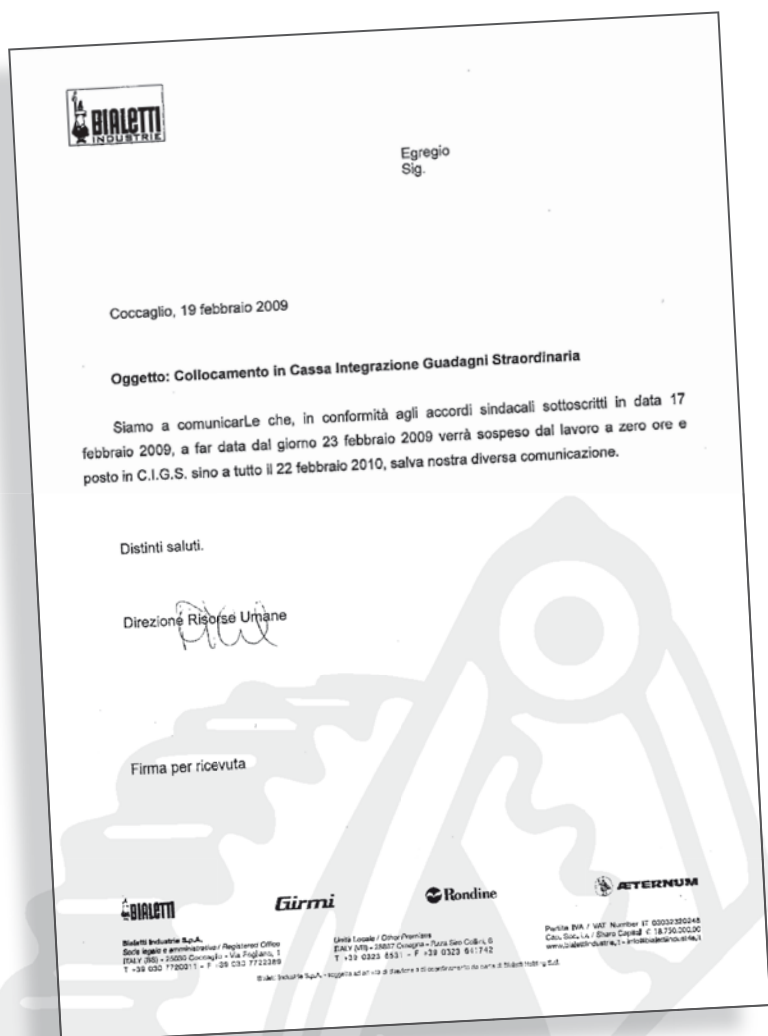
La BIALETTI di Coccaglio fa pagare ai lavoratori e alle lavoratrici la propria crisi finanziaria e produttiva

La Fiom non ci sta, non firma l'accordo e offre appoggio ai lavoratori che non hanno intenzione di assecondare i progetti dell'azienda



Cronistoria d'una crisi annunciata

Ma a quanto ammonta la cassa integrazione?



Nel 1993 la Rondine Italia, una piccola azienda dell'ovest bresciano che produce pentole in alluminio, rileva da Faema il marchio Bialetti e successivamente i marchi Aeternum e Girmi. Nel 2007 la nuova società Bialetti debutta in Borsa. Nell'arco di poco più di un anno le azioni scendono da 2,5 euro ad azione a circa 0,23 euro. A fine settembre 2008 nelle comunicazioni in Borsa l'azienda evidenzia gravissime difficoltà, e sui giornali finanziari emerge la crescita dell'indebitamento finanziario, pari a 100,4 milioni di euro, con un patrimonio netto del gruppo a quota 44 milioni di euro e la crescita degli oneri finanziari (gli interessi che si pagano alle banche sui debiti contratti). A influire sull'andamento dell'azienda sono non solo l'andamento del mercato azionario ma anche i cattivi risultati di alcune controllate estere, essendo la Bialetti una società internazionalizzata con stabilimenti in Europa e Asia. In particolare sono in forte difficoltà le aziende residenti in Tur-

chia, Francia, Spagna e Hong Kong. In questi casi si comincia con il cambiare repentinamente i vertici aziendali e anche alla Bialetti si susseguono gli amministratori delegati; quello che non cambia è la ricetta: per recuperare, agli occhi delle banche e del mercato finanziario, la redditività dell'azienda vengono messi in campo quelli che in gergo si definiscono "una serie di interventi sulla efficienza delle strutture produttive". In realtà siamo di fronte a un modo elegante per dire che si licenziano i lavoratori. Il 26 novembre 2008, infatti, l'azienda avvia formalmente la procedura di messa in mobilità per 75 dipendenti. Il 17 febbraio 2009 la procedura di mobilità si conclude con un accordo firmato solo da Fim e Uilm e senza l'adesione della Fiom che prevede la collocazione in Cigs a zero ore fino a 75 dipendenti contemporaneamente per 12 mesi. Al termine dei 12 mesi l'azienda comunque procederà alla collocazione in mobilità dei lavoratori sospesi in Cigs e quindi saremo di fronte a 75 licenziamenti.

Tra rabbia, disagio e qualche brutta frase, cronaca dell'assemblea promossa dalla Fiom venerdì 27 febbraio nella sala civica di Rovato. L'assemblea nella sala civica è confusa.

Sono passati pochi giorni dalla «due giorni» dei licenziamenti e non è facile ripartire. «Un capolavoro, in tanti anni che faccio sindacato poche volte ho visto un capolavoro come questo», commenta un delegato aziendale di un'altra azienda sulle scalinate che portano nella sala.

Prima dell'assemblea qualche battuta, qualcuno chiede: «Ma a quanto ammonta la cassa integrazione? È vero che è l'ottanta per cento della busta paga?».

No, non è così, molto meno, gli viene spiegato. Federica, funzionaria Fiom, dice che l'accordo è «immorale», perché non si può definire in altro modo un accordo nel quale i lavoratori votano il licenziamento di altri. Tra i lavoratori c'è disagio, rabbia, volano anche frasi brutte. Qualcuno dice: «Hanno fatto votare anche i disabili, ma tanto loro il posto garantito ce l'hanno...». Un lavoratore immigrato ricorda che il primo giorno hanno iniziato a chiamare solo gli italiani.

Non c'era neanche un immigrato nell'elenco e qualche battuta, insomma, si è sentita: «Chiamano solo gli italiani, neanche uno straniero...».

Qualcuno dice di no, che non è vero, ma tra gli immigrati, almeno quelli presenti in sala, la sensazione è stata questa. E la votazione sull'accordo?

Sì, è stata una bufala dicono quasi tutti, qualcuno ha messo dentro tre schede.

«Ma qualcuno però ha votato», aggiunge qualcun altro. Sessanta, Settanta? Un centinaio? Non importa, chi è finito in quella lista non si dimentica che c'è stato anche qualche collega che ha votato il suo licenziamento.

«I padroni fanno i padroni - afferma Franzoni, funzionario Fiom responsabile della Franciacorta -, la cosa vergognosa è un sindacato che avalla queste cose». Spiega che però si è solo all'inizio di una fase, che sono state fatte tante cose sporche, che i licenziamenti si possono



contestare, che però bisognerà essere uniti.

Che l'azienda metterà sul tavolo tanti soldi perché non può permettersi contestazioni.

E che l'accordo è così brutto che se qualcuno dei 75 trova un'intesa individuale con l'azienda, questa ne potrà licenziare altri. «È difficile - afferma - ma noi vorremmo provare a riportarvi in fabbrica».

Un operaio di 44 anni prova a darsi una spiegazione: ha sempre lavorato tanto, è sempre stato disponibile, ma ogni tanto si prendeva un permesso per accompagnare la figlia malata a fare delle analisi.

Magari è per quello che hanno scelto lui.

Un iscritto Cisl ricorda che ha sempre timbrato il cartellino prima dell'inizio dell'orario, che non è stato mai malato, che non ha mai fatto nulla che non potesse andare bene all'azienda.

Alla fine, nell'elenco dei 75 c'è finito anche lui: «Sono stato proprio un coglione», si sfoga.

Un altro interviene, esprime la propria frustrazione per non avere mai ottenuto il salto di livello che desiderava.

Un operaio, un immigrato, strappa un sorriso ai presenti: «Siamo da rottamare, Euro zero ed Euro uno».

Una ragazza racconta che è stata chiamata per 49esima, 49 colpi al cuore. Già, per due giorni operai e operaie sono stati lì a fare la conta, a vedere chi veniva chiamato.

Franzoni e Federica insistono, dicono che bisogna provarci.

Fare sindacato è un po' anche questo: provare a rimettere insieme i cocci, provare a ricreare legami che si sono rotti, provare a ribadire la dignità del lavoro. Non sarà facile: nella sala civica di Rovato erano poco più di una ventina, meno della metà della prima tranche di licenziati.

E gli altri? E le altre?

Qualcuno non l'avrà saputo, qualcun altro avrà avuto un impegno, ma gli altri hanno preferito restare a casa.

Bisognerà cercare di parlare anche con loro.

P.S. Nel frattempo sono 11 i lavoratori che hanno deciso di iscriversi alla Fiom..



7

**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

INSERTO SPECIALE BIALETTI

La BIALETTI di Coccaglio fa pagare ai lavoratori e alle lavoratrici la propria crisi finanziaria e produttiva

La Fiom non ci sta, non firma l'accordo e offre appoggio ai lavoratori che non hanno intenzione di assecondare i progetti dell' azienda



Dichiarazione a verbale della Fiom



La Fiom CGIL e le RSU Fiom della Bialetti Industrie non condividono l'esito del confronto che si è svolto tra le OO.SS, le RSU e la Bialetti Industrie S.p.A. In particolare :

Non esiste e non è stato presentato nel corso del confronto un Piano Industriale che dia ragionevoli prospettive al sito produttivo di Coccaglio.

Non si conoscono (perché non forniti nel corso del confronto) i dati aggiornati sulla situazione economico-finanziaria della Società.

È stata negata ogni possibilità di verificare l'utilizzo di strumenti alternativi ai licenziamenti che pure sono previsti e auspicati dalla legge.

Si prevede la CIGS per cessata attività di reparto per 12 mesi e si esclude preventivamente la possibilità di effettuare la rotazione dei lavoratori in CIGS ed è già stato definito il licenziamento dei lavoratori e delle lavoratrici al termine dei 12 mesi di CIGS precludendo la possibilità di ricorrere ad ulteriori strumenti che evitino in tutto o in parte il ricorso ai licenziamenti.

Nell'accordo si definisce come criterio di 1° istanza per quanto riguarda la messa in CIGS e in mobilità quello delle esigenze tecnico-organizzative mettendo in subordine e non in concorso tra loro gli altri due criteri che si riferiscono alle condizioni personali dei lavoratori, prefigurando pertanto una discrezionalità dell'Azienda.

il numero dei lavoratori da porre in CIGS e in mobilità (n.75) non corrisponde al numero degli esuberanti effettivi.

Nel biennio precedente e anche successivamente all'avvio della procedura di mobilità, sono state fatte assunzioni.

L'azienda sta effettuando ancora oggi ulteriori ricerche di personale e prevede ulteriori assunzioni nel breve periodo;

Sono in corso prestazioni di lavoro straordinario.

Sono presenti in Azienda contratti di appalto e subappalto per la gestione delle spedizioni.

Sulla base di questi punti, la Fiom CGIL e le componenti Fiom delle RSU non sottoscrivono l'Accordo sindacale in riferimento alla procedura di mobilità avviata dall'Azienda in data 26/11/2008 e all'esperita procedura per la richiesta di CIGS, conclusasi in data odierna presso la sede della Regione Lombardia.

La testimonianza di Federica Trapletti della Fiom di zona

I «Licenziamenti a chiamata»

La testimonianza di Federica Trapletti, funzionaria Fiom, che negli ultimi mesi ha seguito passo dopo passo la vicenda Bialetti. Dopo aver trascorso i due giorni dei «licenziamenti a chiamata» fuori dai cancelli, ha ritenuto importante scrivere alcune note, perché non voleva che andassero persi i racconti che le venivano fatti dagli operai e dalle operaie.

L'antefatto

I due responsabili delle Risorse Umane si accomodano in un piccolo ufficio all'interno del reparto produttivo. Sono quegli uffici con i vetri trasparenti: da dentro si vede fuori, da fuori si vede dentro. Aprono la cartella e tirano fuori il foglio con l'elenco delle persone che verranno licenziate. In tutto sono cinquanta nominativi tra operai e operaie (a breve, ci sarà anche un elenco per 25 impiegati). Vanno a chiamarli uno a uno: per i lavoratori e le lavoratrici della Bialetti, in reparto, sarà così per due giorni. Due giorni da incubo, in attesa di sentir pronunciare il proprio nome o quello del collega di lavoro.

Fuori dai cancelli

GIOVEDÌ sono arrivata quando un gruppetto di lavoratori mi stava già aspettando. Molti di loro avevano le lacrime agli occhi e ho capito che erano già stati chiamati. La prima operaia che parla è una ragazza madre con un figlio piccolo: chiede e si chiede come farà a mantenere il figlio piccolo. Poi

hanno parlato due lavoratori, marito e moglie. L'azienda ha chiamato lei, ma il marito si è offerto volontario perché può arrivare alla pensione con la mobilità. Mentre mi raccontavano queste cose, altri operai uscivano dall'azienda. I volti erano tesi e preoccupati. Per loro, mi sono detta, c'è ancora un giorno per sperare e soffrire. Una ragazza si avvicina: «hanno chiamato mio padre, ma lui ha seri problemi di salute e gli mancano ancora otto anni prima di andare in pensione - spiega -. Sono andata a offrirmi come volontaria, ma hanno rifiutato. Domani ci riprovo». Un lavoratore straniero racconta che è stato chiamato, poi si sono accorti che era un'«assunzione obbli-

gatoria» e lo hanno rimandato a lavorare. Al posto suo chiameranno un altro.

VENERDÌ Il secondo giorno è stato, fuori dai cancelli, anche peggio: intravedevo visi con gli occhi rossi e altri pieni di felicità. Ascolto le parole di una ragazza al cellulare: «Mamma, è andata bene: non sono stata chiamata. Tutto a posto!». Una ragazza straniera, di quelle che portano il velo, racconta: «Mi hanno chiamato questa mattina, ma sono rimasta fino all'ultimo minuto perché voglio uscire a testa alta. Però quando mi hanno chiamato e ho dovuto attraversare il reparto, e vedevo gli occhi dei miei colleghi che mi fissavano, mi sembrava che mi scoppiasse il cuore! Quando sono arrivata in ufficio, ancora prima che parlassero, ho detto "Non fate mai più una cosa in questo modo perché noi siamo persone e questo non è umano, è umiliante!"».

Un lavoratore mi spiega che è tra i «chiamati». Gli mancano sei anni alla pensione, ha il 50 per cento di invalidità e sa che probabilmente non troverà più un altro posto di lavoro. Una lavoratrice: «Non so perché non mi abbiano chiamato. Quando ci vediamo ti racconto come sono stati questi due giorni, ma ora non me la sento». Un'altra ragazza: «Mi sono salvata. Questi sono stati i due giorni più brutti della mia vita. Spero solo che si rendano conto di quello che hanno fatto. Un sindacato non dovrebbe mai fare questo!».

Oggi le «settantacinque unità» di cui parla l'accordo hanno un nome un volto, una storia, una famiglia. Tutti si chiedono: «Perché io?». Ed è difficile dare una risposta.



Dal 1° gennaio 2009 sono cambiate le buste paga dei lavoratori metalmeccanici

FEDERMECCANICA: unificazione normativa tra operai e impiegati

ufficio
vertenze

Il nuovo contratto nazionale stipulato lo scorso 20 gennaio 2008 ha superato le precedenti discipline speciali operai, intermedi e impiegati definendo un sistema normativo unico che nel testo contrattuale si trova nella sezione *“Disciplina del Rapporto individuale del lavoro”*.

In particolare è stata estesa a tutti i lavoratori, la precedente disciplina in vigore per i soli impiegati, integrata in alcuni casi da specifiche norme più favorevoli previste precedentemente solo per gli operai e definite alcune innovazioni valutate come opportune. Rimangono in ogni caso in vigore le condizioni di miglior favore derivanti da accordi e prassi in sede aziendale che in tal caso assorbono quanto definito dalle sopra citate norme, che possono essere armonizzate tramite accordo in sede aziendale verificando le condizioni complessive in essere.

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO: UN DIRITTO DA FAR RISPETTARE

Con il mese di dicembre 2008, le aziende sono tenute a consegnare ad ogni lavoratore in forza una copia integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore.

RETRIBUZIONE MENSILIZZATA PER TUTTI I METALMECCANICI

Dal 1° gennaio 2009, la retribuzione sarà determinata in misura fissa mensile sulla base di 173 ore. Ai lavoratori operai in forza al 31 dicembre 2008, a partire dall'anno 2009, con la retribuzione del mese di dicembre verrà erogata ogni anno una quota salariale pari a 11 ore e 10 minuti quale elemento individuale di mensilizzazione non assorbibile ex CCNL 20 gennaio 2008. La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore entro la fine del mese, fatte salve, naturalmente le prassi aziendali esistenti, che quindi possono essere modificate solo tramite accordo tra le parti. Le maggiorazioni previste dal

Contratto Nazionale (es. straordinari, lavoro a turni, festivo ect.) sono naturalmente da corrispondere, per le ore effettuate, in aggiunta con la retribuzione mensile.

UNA PIÙ FAVOREVOLE DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

Dal 1° maggio 2008, è entrata in vigore una più favorevole definizione di retribuzione oraria ai fini dei vari istituti contrattuali (ad esempio: lavoro notturno e quindi maggiorazioni turni, lavoro straordinario, festivo, orario plurisettimanale, ecc..) che è determinata dividendo per 173 i minimi tabellari, gli scatti di anzianità, gli aumenti di merito nonché altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungono elementi orari della retribuzione fissati a mese.

FESTIVITÀ

Dal 1 gennaio 2009, la normativa, precedentemente valida solo per gli impiegati, viene estesa a tutti i dipendenti. Pertanto le festività cadenti dal lunedì al venerdì sono comprese nella normale retribuzione mensile in misura pari ad 8 ore, anziché 6 ore e 40 minuti. Per le festività cadenti di Domenica, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, ai lavoratori è dovuta una quota pari a 1/26 della retribuzione fissa mensile. Le condizioni di miglior favore derivanti da accordi o prassi aziendale mantengono la loro validità.

INCREMENTI SALARIALI

Nel corso dell'anno 2009, è prevista l'erogazione della 2° e della 3° tranche di aumento dei minimi salariali (*vedi tabella sotto*) Il valore punto dei futuri aumenti contrattuali per il biennio 1/1/2010 - 31/12/2011 è fissato in euro 18,82.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

A decorrere dal 1/2/2008 in caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva

l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

FERIE

A decorrere dal 1° gennaio 2008 anche per gli operai si inizia a maturare l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino ai 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio.



© Archivio Fiom

Per gli operai in forza al 31 dicembre 2007 è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di 10 anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

PERIODO DI PROVA

Dal 1/02/2008 è entrato in vigore una nuova normativa (*vedi tabella in alto*) I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

A. che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

B. che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo

CATEGORIA PROFESSIONALE	Durata ordinaria	Durata ridotta
1°	1 mese	20 giorni
2° e 3°	1 mese e 1/2	1 mese
4° - 5° e livello sup.	3 mesi	2 mesi
6° e 7°	6 mesi	3 mesi

professionale di assunzione. Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiamo prestato presso la

stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura. Il contratto prevede la maturazione del rateo di Tredicesima in caso di conferma durante il periodo di prova, cosa non prevista dal precedente contratto.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Dal 1° febbraio 2008 è entrata in vigore una nuova normativa. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore. (*vedi tabella sotto*) I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo. L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

ANNI DI SERVIZIO	6° e 7° Categoria	4° e 5° Categoria	2° e 3° Categoria	1° Categoria
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 gg	10 giorni	7 giorni
Oltre 5 fino a 10	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 gg	1 mese	20 giorni

CATEGORIA	2° tranche 1/1/2009	3° tranche 1/9/2009	Totale aumento a regime
1	23,12	18,76	79,38
2	27,06	21,93	92,87
3	31,91	25,88	109,54
4	33,76	27,38	115,89
5	37,00	30,00	127,00
5s	40,93	33,18	140,49
6	43,94	35,62	150,81
7	48,56	39,38	166,69



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

TABELLE SALARIALI CONTRATTO INDUSTRIA								
in vigore dal 1° gennaio 2009								
FEDERMECC.	CONFAPI	MINIMI TABELLARI		E.D.R. 01.01.1993		SCATTI DI ANZIANITÀ		
						A	B	
Livelli	Livelli	Euro/mese	Euro/ora	Euro/mese	Euro/ora	Euro/mese	Euro/ora	Euro/mese
1°	1°	1.118,72	6,46659	10,33	0,05971	-	-	-
2°	2°	1.224,82	7,07988	10,33	0,05971	21,59	0,12480	-
3°	3°	1.345,41	7,77694	10,33	0,05971	25,05	0,14480	27,76
4°	4°	1.400,56	8,09572	10,33	0,05971	26,75	0,15462	29,75
5°	5°	1.494,56	8,63908	10,33	0,05971	29,64	0,17133	32,36
5°s	6°	1.593,41	9,21046	10,33	0,05971	32,43	0,18746	35,15
6°	7°	1.710,02	9,88451	10,33	0,05971	36,41	0,21046	39,12
7°	8°	1.854,45	10,71936	10,33	0,05971	40,96	0,23676	43,42
	9°	2.041,15	11,79855	10,33	0,05971	45,96	0,26566	43,42

Tabelle salariali

INDUSTRIA

in vigore dal 1°gennaio 2009

Tabelle salariali

ARTIGIANATO

in vigore dal 1°dicembre 2008

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

ELEMENTO RETRIBUTIVO CONFAPI: Ai lavoratori inquadrati nella 8° e 9° categoria viene inoltre corrisposto un elemento retributivo aggiuntivo pari a **Euro 59,392** mensili. Ai lavoratori inquadrati come quadri livello "A" è riconosciuta una indennità di funzione aggiuntiva pari a **Euro 69,72** mensili, mentre ai quadri livello "B" un'indennità pari a **Euro 49,06**.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ: Gli aumenti periodici di anzianità, che riguardano tutti gli operai e gli impiegati assunti dopo il 19 luglio 1979 (vedi colonna "A") e gli aumenti periodici di anzianità che riguardano gli impiegati in forza al 19 luglio 1979, per gli aumenti maturati prima del 31 dicembre 1979 (vedi colonna "B") rimangono fissati nei valori in vigore a gennaio 2001.



UFFICIO STRANIERI

indirizzi utili

POSTE ITALIANE

Informazione generale sulla procedura dello stato di avanzamento della tua pratica inserendo in un area riservata USER ID e PASSWORD

Riportate sulla ricevuta COLLEGARSI AL SITO INTERNET www.portaleimmigrazione.it

QUESTURA DI BRESCIA

Per ritiro permesso, carta PSE permesso di soggiorno cartaceo fotosegnalazione (impronte digitali) COLLEGARSI AL SITO INTERNET www.comune.brescia.it/stranieri

TABELLE SALARIALI PER I DIPENDENTI DI AZIENDE CHE APPLICANO IL CONTRATTO DELL'ARTIGIANATO METALMECCANICO E DELL'INSTALLAZIONE IMPIANTI										
Minimi tabellari in vigore dall' 1 dicembre 2008										
LIVELLO		MINIMI TABELLARI 1-mar-08	AUMENTO TABELLARE 1-dic-08	MINIMI TABELLARI 1-dic-08	INDENNITÀ DI CONTINGENZA 1-nov-91	PREMIO DI PRODUZIONE 1-gen-01	IMPORTO E.D.R. 1-gen-93	TOTALE IMPORTO MENSILE	AUMENTI PERIODICI AL 5%	AUMENTI PERIODICI FISSI
1	MESE	950,54	70,50	1.021,04	525,76	103,81	10,33	1.660,94	36,36	32,94
	ORA	5,49445	0,40751	5,90197	3,03908	0,60006	0,05971	9,60081	0,21017	0,19040
2	MESE	850,65	65,50	916,15	522,38	92,96	10,33	1.541,82	32,12	29,08
	ORA	4,91705	0,37861	5,29566	3,01954	0,53734	0,05971	8,91225	0,18566	0,16809
2B	MESE	774,46	64,00	838,46	519,29	83,67	10,33	1.451,75	28,82	26,13
	ORA	4,47665	0,36994	4,84659	3,00168	0,48364	0,05971	8,39162	0,16659	0,15104
3	MESE	725,38	62,50	787,88	517,30	77,98	10,33	1.393,49	26,75	24,29
	ORA	4,19295	0,36127	4,55422	2,99017	0,45075	0,05971	8,05486	0,15462	0,14040
4	MESE	658,15	57,00	715,15	514,43	68,69	10,33	1.308,60	23,96	21,72
	ORA	3,80434	0,32948	4,13382	2,97358	0,39705	0,05971	7,56416	0,13850	0,12555
5	MESE	616,97	54,00	670,97	512,90	64,30	10,33	1.258,50	22,31	20,25
	ORA	3,56630	0,31214	3,87844	2,96474	0,37168	0,05971	7,27457	0,12896	0,11705
6	MESE	566,75	50,50	617,25	511,21	59,13	10,33	1.197,92	-	-
	ORA	3,27601	0,29191	3,56792	2,95497	0,34179	0,05971	6,92439	-	-

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

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

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

LIVELLO	IMPORTO MENSILE	IMPORTO ORARIO	IMPORTO X AUMENTO
1	181,79	1,05083	0,21017
2	160,62	0,92843	0,18569
2B	144,09	0,83290	0,16658
3	133,76	0,77319	0,15464
4	119,82	0,69259	0,13852
5	111,55	0,64482	0,12896



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

Federmeccanica Confapi

[illegible]

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

(*) Per gli apprendisti **IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore o attestato di qualifica professionale da acquisire la durata è ridotta a: **24 mesi per il 1° livello di professionalità e a 30 mesi per il 2° livello di professionalità**

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

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

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

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

Apprendisti **IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito c/o istit. profess. ovvero di scuola media sup. non inerente alla professionalità da acquisire

MINIMI TABELLARI IN VIGORE DAL 1 DICEMBRE 2008

TABELLA PER GLI APPRENDISTI ASSUNTI DAL 1 GIUGNO 1998 ED IN POSSESSO DI TITOLO DI STUDIO POST-OBBLIGO
idoneo all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 6)

TABELLA PER GLI APPRENDISTI ASSUNTI DAL 1 GIUGNO 1998 ED IN POSSESSO DI TITOLO DI ATTESTATO DI QUALIFICA PROFESSIONALE idoneo all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 3)

NEW MAXIMUM WAGES UNDER THE LABOUR REDUNDANCY, MOBILITY AND UNEMPLOYMENT COMPENSATION SCHEME
NOUVEAUX PLAFONNEMENTS DE L'INDEMNISATION AU TITRE DE CHÔMAGE PARTIEL, DES INDEMNITÉS DE MOBILITÉ ET DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

I NUOVI IMPORTI DI
CASSA INTEGRAZIONE
MOBILITÀ E
DISOCCUPAZIONE

A partire dall'anno 2008, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, l'articolo 1, comma 27 della Legge n. 247 del 24 dicembre 2007, ha disposto che l'aumento dei tetti dei trattamenti di integrazione salariale, mobilità e disoccupazione è determinato nella misura del 100% (fino al 2007 era l'80%) dell'aumento derivante dalla variazione media annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo. Gli aggiornamenti degli importi massimi da corrispondere ai titolari dei trattamenti di integrazione salariale, di mobilità e di disoccupazione, relativi all'anno 2009, come comunicato dall'Inps con circolare n. 11 del 27 gennaio 2009, sono:

CASSA INTEGRAZIONI GUADAGNI ORDINARIA E STRAORDINARIA

È erogata nella misura dell'80% della retribuzione di riferimento, comprensiva del rateo delle mensilità aggiuntive (13°, premi ecc.), entro e non oltre i seguenti limiti massimi:

PRIMO MASSIMALE	Anno 2009	Anno 2008
Indennità mensile lorda	886,31	858,58
Indennità mensile netta da contributi sociali (5,84%)	834,55	808,44

Retribuzione mensile lorda superiore a € 1.917,48 (anno 2008: € 1.857,48)

SECONDO MASSIMALE	Anno 2009	Anno 2008
Indennità mensile lorda	1.065,26	1.031,93
Indennità mensile netto dei contributi sociali (5,84%)	1.003,05	971,67

INDENNITÀ DI MOBILITÀ

Per i primi 12 mesi viene erogata nella misura dell'80% della retribuzione di riferimento, comprensiva del rateo delle mensilità aggiuntive (13°, premi ecc.), entro e non oltre i seguenti limiti massimi:

PRIMO MASSIMALE	Anno 2009	Anno 2008
Indennità mensile lorda	886,31	858,58
Indennità mensile netta da contributi sociali (5,84%)	834,55	808,44

Retribuzione mensile lorda superiore a € 1.917,48 (anno 2008: € 1.857,48)

SECONDO MASSIMALE	Anno 2009	Anno 2008
Indennità mensile lorda	1.065,26	1.031,93
Indennità mensile netto dei contributi sociali (5,84%)	1.003,05	971,67

Dal 13° mese in avanti l'indennità di mobilità subisce una riduzione nella misura del 20% ma non trova più applicazione la ritenuta previdenziale del 5,84%. L'indennità da corrispondersi è quindi pari all'80% dell'indennità mensile lorda, indicata nei massimali contenuti nelle tabelle che precedono. Si ricorda che il massimale assunto a riferimento per la corresponsione dell'indennità di mobilità negli anni successivi è quello in vigore alla data in cui è avvenuto il licenziamento. Non è soggetto quindi alle successive rivalutazioni annuali derivanti dalle variazioni dell'indice ISTAT (come invece avviene per la cassa integrazione) nei casi in cui il lavoratore sia titolare del trattamento di mobilità ordinaria o di quella prolungata.

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE

L'articolo 1, comma 25, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, ha disposto, tra l'altro, l'elevazione del periodo massimo indennizzabile, per i trattamenti di disoccupazione ordinaria con requisiti normali (di cui all'articolo 19, primo comma, del regio decreto legge 14 aprile 1939, n. 636) a otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a 50 anni e a dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 50 anni. Inoltre, per i dipendenti sospesi dal lavoro che non possono usufruire della cassa integrazione, l'articolo 1, comma 84, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, ha disposto, tra l'altro, a partire dall'anno 2008, che le indennità ordinarie di disoccupazione, sono riconosciute fino a 65 giornate, come già previsto dal decreto legge n. 35 del 2005. Pertanto dal 1° gennaio 2008 in poi il lavoratore disoccupato con un'età inferiore a 50 anni avrà diritto a un periodo indennizzato di massimo di 8 mesi, di cui i primi 6 mesi al 60% e i successivi 2 mesi al 50% della retribuzione media di riferimento, comprensiva del rateo delle mensilità aggiuntive (13°, premio ecc.). Il lavoratore disoccupato con un'età pari o superiore a 50 anni avrà diritto a un periodo indennizzato massimo di 12 mesi, di cui i primi 6 mesi al 60%, i successivi 2 mesi al 50% e i restanti 4 mesi al 40% della retribuzione media di riferimento, comprensiva del rateo delle mensilità aggiuntive (13°, premio ecc.), entro e non oltre i seguenti limiti massimi:

PRIMO MASSIMALE	Anno 2009	Anno 2008
Indennità mensile lorda	886,31	858,58

Retribuzione mensile lorda fino a € 1.917,48 (anno 2008: € 1.857,48)

SECONDO MASSIMALE	Anno 2009	Anno 2008
Indennità mensile lorda	1.065,26	1.031,93

Retribuzione mensile lorda fino a € 1.917,48 (anno 2008: € 1.857,48).

L'indennità ordinaria di disoccupazione non è soggetta alla ritenuta previdenziale del 5,84%.

Pursuant to Artide 1, subsection 27, of Italian law no. 247 of 24th December 2007, which enacts the Welfare Protocol, effective from 15* January 2008, the increase in the ceiling of wage, mobility and unemployment compensation benefits is established at 100% (vs. 80% up until 2007) of the increase deriving from the average annual variation in the ISTAT consumer price index.

Adjustments to the maximum wages to pay to employees entitled to wage, mobility and unemployment compensation for2009, as communicated in Italian National Social Security Institute (INPS) circular no. 11 of 27th January 2009, are as follows:

ORDINARY AND EXTRAORDINARY
SHORT-TIME ALLOWANCE

CASSA INTEGRAZIONI GUADAGNI ORDINARIA E STRAORDINARIA

This corresponds to 80% of the reference pay, including any monthly additional pay accrual (13th month pay, bonuses, etc), up to the following ceilings:

1 CEILING	2009	2008
Gross monthly allowance	886.31	858.58
Monthly allowance net of social contributions (5.84%)	834.55	808.44

Gross monthly pay upto € 1.917,48 (2008: € 1.857,48)

2 CEILING	2009	2008
Gross monthly allowance	1065.26	1031.93
Monthly allowance net of social contributions (5.84%)	1003.05	971.67

Gross monthly pav over € 1.917,48 (2008: € 1.857,48)

MOBILITY ALLOWANCE

Forth the first 12 months this corresponds to 80% of the reference pay, including any monthly additional pay accrual (13th month pay, bonuses, etc), up to the following ceilings:

1 CEILING	2009	2008
Gross monthly allowance	886.31	858.58
Monthly allowance net of social contributions (5.84%)	834.55	808.44

Gross monthly pay over € 1.917,48 (2008: € 1.857,48)

2 CEILING	2009	2008
Gross monthly allowance	1065.26	1031.93
Monthly allowance net of social contributions (5.84%)	1003.05	971.67

From the 13 month, the mobility allowance is reduced by 20% butthe 5.84% social security taxwithheld is no longer applied. The allowance payable therefore corresponds to 80% of the gross monthly allowance, specified as the ceilings contained in the above tables. Note that the ceiling taken as a reference for paying the mobility allowance in subsequent years is that effective on the date of firing. It is therefore not subject to subsequent annual adjustments in accordance with the ISTAT variation index (as is the case with redundancy), when the worker is entitled to ordinary or extended mobility compensation.

UNEMPLOYMENT ALLOWANCE

Article 1, subsection 25, of Italian law no. 247 of24th December2007 also increasesthe maximum payable period for ordinary unemployment compensation benefits with normal requirements (see article 19, first subsection, of Royal Decree Law no. 636 of 14th Aprii 1939) to eight months for subjects below the age of 50 years and twelve months for subjects aged 50 years or over. Moreover, for subjects who have been suspended and are not entitled to unemployment compensation, article 1, subsection 84, of law no. 247 of 24h December 2007 states that the ordinary unemployment allowance for 2008 shall be paid for up to 65 days, as already envisaged by decree law no. 35 of 2005. This means that as from 1 January 2008, unemployed workers of below the age of 50 will be entitled to unemployment allowance for up to 8 months, of which the first 6 months payable at 60% and the following 2 at 50% of the average reference pay, including the monthly additional pay accrual (13th month, bonus, etc). Unemployed workers aged 50 or less will be entitled to an unemployment allowance for a maximum of 12 months, of which the first 6 months payable at 60%, the following 2 at 50% and the remaining 4 at 40% of the average reference pay, including any monthly additional pay accrual (13th month, bonus, etc), up to the following ceilings:

1 st CEILING	2009	2008
Maximum monthly allowance	€86.31	€58.58

Gross monthly pay upto € 1,917.48 (2008: € 1,857.48)

2 nd CEILING	2009	2008
Maximum monthly allowance	€1,065.26	€1,031.93

Gross monthly pay over € 1,917.48 (2008: € 1,857.48)

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

Ordinary unemployment allowance is not subject to the 5.84% social security tax. À partir de l'année 2008, en application au 1er janvier 2008, l'article 1, alinea 27 de la Loi n. 247 du 24 décembre 2007, qui accueille le protocole des prestations sociales (Welfare), a dispose que la hausse des plafonnements de l'indemnisation au titre de chômage partiel, des indemnités de mobilité et des allocations de chômage soit désormais déterminée à 100% (jusqu'en 2007, ce montant était fixé à 80%) en fonction de l'augmentation derivant de la variation moyenne annuelle de l'indice de l'ISTAT (organisme des statistiques en Italie) des prix à la consommation. Les ajustements des montants maximaux à verser aux titulaires de l'indemnisation au titre de chômage partiel, de l'indemnité de mobilité et des allocations de chômage se rapportant à l'année 2009 et figurant dans la circulaire de NNPS (Institut National de la Prévoyance Sociale Italien) n. 11 du 27ème Javier 2009, sont les suivants:

ALLOCATIONS VERSÉES AU TITRE
DU CHÔMAGE PARTIEL

CASSA INTEGRAZIONI GUADAGNI ORDINARIA E STRAORDINARIA

Ces allocations sont versées à raison de 80% du salaire de référence et sont calculées au prorata des compléments de salaire (treizième mois, primes, età), dans la limite et sans dépasser les plafonds suivants:

1 ^{er} Plafond	année 2009	2008
Indemnité mensuelle brute	886,31	858,58
Indemnité mensuelle après déduction des charges sociales (5,84%)	834,55	808,44

Rémunération mensuelle brute jusqu'à 1917,48 € (année 2008: 1857,48 €)

2 ^{ème} Plafond	année 2009	année 2008
Indemnité mensuelle brute	1065,26	1031,93
Indemnité mensuelle après déduction des charges sociales (5,84%)	1003,05	971,67

Rémunération mensuelle brute supérieure à 1917,48 € (année 2008:1857,48 €)

INDEMNITÉS DE MOBILITÉ

Pendant les 12 premiers mois, ces indemnités sont versées à raison de 80% du salaire de référence et sont calculées au prorata des compléments de salaire (treizième mois, primes, etc), dans la limite et sans dépasser les plafonds suivants :

1 ^{er} Plafond	année 2009	2008
Indemnité mensuelle brute	886,31	858,58
Indemnité mensuelle après déduction des charges sociales (5,84%)	834,55	808,44

Rémunération mensuelle brute supérieure à 1917,48 € (année 2008:1857,48 €)

2 ^{ème} Plafond	année 2009	année 2008
Indemnité mensuelle brute	1065,26	1031,93
Indemnité mensuelle après déduction des charges sociales (5,84%)	1003,05	971,67

À partir du 13^e mois, les indemnités de mobilité subissent une reduction de 20% mais sont exonérées de la taxe des charges sociales s'élevant à 5,84%. Le montant à verser correspond donc à 80% de l'indemnisation mensuelle brute, qui est mentionnee dans les plafonds figurant dans les tableaux précédents. Il est important de rappeler que le montant maximum pris en considération pour le versement de l'indemnité de mobilité au cours des années successives est celui en vigueur à la date du licenciement. Il n'est donc pas sujet aux revalorisations annuelles successives dérivant des variations de l'indice ISTAT (comme c'est le cas, par exemple, pour les allocations versées au titre du chômage partiel), au cas où le travailleur serait titulaire d'une indemnité de mobilité ordinaire ou de mobilité prolongée.

ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

L'article 1, alinea 25, de la Loi n. 247 du 24 décembre 2007 a également dispose de prolonger la durée maximale indemnifiable en ce qui concerne les allocations ordinaires de chômage dans des conditions normales (visées à l'article 19, premier alinea, du décret-loi royal n°636 du 14 avril 1939) en la fixant à huit mois pour les personnes âgées de moins de 50 ans et à douze mois pour les personnes âgées de 50 ans ou plus. Par ailleurs, pour les travailleurs qui ont fait l'objet d'une suspension de travail et qui ne sont pas éligibles aux allocations de chômage partiel, l'article 1, alinea 84 de la Loi n. 247 du 24 décembre 2007 a dispose pour l'année 2008 que les allocations ordinaires de chômage soient reconnues jusqu'à 65 jours, comme le prévoyait déjà le décret-loi n. 35 de l'année 2005. Par conséquent, à compter du 1^{er} janvier 2008, le chômeur âgé de moins de 50 ans aura droit à une période indemnisable d'un maximum de 8 mois, avec les 6 premiers mois à 60% et les 2 mois suivants à 50% de la rémunération moyenne de référence, calculée au prorata des compléments de salaire (treizième mois, primes, età). Le chômeur âgé de 50 ans ou plus aura droit à une période indemnisable d'un maximum de 12 mois, avec les 6 premiers mois à 60%, les 2 mois suivants à 50% et les 4 demiers mois à 40% de la rémunération moyenne de référence, calculée au prorata des compléments de salaire (treizième mois, primes, età), dans la limite et sans dépasser les plafonds suivants:

1 ^{er} Plafond	année 2009	année2008
Montant maximal des allocations mensuelles	€886,31 Euro	€858,58

Rémunération mensuelle brute jusqu'à 1917,48 € (année 2008 = 1857,48 €)

2 ^{ème} Plafond	année 2009	année 2008
Montant maximal des allocations mensuelles	€1065,26	€1031,93

Rémunération mensuelle brute supérieure à 1917,48 € (année 2008 = 1857,48 €)

Les allocations ordinaires de chômage ne sont pas sujettes à la deduction de 5.84% correspondant aux charges sociales.