



## JOBS ACT

Quattro decreti per dare alle aziende il pieno controllo dei lavoratori e riduzione dei costi dello stato per gli ammortizzatori sociali

pagina 2



## SEMPLIFICAZIONE

Piu' libertà per le imprese e meno sanzioni per chi non rispetta le leggi, meno burocrazia ma anche abolizione dell' obbligo del registro infortuni.

pagina 3



## DALLE FABBRICHE

Dalla Stefana alla Bonvini passando per la Iveco : storie di fabbriche in crisi e di lavoratori che perdono il posto di lavoro

pagina 4



**Il contratto si fa con l'unità dei lavoratori e l'unità si fa con la democrazia**

# IL CONTRATTO È TUO COSTRUIAMOLO INSIEME

**DOCUMENTO APPROVATO  
DAL COMITATO CENTRALE  
IL 7 SETTEMBRE 2015**

*Il Comitato centrale della Fiom-Cgil, sulla base dei contenuti definiti e decisi dall'Assemblea nazionale svolta a Bologna il 10 e 11 luglio scorsi, impegna tutte le strutture regionali e territoriali, le delegate e i delegati eletti nelle Rsu e in qualità di Rls su lista Fiom-Cgil, a realizzare nei mesi di Settembre e Ottobre una campagna straordinaria di consultazione nei luoghi di lavoro e nei territori che allarghi, approfondisca e qualifichi le nostre proposte e la nostra concreta azione.*

*La riconquista di un vero Contratto nazionale che riunifica e tutela tutte le forme di lavoro, combatte la precarietà, la disoccupazione e il crescente divario nord/sud e afferma una crescita fondata su lavoro stabile con diritti, ha bisogno di essere supportata da una visione generale del mondo del lavoro capace di fare i conti con una difficile e del tutto inedita fase economica e politica che attraversa l'Italia e l'Europa.*

*Il Comitato centrale valuta positivamente la convocazione dell'incontro del 16 settembre p.v. da parte di Federmeccanica con Fim Fiom Uilm sull'andamento produttivo e occupazionale della nostra categoria che scaturisce anche dalla formale richiesta avanzata dalla segreteria nazionale della Fiom.*

*Il Comitato centrale condivide la proposta avanzata dalla Segreteria nazionale di approfondire e sottoporre alla consultazione anche una proposta di Ccnl che sperimenti un sistema di contrattazio-*

*ne nazionale annua del salario, fermo restando la normale vigenza per la parte normativa.*

*Ciò al fine di realizzare l'obiettivo di un Ccnl che assuma validità erga omnes, con certificazione della rappresentanza e voto dei lavoratori interessati in cui i minimi salariali siano di garanzia per la tutela e l'incremento del potere di acquisto a favore di tutti i metalmeccanici (in termini di rapporto con inflazione, andamento del settore, redistribuzione, professionalità) sia così il riferimento per l'istituzione del salario minimo legale, rivendicando contemporaneamente la defiscalizzazione degli aumenti annuali nazionali (visto che la contrattazione aziendale si svolge solo nel 20% delle imprese) e l'avvio di un percorso di unificazione dei contratti nazionali di lavoro.*

*Il Comitato centrale della Fiom-Cgil dà mandato alla Segreteria nazionale di convocare, a conclusione della consultazione, entro il mese di Ottobre 2015, l'Assemblea nazionale per varare definitivamente la piattaforma da sottoporre all'approvazione tramite voto referendario di tutte le lavoratrici e i lavoratori che operano nelle imprese metalmeccaniche.*

*Il Comitato centrale della Fiom-Cgil impegna le strutture territoriali a costruire la massima partecipazione alla giornata di mobilitazione mondiale contro la povertà, per il reddito di dignità, per un lavoro con diritti e contro le disuguaglianze, del 17 ottobre p.v. a Roma assunta come appuntamento di mobilitazione generale della categoria dall'Assemblea nazionale della Fiom a Bologna lo scorso 10 e 11 luglio 2015.*

### LE PROPOSTE DELLA FIOM PER IL RINNOVO DEL CCNL

Recuperare l'autorità salariale del Ccnl, nella tutela e nell'incremento del potere di acquisto, riducendo gli spazi di erogazione unilaterale delle imprese e agendo : sui minimi salariali avendo a riferimento precedenti conclusioni contrattuali, su elementi retributivi legati alla professionalità, sull'elemento perequativo per chi non fa la contrattazione aziendale.

Valorizzando l'esperienza contrattuale della categoria va definito un fondo nazionale, con contributi a carico dell'azienda, per tutti i rapporti di lavoro e per i familiari a carico, mantenendo l'iscrizione anche in caso di ricorso ad ammortizzatori sociali. Le prestazioni erogate dal fondo dovranno riguardare, ad esempio prevenzione, cure odontoiatriche, rimborso dei ticket senza franchigia, visite specialistiche e riduzione liste d'attesa.

Affermare il ruolo contrattuale delle Rsu in materia di orari di lavoro, di sue variazioni e di modalità di gestione. Prevedere riduzioni di orario e aumento degli occupati stabili con l'istituzione di più squadre a fronte di un maggiore utilizzo degli impianti e il ricorso ai contratti di solidarietà sia difensivi che espansivi per difendere e incrementare i livelli occupazionali e rafforzare l'uso del part time. Sperimentare un utilizzo del part time tra nuovi assunti e lavoratori prossimi alla pensione.

Diritto alla formazione permanente per tutte le forme di lavoro utilizzando le 150 ore e le risorse dei fondi interprofessionali anche per la mobilità da posto a posto di lavoro, istituire un fondo di sostegno al reddito e all'occupazione.

Realizzare un unico regime normativo in materia di diritti e tutela ai licenziamenti individuali e collettivi e riorganizzazioni aziendali prevedendo anche per i nuovi assunti la tutela dell'art. 18. Ripristinare con il Ccnl il ruolo della contrattazione collettiva sulle norme relative al demansionamento e al controllo a distanza.

Riaffermare la centralità dei contratti a tempo indeterminato e prevedere per tutti i rapporti di lavoro diritti e condizioni minime quali: maternità, malattia, ferie, preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro e una retribuzione annuale lorda prevista dal Ccnl per la mansione svolta. Definire le tipologie delle lavorazioni in appalto e una loro limitazione quantitativa.

Prevedere l'assunzione di una responsabilità diretta da parte dell'azienda appaltante su tutto il ciclo lavorativo e l'obbligo all'applicazione del Ccnl a carico delle società che operano in appalto. Garantire l'utilizzo dei servizi a tutti i lavoratori delle aziende degli appalti, alle stesse condizioni dei lavoratori dell'azienda appaltante, il diritto di informazione alle Rsu sui contratti di appalto in essere e in definizione e la conservazione del posto di lavoro in caso di cambio appalto.

Prevedere diritti d'informazione e confronto preventivo con i sindacati e la Rsu che potranno esercitare il diritto di proposta, attivato dall'azienda o da parte sindacale, su politiche industriali, modifica delle modalità lavorative, modelli organizzativi, ristrutturazione e trasformazione d'impresa. L'attivazione del sistema di partecipazione negoziata potrà dar luogo, con il consenso di tutte le parti interessate, a una procedura di confronto/raffreddamento per esaminare i problemi e ricercare soluzioni senza che le parti procedano ad azioni unilaterali.

Sulla finestra informatica prevedere norme specifiche in materia di orario e inquadramento.



**manifestazione**  
Stefana gennaio 2015

# JOBS ACT : QUATTRO NUOVI DECRETI PER DARE ALLE AZIENDE IL PIENO CONTROLLO SUI LAVORATORI

Il Consiglio dei ministri ha approvato, in data 04 settembre 2015 un decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Il decreto rende strutturale la NASpI a 24 mesi per sempre. La NASpI, la nuova indennità in vigore dal 1 maggio 2015, è il sussidio di disoccupazione ottenibile indipendentemente dalla tipologia del contratto instaurato, da tutti coloro che perdono il lavoro. Il decreto introduce un unico testo normativo di 47 articoli per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà, abrogando oltre 15 leggi e norme stratificate negli ultimi 70 anni, dal 1945 a oggi. La disciplina delle integrazioni salariali è contenuta in un unico testo.

Il decreto mette a regime e rende strutturali (cioè finanzia per sempre) altre importanti misure di politica sociale: le misure di conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro (tra le quali l'estensione del congedo parentale) e l'assegnamento di disoccupazione (ASDI), che fornisce un reddito sino a sei mesi ai beneficiari di NASpI con figli minori o ultracinquantenni che esauriscono il sussidio senza avere trovato lavoro e hanno un Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE) inferiore a 5.000 euro all'anno.

Il decreto estende poi le integrazioni salariali in caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro a 1.400.000 lavoratori e 150.000 datori di lavoro in precedenza esclusi da queste tutele estendendo la cassa integrazione agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e includendo nei fondi di solidarietà tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, anziché, come in precedenza, più di 15.

Per quanto riguarda la Cassa integrazione ordinaria (CIGO), il decreto prevede una semplificazione delle procedure di autorizzazione, con l'abolizione delle commissioni provinciali e l'autorizzazione dei trattamenti direttamente da parte dell'INPS. La domanda di CIGO deve avvenire entro 15 giorni dall'avvio della riduzione o sospensione.

Per quanto riguarda la Cassa integrazione straordinaria (CIGS), sono introdotte varie semplificazioni.

## Semplificazione procedure di consultazione sindacale:

- all'atto della comunicazione alle associazioni sindacali, viene meno l'obbligo per l'impresa di comunicare i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione;
- per quanto riguarda i criteri di scelta e rotazione, viene stabilito che la congruità dei criteri di scelta si valuta sulla coerenza con le ragioni per cui viene richiesto l'intervento;
- vengono abrogate le norme sulla rotazione, complicate e di difficile attuazione, e le sanzioni che ne conseguivano. D'ora in poi, le sanzioni (semplificate) si appli-

cano solo per il mancato rispetto delle modalità di rotazione concordate nell'esame congiunto.

## Semplificazione procedure autorizzazione:

- sarà possibile richiedere CIGS per tutto il periodo necessario, direttamente 24 mesi per riorganizzazione. Per i contratti di solidarietà, che diventano una causale di CIGS, prendendone tutte le regole, anche 36 mesi di fila.

## Certezza dei tempi:

- la CIGS parte 30 giorni dopo la domanda (per le richieste presentate a decorrere dal 1 novembre 2015).

## Semplificazione dei controlli:

- un unico controllo tre mesi prima della fine del periodo di cassa.

## Razionalizzazione delle integrazioni salariali:

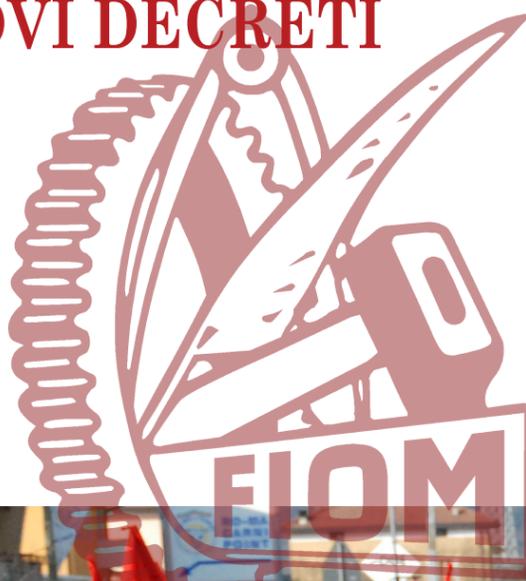
- è prevista una revisione della durata massima complessiva delle integrazioni salariali. Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile. Utilizzando la CIGS per causale contratto di solidarietà tale limite complessivo può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile, perché la durata dei contratti di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

## Esempi:

- **12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): stop a 24 mesi**
- **12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS (Contratto di Solidarietà): ok 36 mesi**
- **12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS: ok 36 mesi**
- **36 mesi di CDS: ok**
- **12 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 6 mesi di CIGO/ CIGS oppure altri 12 mesi di CDS**

Viene previsto, sia per la CIGO che per la CIGS, il divieto di autorizzare l'integrazione salariale per tutte le ore lavorabili da tutti i lavoratori per tutto il periodo disponibile. In sostanza viene introdotto il divieto della cassa a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo di cassa disponibile. Tale divieto, che per la CIGS non si applica per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto, serve anche a favorire la rotazione nella fruizione del trattamento di integrazione salariale, nonché il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro rispetto alla sospensione. Per la CIGS, il decreto razionalizza la disciplina delle causali di concessione del trattamento. L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere concesso per una delle seguenti tre causali:

- **riorganizzazione aziendale** (che riassume le attuali causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale), nel limite di 24 mesi in un quinquennio mobile;
- **crisi aziendale**, nel limite di 12 mesi in un quinquennio mobile. A decorrere



manifestazione Stefano marzo 2015

dal 1° gennaio 2016, non può più essere concessa la CIGS nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Viene previsto tuttavia un fondo di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, che consente la possibilità di autorizzare, previo accordo stipulato in sede governativa, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per una durata massima rispettivamente di dodici mesi nel 2016, nove nel 2017 e sei nel 2018, qualora al termine del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva, ma sussistano concrete prospettive di rapida cessazione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale;

- **contratto di solidarietà**, sino a 24 mesi in un quinquennio mobile, che possono diventare 36 se l'impresa non utilizza CIGO o altre causali di CIGS nel quinquennio. Gli attuali contratti di solidarietà di tipo "A", previsti per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS, diventano quindi una causale di quest'ultima e ne mutuano integralmente le regole in termini di misura della prestazione e di contribuzione addizionale. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Viene inoltre previsto, che per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è sti-

pulato.

Il decreto introduce meccanismi di attivazione dei beneficiari di integrazioni salariali e condizionalità delle prestazioni: nello specifico, i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali (cassa integrazione o fondi di solidarietà) per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro nell'arco di un anno sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato. Questo patto di servizio, come previsto dal decreto sulle politiche attive, è più leggero di quello rivolto ai disoccupati, ed è volto in primo luogo a fornire iniziative di formazione e riqualificazione, anche in concorso con le imprese e i fondi interprofessionali.

## TRANSIZIONE

Il decreto prevede una transizione alle nuove disposizioni.

Le nuove regole si applicano

solo ai trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto. Ai trattamenti pregressi si applicano le norme previgenti, e le loro durate si computano ai fini del limite massimo di durata complessiva nel quinquennio mobile solo per il periodo successivo alla data di entrata in vigore del decreto. In altri termini, nel nuovo quinquennio mobile non si computano i periodi fruiti in passato: si riparte da zero.

Quindi i nuovi limiti di durata incidono dalla fine del 2017, non prima.

Il divieto delle zero ore di CIGS per tutti per l'intero periodo autorizzato entra in vigore solo fra 2 anni (a fine 2017). Gli accordi sindacali conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto (anche se la cassa non è ancora stata autorizzata) restano validi anche qualora prevedano durate maggiori. I periodi fruiti dall'entrata in vigore del decreto si computano però ai fini dei nuovi limiti.

La disposizione che prevede che la domanda di CIGS debba avvenire 30 giorni prima dell'avvio della riduzione o sospensione si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015, così da dare modo alle imprese di adeguarsi al nuovo regime.

Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti di durata previsti dal decreto, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, ed entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018, può essere autorizzata, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate da un'apposita commissione istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Sono inoltre previste specifiche disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali, con l'obbligo di estendere entro il 31 dicembre 2015 i suddetti fondi per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (attualmente l'obbligo è previsto in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti), e la costituzione del Fondo di Integrazione Salariale, soggetto a una nuova disciplina. Il Fondo di Integrazione Salariale garantisce, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'erogazione di una nuova prestazione, ossia l'assegno di solidarietà.

Si tratta di una integrazione salariale corrisposta - per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile - ai dipendenti di datori di lavoro (che occupano mediamente più di 5 dipendenti) che stipulano con le organizzazioni sindacali comparative più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale o di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

# JOBS ACT : PIU' LIBERTA' PER LE IMPRESE MENO SANZIONI PER CHI NON RISPETTA LE LEGGI

Il Consiglio dei Ministri, sempre in data 04 settembre 2015 ha inoltre approvato il decreto denominato "Politiche attive" che prevede il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, il decreto denominato "Razionalizzazione attività ispettiva" che prevede la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva, e il decreto denominato "Semplificazioni" che prevede semplificazioni di procedure e adempimenti in materia di rapporto di lavoro e in materia di pari opportunità.

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SEMPLIFICAZIONI DI PROCEDURE E ADEMPIMENTI PER LE AZIENDE

**a) Razionalizzazione e semplificazione dell'inserimento delle persone con disabilità, con l'obiettivo di superare i problemi di funzionamento che la disciplina finora vigente ha evidenziato. Le linee caratterizzanti l'intervento riguardano:**

- la possibilità per i datori di lavoro privati, di assumere i lavoratori con disabilità mediante la richiesta nominativa, ma non di effettuare l'assunzione diretta (potranno essere assunti solo disabili inseriti nelle apposite liste). Viene altresì introdotta la possibilità di computare nella quota di riserva i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa di una certa entità anche se non assunti tramite le procedure del collocamento mirato;
- l'integrale revisione della procedura di concessione dell'incentivo per le assunzioni dei disabili, prevedendo la corresponsione diretta e immediata dell'incentivo al datore di lavoro da parte dell'INPS mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. Si rafforzano gli incentivi per l'assunzione dei disabili, con una durata più lunga in caso di assunzione di persone con disabilità intellettiva e psichica.

**b) Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.**

**I principali interventi riguardano:**

- la tenuta, a decorrere dal 1° gennaio 2017, del libro unico del lavoro in modalità telematica presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- la previsione che tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, siano effettuate esclusivamente in via telematica mediante modelli semplificati;
- il potenziamento della Banca dati politiche attive e passive;
- la abolizione della autorizzazione al lavoro all'estero e la semplificazione

del collocamento della gente di mare.

**c) Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Le principali modifiche riguardano:**

- la revisione della composizione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al fine di semplificare e snellire le procedure di designazione dei membri;
- la riduzione dei componenti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, l'introduzione di una nuova procedura di ricostituzione della Commissione e un aggiornamento delle funzioni ad essa istituzionalmente attribuite;
- la messa a disposizione al datore di lavoro, da parte dell'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni, di strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio;
- lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori;
- il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo attraverso la realizzazione di un apposito servizio sul portale dell'INAIL;
- la trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro;
- la trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni a carico dell'INAIL, esonerando il datore di lavoro;
- abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni, anticipando la soppressione dell'obbligo, connessa alla emanazione del decreto interministeriale istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

**d) Revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale.**

**I principali interventi riguardano:**

- la modifica alla c.d. maxisanzione per il lavoro "nero" con l'introduzione degli importi sanzionatori "per fasce", anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare e la reintroduzione della procedura di diffida, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate.

La regolarizzazione è subordinata al mantenimento al lavoro del personale "in nero" per un determinato periodo di tempo;

- la modifica al c.d. provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, favorendo una "immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale";
- si chiariscono le nozioni di omessa registrazione e infedele registrazione sul libro unico del lavoro e si modifica il regime delle sanzioni;
- si modificano le sanzioni in materia di consegna del prospetto paga.

## DISPOSIZIONI IN MATERIA RAPPORTO DI LAVORO

**I principali interventi riguardano:**

- la revisione della disciplina dei controlli a distanza del lavoratore, con un intervento sull'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori per adeguare la disciplina all'evoluzione tecnologica, nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy;
- la possibilità per i lavoratori di cedere, a titolo gratuito, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, i riposi e le ferie maturati, con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori;
- l'introduzione con decreto ministeriale di ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità in caso di malattia;
- l'introduzione di modalità semplificate per

## MODALITÀ DI UTILIZZO DEL CONGEDO PARENTALE (MATERNITÀ FACOLTATIVA)

Con la circolare N° 152 del 15 agosto 2015 l'Inps ha definito le modalità di utilizzo del congedo parentale su base oraria in applicazione del DL n° 80 del 15/06/2015, che si aggiunge alle vigenti modalità di utilizzo del congedo parentale, su base mensile, settimanale, giornaliera.

Per i genitori che avessero diritto alla fruizione del congedo parentale sulla base delle vigenti normative già in essere e fossero interessati all'utilizzo del congedo parentale su base oraria forniamo alcune precisazioni di merito:

- La domanda va presentata compilando un apposito modulo on-line (autonomamente se si è in possesso dell'apposito PIN Inps dispositivo, chiamando da rete fissa il numero gratuito 803164 oppure rivolgendosi al Patronato INCA CGIL nelle diverse sedi territoriali) che è diversa dalla richiesta in uso per il congedo parentale giornaliero o mensile e nella domanda il genitore dichiara se il congedo è richiesto sulla base della contrattazione di riferimento e per i metalmeccanici l'unico CCNL nazionale che lo prevede è quello sottoscritto da Unionmeccanica Confapi e Fiom Cgil (rammentiamo che in questo caso il congedo parentale è frazionabile fino a un minimo di 2 ore giornaliere) oppure se in base al criterio generale per i metalmeccanici dipendenti da aziende che applicano il contratto artigiano o il contratto Federmeccanica (rammentiamo che in questo caso la fruizione nella singola giornata di lavoro è necessariamente pari alla metà dell'orario giornaliero).

- In entrambi i casi la domanda è presentata in relazione al singolo mese solare e per un minimo di una giornata (4 giornate di 2 ore per il CCNL Confapi e 2 giornate di 4 ore per gli altri CCNL metalmeccanici con orario medio giornaliero di 8 ore) nel mese di riferimento.

- La domanda va presentata nel rispetto dei termini di preavviso previsti dai vigenti CCNL, ovvero almeno 15 giorni prima dell'utilizzo oppure, solo nel caso che il lavoratore sia "oggettivamente impossibilitato" a rispettare tale termine comunque almeno entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Il CCNL Unionmeccanica Confapi e Fiom Cgil prevede anche la determinazione in 1.044 ore equivalenti ai 6 mesi di congedo parentale previsto, esaurite le quali si considera terminato il diritto al congedo e stabilisce in 1/173 della retribuzione media globale mensile riferita alle percentuali di legge la retribuzione oraria indennizzabile.

Per i dipendenti di aziende che applicano il contratto artigiano e il contratto Federmeccanica (quindi in assenza di specifica contrattazione al riguardo) l'orario medio giornaliero e la determinazione del valore orario indennizzabile è quello stabilito dal CCNL, le cui modalità applicative non essendo codificate saranno decise dalle aziende.

Appare evidente che i lavoratori e le lavoratrici dipendenti dalle aziende che applicano il CCNL Unionmeccanica Fiom Cgil siano più facilitati nell'esercizio dei propri diritti dalla certezza degli accordi scritti.



effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale.

Nessun'altra forma di effettuazione di dimissioni sarà più valida: in questo modo si assesta un colpo decisivo alla pratica delle dimissioni in bianco.

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

**I principali interventi riguardano:**

- la revisione dell'ambito territoriale di riferimento delle consigliere di parità provinciali in vista della soppressione delle province;
- la modifica della composizione e delle competenze del Comitato nazionale di parità;
- la modifica delle competenze e della procedura di designazione e nomina delle consigliere, superando le incertezze dovute alla precedente formulazione;
- l'introduzione del principio secondo cui per le consigliere di parità non trova applicazione lo spoil system di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 145/2002;
- la ridistribuzione fra gli enti interessati degli oneri per il sostegno alle attività delle consigliere;
- l'introduzione della Conferenza nazionale delle consigliere di parità, per rafforzare e accrescere l'efficacia della loro azione, e consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Conferenza sostituisce la Rete delle consigliere e opera senza oneri per la finanza pubblica.

# 3

La crisi del gruppo siderurgico bresciano

# Stefana spa

Incerto il futuro dell'azienda di proprietà di Giampiero Ghidini rimane la mobilitazione dei lavoratori e il presidio degli stabilimenti di Nave in via Bologna

Mercoledì 9 settembre si è svolta l'assemblea dei lavoratori del gruppo Stefana presso la sede di Nave in via Bologna. Precedentemente si era svolto, nella giornata di martedì 8 settembre, un incontro con la presenza dei rappresentanti di Gip srl, di Esselunga e del Commissario dott. Galeri.

Durante l'assemblea è stato illustrato quanto riferito dalle società e dallo stesso Commissario in riferimento alla offerta depositata il 18 agosto da parte di Gip Srl e Esselunga; in particolare è stata resa nota la cifra dell'offerta, pari a 53 milioni e 260 mila euro per gli stabilimenti di Ospitaletto, Montirone e Nave via Brescia. Inoltre è stato comunicato che tutti i lavoratori a libro paga dei tre stabilimenti verranno assorbiti dall'operazione.

Esselunga ha precisato che il loro interesse è esclusivamente rivolto al sito di Ospitaletto, di cui intendono utilizzare la totalità dell'area, e che gli impianti presenti su quel sito saranno "rasi al suolo".

Questa operazione sarà affidata alla Gip Srl, la quale manterrà il possesso degli impianti che verranno smantellati.

Alla Gip Srl il sindacato ha chiesto cosa intende proporre ai fini produttivi, sui siti Nave di via Brescia e di Montirone e che cosa intende fare degli impianti che verranno smantellati a Ospitaletto.

La società non ha fornito una risposta se non quella che conferma le attuali condizioni per i due stabilimenti e che riguardano la parte di offerta a carico Gip Srl, mentre per gli impianti di Ospitaletto nulla è stato ancora deciso.

Entrambe le società hanno tenuto a confermare che l'omologa sarà comunque, nel breve periodo, l'atto fondamentale per ogni altro passo teso a concretizzare i contenuti dell'offerta in termini di tempi e di investimenti che potranno ri-

guardare i siti coinvolti.

Il Commissario ha confermato la data entro la quale depositerà la relazione per i creditori (12 settembre) e la data dell'adunanza dei creditori (22 settembre) e che continuano i contatti per il sito Nave di via Bologna senza però che si sia concretizzata ad oggi alcuna offerta.

I lavoratori e la Fiom hanno chiesto che la soluzione coinvolga tutti i dipendenti dei quattro stabilimenti e ritengono che l'abbattimento degli impianti di Ospitaletto, considerata la storia degli stessi, la loro capacità produttiva e le professionalità necessarie per farli funzionare, sia una operazione delittuosa sotto il profilo industriale che priverà il territorio di una realtà tra le più importanti della nostra provincia.



dalle  
Fabbriche



IVECO : Ancora Cigs e lavoro a turno unico

## LA CRISI IN VIA VOLTURNO

Dal 22 agosto 2015 Iveco ha iniziato i 12 mesi di Cassa integrazione straordinaria per crisi, chiesti dopo il termine del quarto anno del Contratto di Solidarietà. La situazione di crisi è iniziata sul finire del 2008 e continuerà anche nel 2016, con il ricorso appunto alla Cassa integrazione straordinaria.

L'organico dello stabilimento ha subito un significativo ridimensionamento in questi anni ( nel 2009 i dipendenti erano 2800, al 1 settembre 2015 i dipendenti sono scesi a circa 2160 e altri 40 si trasferiranno sul sito Iveco di Suzzara entro i prossimi mesi ). Il sito Iveco ha anche perso nel 2013 gli 85 lavoratori della Mac licenziati a febbraio di quell'anno.

Il calo ha riguardato anche i volumi produttivi, si è infatti passati da circa 24/25.000 veicoli del 2007 a poco più di 12.000 veicoli nel 2015. Il 13 luglio scorso è stato raggiunto un accordo unitario sulla situazione contingente con una gestione che tiene conto della crisi dello stabilimento bresciano e della situazione viceversa di buon andamento dei siti di Suzzara ( Iveco) e di Piacenza (Astra) che richiedono degli organici più alti di quelli attuali.

Nello stabilimento di Brescia è previsto entro la fine del 2016 la messa a regime di tre interventi : allestimento Minibus per trasporto persone su scocca Iveco Daily, motorizzazione metano dei veicoli Iveco medi e leggeri e ampliamento del reparto spedizione.

Questi investimenti a regime riguarderanno circa 200 lavoratori.

Da lunedì 24 agosto, come annunciato dalla Direzione aziendale, per la quasi totalità dei lavoratori e dei reparti produttivi, si lavorerà su un unico turno centrale (dalle 7.45 alle 16.15). il lavoro su un unico turno è una novità assoluta nella storia dello stabilimento e rappresenta in modo chiaro quanto ha inciso la crisi del settore e in particolare la crisi del veicolo medio. Per i lavoratori il passaggio al turno centrale comporterà una perdita economica immediata per due ragioni: perdita delle maggiorazioni notturne e perdita salariale perché si ricorrerà alla Cigs che ha una integrazione più bassa rispetto al Contratto di Solidarietà precedentemente utilizzato.

TUTELARE IL LAVORO  
SALVARE I LAVORATORI

## BONVINI

*I lavoratori della Bonvini Costruzioni Meccaniche (azienda di Brescia specializzata nella meccanica generale e radicata nel territorio da oltre 50 anni) stanno sostenendo, dal mese di marzo 2015, le iniziative di protesta a causa della decisione della proprietà di procedere alla messa in liquidazione della società con la conseguente chiusura dell'azienda e il licenziamento dei lavoratori.*

*Da maggio 2015 le maestranze effettuano il presidio dei cancelli attivato nel momento in cui, pur avendo delle commesse da lavorare, la Direzione Aziendale ha dato ordine ai propri preposti di fermare definitivamente i macchinari; contemporaneamente alcuni dipendenti venivano contattati da diverse agenzie di somministrazione piuttosto che da altre società del territorio bresciano perché l'azienda aveva provveduto a diffondere i curriculum di alcuni suoi dipendenti senza il loro consenso.*

*Purtroppo la decisione aziendale di cessare l'attività è stata confermata nel mese di luglio con la apertura della procedura di CIGS per una durata prevista di 12 mesi.*

*Obiettivo comune del presidio (che attualmente coinvolge 38 lavoratori dei 72 a fine 2014) è quello di mantenere intrecciata la vendita di quei macchinari ancora di proprietà Bonvini con le ricollocazioni dei dipendenti assieme alle integrazioni economiche sulla CIGS chieste dalla RSU e FIOM all'azienda.*

4