



NO AL TERRORISMO

Strumentalità contro la Fiom

Una esplicita campagna politica contro il Sindacato ha teso a identificare il conflitto sociale con rischi di infiltrazioni terroristiche.

a pagina 3



ASSEGNI FAMILIARI

Aggiornamenti tabelle INPS

Si riferiscono ai redditi familiari e sono in vigore dal 1/1/07 e spettano anche ai parasubordinati, ma solo nei mesi coperti da contribuzione.

a pagina 4



TFR

Migrant workers

In the next days, like all workers, you will have to choose what to do with your severance pay and about the supplementary allowance.

a pagina 8



Contro lo scalone della legge Maroni e la revisione dei coefficienti di calcolo

Le richieste di Cgil Cisl e Uil sulle pensioni

Sulle pensioni Cgil Cisl e Uil aprono il confronto più difficile perché deve realizzare il superamento dello scalone previsto dalla riforma Maroni per le pensioni di anzianità, la conferma degli attuali coefficienti di calcolo nel definire il valore economico della pensione, l'introduzione di nuove misure per estendere diritti e tutele ai redditi bassi, ai giovani e ai precari. Confindustria, le istituzioni economiche e finanziarie europee, molte forze politiche sia nello schieramento dell'opposizione che nel governo, vogliono sulla previdenza realizzare ulteriori risparmi nonostante il sistema italiano sia tra i più equilibrati in Europa e le riforme realizzate negli ultimi 15 anni abbiano realizzato un equilibrio e ingenti risparmi.

Il sindacato chiede al governo di eliminare le distorsioni introdotte dalla riforma Maroni nel 2004, ripristinando la flessibilità dell'età pensionabile per quelli che vanno in pensione con il sistema contributivo (i più giovani) e superando lo scalone introdotto per le pensioni di anzianità dal 1 gennaio 2008 (dai 57 anni di età anagrafica ai 60 anni con 35 anni di contributi versati). Cgil Cisl e Uil non sono disponibili alla modifica dei coefficienti di calcolo per definire gli importi della pensione perché con la modifica dei coefficienti soprattutto i giovani avrebbero una pensione pubblica ulteriormente più bassa; chiedono di estendere e rafforzare i diritti e le tutele per i giovani, i precari, i redditi bassi, la garanzia del potere di acquisto delle pensioni in essere.



Per raggiungere questi obiettivi le Confederazioni chiedono al Governo:

- 1** Separare la spesa della previdenza da quella relativa all'assistenza, armonizzare i contributi versati tra le singole categorie del lavoro dipendente e del lavoro autonomo, contrastare l'evasione contributiva.
- 2** Riformare gli ammortizzatori sociali estendoli ai lavoratori oggi esclusi, dipendenti di piccole imprese e artigiani, estendere i diritti su maternità, malattia, infortunio, indennità di disoccupazione per i lavoratori parasubordinati.
- 3** La garanzia del diritto alla previdenza complementare per tutto il lavoro dipendente.
- 4** Una normativa sui lavori usuranti.
- 5** L'estensione dei diritti ai lavoratori migranti oggi esclusi, in assenza di accordi con il paese di origine, dai diritti sociali a partire dal diritto alla pensione nonostante versino i contributi.

CONTRATTO NAZIONALE

I delegati Fiom discutono di salario, orario, precarietà e inquadramento

Il rinnovo contrattuale che ci apprestiamo a fare è visto con preoccupazione da molti, in primo luogo Federmeccanica e Confindustria. Il contratto è in scadenza il 30 giugno 2007, dobbiamo rinnovare sia la parte economica che normativa del contratto; alle spalle abbiamo il rinnovo unitario del biennio economico del 19 gennaio 2006 e il rinnovo separato della parte normativa del 2003. La definizione della piattaforma trova ostacoli nei rapporti unitari, diversità di posizioni sui singoli temi, nel percorso per la definizione della piattaforma. Siamo in una situazione di stallo a partire dalle richieste salariali da mettere in piattaforma. Si sono svolte una serie di riunioni, tra i segretari generali, tra le segreterie unitarie, nelle commissioni unitarie che ad oggi non sono state utili a portare a sintesi le diversità emerse; il 28 marzo si terrà una riunione tra la commissione unitaria e i segretari generali di Fim Fiom e Uilm, il 2 aprile sono convocate le segreterie nazionali unitarie, non ci sono quindi le condizioni per definire entro la fine di marzo la nostra piattaforma. La Fiom svolge in tutti i territori gli attivi dei delegati, il 19 marzo è convocato il comitato centrale, successivamente verrà convocata l'assemblea nazionale dei delegati della Fiom. L'obiettivo è quello di creare le condizioni per la costruzione di una piattaforma unitaria, con le mediazioni necessarie sulle diversità di posizioni,

continua a pag. 2, prima colonna

I delegati Fiom discutono di salario, orario, precarietà e inquadramento

continua dalla pagina 1

sapendo che con la piattaforma unitaria sono confermate le regole democratiche dell'ultimo rinnovo contrattuale.

Salario

Noi avviamo la discussione sul rinnovo contrattuale in una fase di ripresa economica, dopo molti anni di stagnazione e recessione, abbiamo in questi anni segnalato il rischio di declino industriale, la ripresa interessa tutti i settori.

Per queste ragioni non sarebbe condivisa una richiesta salariale inferiore a quanto già ottenuto con l'ultimo rinnovo contrattuale e vincolata a indici di inflazione programmata o attesa, indici che non registrano la reale condizione dei salari. Sul salario noi dobbiamo rispondere anche a un dato di fatto, cioè che oggi la forbice sul salario tra il terzo livello e i livelli superiori è molto più grande di quanto previsto dal contratto.

La Fim propone un aumento contrattuale di 100 euro, la Fiom di 130 euro, la Uilm di 150 euro; per definire una piattaforma unitaria è necessario fare mediazioni ma non si possono chiedere aumenti salariali inferiori all'ultima richiesta contrattuale, quando metà della categoria era coinvolta dal ricorso alla cassa integrazione e la crescita economica era pari a zero.

Orario

Questo rinnovo contrattuale sugli orari di lavoro riproporrà a tutti noi la piattaforma di Confindustria e di Federmeccanica e lo scontro con i padroni su questo terreno.

L'accordo sperimentale sulle flessibilità dell'ultimo rinnovo contrattuale è decaduto dopo i sei mesi di sperimentazione per l'indisponibilità di Federmeccanica ad individuare forme di stabilizzazione per la precarietà.

La difesa del ruolo contrattuale della RSU è fondamentale perché garantisce la contrattazione e il consenso dei lavoratori interessati, il potere contrattuale nei luoghi di lavoro è costitutivo dell'identità di un sindacato come la Fiom. Ci troveremo di fronte a una richiesta generalizzata di estensione dell'utilizzo degli impianti, di flessibilità nella prestazione di lavoro, sia in termini di flessibilità di orario che di flessibilità nelle mansioni, di una liberalizzazione del ricorso allo straordinario volontario con l'innalzamento dei

limiti previsti dal contratto sia in termini individuali che collettivi.

Sull'orario è necessario che la piattaforma sia definita in modo da far contare il nostro punto di vista, proprio perché sugli orari di lavoro ci sarà la piattaforma di Federmeccanica.

Precarietà

In Italia il 13% del lavoro dipendente è precario, nell'industria il 7% dei dipendenti non ha un rapporto di lavoro stabile; in piattaforma dobbiamo riproporre, percorsi di stabilizzazione del rapporto di lavoro e limiti alle imprese nel ricorso al lavoro precario, partendo da quanto realizzato con la contrattazione aziendale.

È necessario definire una percentuale complessiva come limite massimo di lavoratori assunti con contratti di lavoro atipici e un tempo limite entro il quale l'azienda deve confermare un lavoratore precario.

Per gli apprendisti è necessario ottenere la riduzione dei periodi di apprendistato e il riconoscimento del salario conquistato con la contrattazione aziendale.

Inquadramento

Un nuovo inquadramento professionale dovrà riconoscere e retribuire la professionalità per i prossimi anni, non è una parte del contratto che si discute a ogni rinnovo contrattuale o che si può aggiustare in corso d'opera.

Le imprese chiedono e quasi ovunque ottengono la mobilità da posto a posto, da reparto a reparto, eliminano le mansioni intermedie, snelliscono la struttura gerarchica e assegnano responsabilità decisionali non riconosciute, e quindi non retribuite, ai lavoratori. La commissione tecnica, definita unitariamente con Fim e Uilm, ha realizzato un'ipotesi condivisa unitariamente da tutta la commissione che risponde ai problemi dell'attuale inquadramento: l'intreccio tra operai e impiegati, lo sbocco oltre il terzo livello per le linee di montaggio, il ruolo della contrattazione aziendale nella definizione della professionalità.



APRIRE LE PORTE ALLA PACE IN MEDIORIENTE

Unione Europea ed Italia devono riconoscere il nuovo governo palestinese



Nei giorni scorsi il Comitato Centrale della Fiom ha approvato il seguente ordine del giorno: La costituzione del Governo di unità nazionale palestinese rappresenta una speranza concreta di pace, per palestinesi e israeliani. Il gruppo dirigente palestinese ha saputo riunirsi, al di là degli interessi delle singole forze politiche, in nome di quelli della popolazione palestinese, scongiurando il pericolo di una guerra civile. Questa speranza va sostenuta con l'appoggio decisivo della Comunità internazionale: per questo pensiamo che il nuovo Governo palestinese vada riconosciuto: chiediamo che in tal senso operi il Governo italiano, a cui chiediamo anche di adoperarsi immedia-

tamente, nella stessa direzione, nei confronti della Unione Europea.

Essa deve giocare un ruolo autonomo rispetto alle posizioni espresse dalla amministrazione dagli Stati Uniti, mettendo fine al duro isolamento a cui è stata sottoposta l'Autorità nazionale palestinese eletta democraticamente dalla popolazione. Oggi è possibile riaprire il processo del dialogo e del negoziato.

L'unità delle forze politiche palestinesi e i principi del programma sono essenziali: il riconoscimento degli accordi di Oslo e uno Stato palestinese sui confini del 1967, il che significa riconoscere implicitamente lo Stato di Israele. Da qui è necessario partire per realizzare rapidamente una Conferenza internazionale (tenendo conto della iniziativa araba del 2002, le cui proposte contengono tra l'altro l'offerta di pieno riconoscimento di Israele da parte del mondo arabo) in cui stipulare gli accordi di pace conclusivi, per due popoli e due Stati, con Gerusalemme capitale condivisa, sulla base di un pieno reciproco riconoscimento.

A 40 anni dall'occupazione militare israeliana dei territori palestinesi del 1967, questa opportunità per la pace va colta senza indugio e senza accampare pretesti ostativi come sta facendo il governo israeliano.

È infine molto importante che si concludano le trattative per la liberazione del soldato israeliano Gilad Shalit e dei prigionieri politici palestinesi, che hanno svolto un ruolo importante nel raggiungimento dell'unità nazionale.

UNIONE EUROPEA

È molto "nero" il libro verde UE



Nelle scorse settimane la Commissione Europea ha pubblicato un "Libro Verde" sul lavoro con al centro le regole sul mercato del lavoro e gli orari di lavoro. Il libro mostra una protervia voluta di procedere sulla strada della liberalizzazione del mercato del lavoro, con l'intento di cancellare i vincoli sociali conquistati dal mondo del lavoro e rendere sempre più precario il lavoro stesso. Per la Fiom è inaccettabile l'affermazione contenuta nel testo secondo la quale il modello tradizionale del rapporto di lavoro non può più essere applicato a tutti i lavoratori assunti. Con l'affermazione di voler perseguire la modernizzazione del diritto del lavoro nei vari stati, si realizza così uno stravolgimento delle tutele contrattuali sia in entrata, sia in uscita, sia nell'organizzazione del rapporto di lavoro. Nei giorni scorsi un documento approvato all'unanimità dal Comitato Centrale della Fiom sottolinea che nessuna norma europea dovrebbe spingere a modificare in senso peggiorativo il diritto del lavoro consolidato nei vari paesi. Va invece riaffermata la necessità di armonizzare verso l'alto gli standard e i principi del diritto del lavoro. Se si utilizzano gli standard definiti dalla Organizzazione Mondiale del Lavoro, in realtà si prepara la strada ad una riduzione dei diritti consolidati dei lavoratori di gran parte dell'Europa. Ma non sono solo le regole del mercato del lavoro ad essere modificate, anche sull'orario si pongono le basi per una totale cancellazione di quei limiti definiti in tanti paesi europei. La Fiom respinge l'impostazione del "libro verde" e chiede che su una materia di tale portata, i cui effetti potrebbero coinvolgere tutti gli aspetti della condizione di lavoro, si svolga un vasto confronto anche a livello confederale. C'è il rischio che, attraverso l'assunzione come direttiva comunitaria di un'idea inaccettabile della "Flexsecurity", si smantellino leggi e contratti e che, per quanto riguarda l'Italia, si riapra lo spazio per l'attacco all'articolo 18, che tutela contro i licenziamenti. La Fiom sollecita l'apertura di un dibattito politico esplicito e diffuso sul testo comunitario, anche al fine di far sì che il Governo chiarisca la sua posizione.



Le indagini usate strumentalmente per colpire il sindacato

La Fiom contro il terrorismo e la violenza

In queste settimane una esplicita campagna politica contro la Cgil e la Fiom ha sovrapposto e teso a identificare il conflitto sociale con rischi di infiltrazioni terroristiche. L'indagine della magistratura di Milano ha portato alla luce il rinascere, o il permanere, nel nostro paese, di un'ipotesi politica che vuole ricostruire in Italia una organizzazione di carattere terroristico. L'ordinanza del magistrato dice che i terroristi si apprestavano a fare attentati a partire dal mese di Aprile e identifica alcuni obiettivi, tra i quali il primo rivolto contro una testata giornalistica di destra.

Ci sono state 83 perquisizioni e 15 arresti. Tra gli arrestati otto erano iscritti alle categorie della Cgil (cinque erano iscritti alla Fiom: quattro a Padova, due dei quali componenti del direttivo provinciale e due candidati nelle liste RSU in aziende di Padova). La magistratura ha emesso anche quattro avvisi di garanzia, per i quali è coinvolto un iscritto e delegato Fiom. Due arrestati, indicati come i capi, sono reduci delle brigate rosse o comunque da esperienze riconducibili alle brigate rosse (uno delegato Fiom a Padova, l'altro delegato dei chimici in Piemonte). La ripresa di una attività organizzativa di reduci delle brigate rosse e la ripresa di attivismo di nuclei terroristici sono gli elementi di novità ma soprattutto di preoccupazione; l'attività investigativa delle magistrature ha messo in luce che il fenomeno del terrorismo non è riconducibile solo alle figure dei reduci ma la presenza, tra gli arrestati, di giovani, ragazzi di vent'anni o poco più. La magistratura di Milano ha svolto una lunga indagine, durata più di tre anni e tutt'ora in corso.

Essa dovrà fare piena luce sulle reali dimensioni dell'organizzazione eversiva; sugli obiettivi, sulle capacità organizzative e sulle risorse di cui dispone. Per fortuna - ma in primo luogo per capacità e rigore di chi conduce le indagini - questa organizzazione eversiva è stata fermata prima che entrasse in azione.

La Fiom, anche attraverso il comunicato diramato il 16 febbraio dalla segreteria nazionale si augura che venga rapidamente fatta piena luce sulle organizzazioni terroristiche e conferma la fiducia nell'operato della magistratura e delle forze dell'ordine.

Gli iscritti alla Fiom e alla Cgil destinatari di un ordine di arresto e che si sono dichiarati prigionieri politici sono stati espulsi, altri sono stati sospesi in attesa di conoscere l'esito delle indagini in corso.

Il terrorismo è sempre stato un nemico dei lavoratori e delle lavoratrici, delle loro orga-

nizzazioni; siamo stati tra gli obiettivi del terrorismo, e Guido Rossa, delegato Fiom dell'Italsider di Genova, ucciso per il suo impegno contro il terrorismo dalle brigate rosse, è una delle tante vittime del terrorismo.

La nostra è una pratica politica e sindacale che fonda la sua identità sulla democrazia e il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori, che esercita il conflitto per guadagnare nuovi rapporti di forza e migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle persone che rappresentiamo, che rifiuta la violenza come strumento di lotta. I nostri strumenti sono le assemblee, la piattaforma, il voto segreto per eleggere i nostri rappresentanti, il referendum per valicare gli accordi; quando dobbiamo far valere le nostre ragioni fermiamo la produzione e perdiamo salario, manifestiamo in tanti con le nostre parole e bandiere, i nostri striscioni.

Contemporaneamente alle notizie sull'indagine della magistratura, sugli arresti e le perquisizioni in corso è partita una campagna denigratoria contro la Cgil e contro la Fiom, sostenuta con la creazione e la diffusione di notizie false, smentite dallo stesso giudice a cui fa capo l'indagine che ha sentito addirittura l'esigenza di tenere una conferenza stampa per smentire le notizie false. Il

stenza di un rinnovo contrattuale dei metalmeccanici che oggi non c'è. La Fiom ha messo in campo un'iniziativa di controinformazione e nello stesso tempo ha dato mandato a un collegio di avvocati per eventuali iniziative a tutela del ruolo e dell'immagine dell'organizzazione a tutti i livelli.

DOCUMENTO DI CGIL CISL UIL

Il Governo assuma una posizione univoca

Il 12 febbraio gli esecutivi nazionali unitari di Cgil Cisl e Uil hanno approvato un documento per avviare il confronto con il governo su tre punti: Pubblico Impiego, crescita e produttività, riforma degli ammortizzatori sociali e dello stato sociale (pensioni). In tutte le aziende metalmeccaniche si stanno svolgendo le assemblee per illustrare e discutere i contenuti, raccogliere indicazioni, suggerimenti e proposte. I tempi di questo confronto non sono definiti perché le confederazioni sono impegnate a incontrare il governo solo se esiste una proposta condivisa da tutte le forze politiche che lo compongono.

Ad oggi sulle pensioni nel governo la posizione non è chiara, infatti, c'è chi sostiene l'esigenza di fare cassa, avvallando le richieste di Confindustria e della Comunità Europea, e chi sostiene la necessità di dare le risposte sociali che i lavoratori, giovani e meno giovani, aspettano. Il sindacato mette al centro della propria iniziativa, e quindi al centro delle scelte da fare, il tema della ripresa economica e produttiva che oggi interessa tutto il sistema economico, chiedendo scelte che sostengano la crescita economica e sociale del paese. Chi ha responsabilità di governo oggi

ha a disposizione, grazie alla ripresa economica, risorse che devono essere utilizzate per politiche di sviluppo, investimenti sul sistema produttivo e nei servizi, in innovazione e ricerca, nelle scelte energetiche e nello sviluppo delle energie rinnovabili.

Cgil Cisl e Uil chiedono scelte di politica economica basate su un aumento delle retribuzioni e una riduzione del fisco per il lavoro dipendente, sostegno al reddito dei pensionati e delle famiglie, investimenti produttivi e nei servizi dello stato sociale, un confronto centrale (stato, regioni, comuni) che regoli e intervenga sulla tassazione del reddito, ma anche sui costi le tariffe e la qualità dei servizi erogati, che i comuni e le regioni fanno sul ter-

ritorio. Inoltre, per sostenere la crescita e lo sviluppo economico e sociale, la pubblica amministrazione deve essere efficiente, separando le ingerenze delle logiche politiche dall'amministrazione dei servizi, valorizzando il lavoro, la formazione, superando la precarietà, rinnovando i contratti di lavoro scaduti.

Il documento di Cgil, Cisl e Uil definisce anche gli indirizzi per un confronto sulla precarietà e sul mercato del lavoro chiedendo la definizione di un piano di legislatura che, intervenendo sul mercato del lavoro e per la stabilità dell'occupazione, sia basato sulla centralità del lavoro a tempo indeterminato, per il quale devono essere previsti sostegni alle imprese, la lotta al lavoro nero e sommerso, il sostegno e rafforzamento della contrattazione collettiva attraverso interventi negoziali per regolare il ricorso ai contratti atipici, maggiori tutele salariali e previdenziali, sulla formazione e la sicurezza.

Rimangono le differenze tra Cgil Cisl e Uil sul modello contrattuale e sul ruolo diverso che ognuno assegna al Contratto Nazionale; il documento unitario riconosce in questa diversità di posizioni un interesse comune a ricercare soluzioni che rafforzino, incentivino ed estendano la contrattazione di secondo livello anche con una politica fiscale di sostegno. Cgil Cisl e Uil chiedono il rafforzamento, l'incentivazione e l'estensione della contrattazione di secondo livello anche con una politica fiscale di sostegno.

TRATTATIVA PENSIONI

I lavoratori hanno le idee chiare

Dieci giorni e decine di assemblee nelle fabbriche metalmeccaniche bresciane sul documento Cgil Cisl e Uil e subito i lavoratori tornano protagonisti della discussione. Non si tratta solo dei numerosi ordini del giorno presentati dalle Rsu, spesso in modo unitario.

Si tratta di contenuti che le assemblee di fabbrica approvano in modo praticamente unanime e che mettono al centro quattro problematiche:

- Bisogna ripristinare la pensione dopo 57 anni e 35 anni di contributi.

- Si deve poter andare in pensione al compimento dei 40 anni indipendentemente dall'età anagrafica che la legge Maroni ha introdotto e che allunga fino a 18 mesi, anche per effetto dalla riduzione delle finestre di uscita da 4 a 2, il periodo di lavoro dopo i 40 anni (si pagano i contributi ma non si hanno benefici sulla pensione che verrà pagata dall'Inps).

- Nessuna revisione dei coefficienti di trasformazione che ancor di più penalizzerebbe i giovani che oggi hanno il trattamento contributivo.

Giovani già penalizzati dal lavoro precario che lascia scoperti i periodi di contribuzione tra un lavoro precario e un altro.

- Si chiede alle Organizzazioni Sindacali di tornare al termine della trattativa dai lavoratori sottoponendo l'eventuale accordo al voto vincente dei lavoratori stessi.

Segnaliamo un primo elenco di aziende nelle quali sono stati approvati ordini del giorno sul documento Cgil Cisl e Uil: Fagor Brandt, Ori Martin, Nova Comet, Almag, Gnutti Carlo, Italtipresse, Stefana di Nave, Cobo, Acciaierie Venete Sarezzo, Iveco, Eural, Beretta, Franchi, Aquila Piombo, Olab, Metallurgica San Marco, Metalprint, Ibb Aghifug, C.R., Montaggi Assembly, Strepavara.

Alla Beretta e alla Franchi il 23 marzo è stata effettuata un'ora di sciopero dopo le affermazioni rilasciate dal Presidente del Consiglio in merito alla riforma previdenziale, sulla necessità di allungare l'età del pensionamento. Tali affermazioni sono considerate dai lavoratori della Beretta e della Franchi irricevibili.



24 Gennaio 1979: Guido Rossa viene assassinato da un commando delle Brigate Rosse. Operaio Italsider, era iscritto alla Fiom.

Corriere della Sera, altre testate giornalistiche e tutti i telegiornali, anche la Rai, a poche ore dalla manifestazione di Vicenza del 17 febbraio, hanno diffuso la notizia falsa di una nuova indagine, con altri arresti e perquisizioni, con il coinvolgimento di iscritti e militanti alla Cgil e alla Fiom, addirittura dirigenti sindacali e componenti della delegazione trattante per il contratto nazionale. La Fiom ha denunciato l'uso politico dell'indagine della magistratura, un uso finalizzato a una campagna denigratoria contro il sindacato, contro la Cgil e la Fiom; una denigrazione che si è spinta fino a inventarsi l'esi-



3

Con la legge finanziaria 2007 sono stati modificati gli importi degli assegni familiari

Tabelle INPS nucleo familiare aggiornate al 1 gennaio 2007



TABELLA 11								
NUCLEI FAMILIARI IN CUI SONO PRESENTI ENTRAMBI I GENITORI E ALMENO UN FIGLIO MINORE SENZA COMPONENTI INABILI								
Reddito familiare annuo di riferimento valido dal 1° gennaio 2007 (importi in euro)								
Reddito familiare annuo		Componenti il nucleo familiare						
		1*	2**	3**	4**	5**	6**	7 o più
Fino a	12.500,00	-	-	137,50	258,33	375,00	500,00	625,00
12.900,01 - 13.000,00		-	-	133,63	252,92	370,21	497,92	621,88
13.900,01 - 14.000,00		-	-	125,88	242,08	360,63	493,75	615,63
14.900,01 - 15.000,00		-	-	118,13	231,25	351,04	489,58	609,38
15.900,01 - 16.000,00		-	-	110,38	220,42	341,46	485,42	603,13
16.900,01 - 17.000,00		-	-	102,63	209,58	331,88	481,25	596,88
17.900,01 - 18.000,00		-	-	94,88	198,75	322,29	477,08	590,63
18.900,01 - 19.000,00		-	-	87,13	187,92	312,71	472,92	584,38
19.900,01 - 20.000,00		-	-	79,38	177,08	303,13	468,75	578,13
20.900,01 - 21.000,00		-	-	71,63	166,25	293,54	464,58	571,88
21.900,01 - 22.000,00		-	-	63,88	155,42	283,96	457,21	563,47
22.900,01 - 23.000,00		-	-	56,13	144,58	274,38	448,46	554,13
23.900,01 - 24.000,00		-	-	48,38	133,75	264,79	439,71	544,80
24.900,01 - 25.000,00		-	-	47,96	122,92	255,21	430,96	535,47
25.900,01 - 26.000,00		-	-	47,54	112,08	245,63	422,21	526,13
26.900,01 - 27.000,00		-	-	47,13	101,25	236,04	413,46	516,80
27.900,01 - 28.000,00		-	-	46,71	90,42	226,46	404,71	507,47
28.900,01 - 29.000,00		-	-	46,29	79,58	216,88	395,96	498,13
29.900,01 - 30.000,00		-	-	45,88	78,83	207,29	387,21	488,80
30.900,01 - 31.000,00		-	-	45,46	78,08	197,71	378,46	479,47
31.900,01 - 32.000,00		-	-	45,04	77,33	188,13	369,71	470,13
32.900,01 - 33.000,00		-	-	44,63	76,58	178,54	360,96	460,80
33.900,01 - 34.000,00		-	-	44,21	75,83	168,96	352,21	451,47
34.900,01 - 35.000,00		-	-	43,79	75,08	161,90	343,46	442,13
35.900,01 - 36.000,00		-	-	43,38	74,33	160,73	334,71	432,80
36.900,01 - 37.000,00		-	-	42,96	73,58	159,57	319,13	430,67
37.900,01 - 38.000,00		-	-	42,54	72,83	158,40	302,80	429,33
38.900,01 - 39.000,00		-	-	42,13	72,08	157,23	286,47	428,00
39.900,01 - 40.000,00		-	-	41,71	71,33	156,07	270,13	407,17
40.900,01 - 41.000,00		-	-	39,79	68,75	152,07	253,80	386,33
41.900,01 - 42.000,00		-	-	37,88	66,17	148,07	237,47	365,50
42.900,01 - 43.000,00		-	-	35,96	63,58	144,07	221,13	344,67
43.900,01 - 44.000,00		-	-	34,04	61,00	140,07	204,80	323,83
44.900,01 - 45.000,00		-	-	32,13	58,42	136,07	188,47	303,00
45.900,01 - 46.000,00		-	-	30,21	55,83	132,07	183,30	295,67
46.900,01 - 47.000,00		-	-	28,29	53,25	128,07	178,13	288,33
47.900,01 - 48.000,00		-	-	26,38	50,67	124,07	172,97	281,00
48.900,01 - 49.000,00		-	-	24,46	48,08	120,07	167,80	273,67
49.900,01 - 50.000,00		-	-	22,54	45,50	116,07	162,63	266,33
50.900,01 - 51.000,00		-	-	20,63	42,92	112,07	157,47	259,00
51.900,01 - 52.000,00		-	-	18,71	40,33	108,07	152,30	251,67
52.900,01 - 53.000,00		-	-	16,79	37,75	104,07	147,13	244,33
53.900,01 - 54.000,00		-	-	14,88	35,17	100,07	141,97	237,00
54.900,01 - 55.000,00		-	-	12,96	32,58	96,07	136,80	229,67
55.900,01 - 56.000,00		-	-	11,04	30,00	92,07	131,63	222,33
56.900,01 - 57.000,00		-	-	9,13	27,42	88,07	126,47	215,00
57.900,01 - 58.000,00		-	-	7,21	24,83	84,07	121,30	207,67
58.900,01 - 59.000,00		-	-	5,29	22,25	80,07	116,13	200,33
59.900,01 - 60.000,00		-	-	3,38	19,67	76,07	110,97	193,00

NOTA TABELLA 11: Gli importi degli assegni variano ogni 100 € di reddito famigliare e si azzerano a 86.300 € di reddito famigliare. Inoltre per i nuclei composti anche da fratelli, sorelle o nipoti l'importo dell'assegno va ridotto:
- in presenza di un solo figlio, di 10,42 euro per il primo fratello, sorella o nipote presente nel nucleo e di 54,17 euro per ciascuno degli altri eventuali fratelli, sorelle o nipoti;
- in presenza di almeno due figli, di 54,17 euro per ogni fratello, sorella o nipote presente nel nucleo.
In caso di nuclei composti da più di 7 componenti, l'importo dell'assegno previsto alla colonna 7 va maggiorato di un ulteriore 15% nonchè di 55,00 euro per ogni componente oltre il settimo.

TABELLA 12							
NUCLEI FAMILIARI CON UN SOLO GENITORE E ALMENO UN FIGLIO MINORE SENZA COMPONENTI INABILI							
Reddito familiare annuo di riferimento valido dal 1° gennaio 2007 (importi in euro)							
Reddito familiare annuo		Componenti il nucleo familiare					
		1*	2**	3**	4**	5**	6**
Fino a	12.500,00	-	137,50	258,33	458,33	583,33	754,17
12.900,01 - 13.000,00		-	133,63	252,92	453,54	581,25	751,04
13.900,01 - 14.000,00		-	125,88	242,08	443,96	577,08	744,79
14.900,01 - 15.000,00		-	118,13	231,25	430,79	572,29	738,54
15.900,01 - 16.000,00		-	110,38	220,42	414,04	566,88	732,29
16.900,01 - 17.000,00		-	102,63	209,58	397,29	561,46	726,04
17.900,01 - 18.000,00		-	94,88	198,75	380,54	556,04	719,79
18.900,01 - 19.000,00		-	87,13	187,92	363,79	550,63	713,54
19.900,01 - 20.000,00		-	79,38	177,08	347,04	545,21	707,29
20.900,01 - 21.000,00		-	71,63	166,25	330,29	539,79	701,04
21.900,01 - 22.000,00		-	63,88	155,42	313,54	531,17	691,70
22.900,01 - 23.000,00		-	56,13	144,58	296,79	521,17	681,03
23.900,01 - 24.000,00		-	48,38	133,75	280,04	511,17	670,37
24.900,01 - 25.000,00		-	47,96	122,92	263,29	501,17	659,70
25.900,01 - 26.000,00		-	47,54	112,08	246,54	491,17	649,03
26.900,01 - 27.000,00		-	47,13	101,25	236,04	481,17	638,37
27.900,01 - 28.000,00		-	46,71	90,42	226,46	471,17	627,70
28.900,01 - 29.000,00		-	46,29	79,58	216,88	461,17	617,03
29.900,01 - 30.000,00		-	45,88	78,83	207,29	451,17	606,37
30.900,01 - 31.000,00		-	45,46	78,08	197,71	441,17	595,70
31.900,01 - 32.000,00		-	45,04	77,33	188,13	431,17	585,03
32.900,01 - 33.000,00		-	44,63	76,58	178,54	421,17	574,37
33.900,01 - 34.000,00		-	44,21	75,83	168,96	411,17	563,70
34.900,01 - 35.000,00		-	43,79	75,08	161,90	401,17	553,03
35.900,01 - 36.000,00		-	43,38	74,33	160,73	391,17	542,37
36.900,01 - 37.000,00		-	42,96	73,58	159,57	374,34	538,90
37.900,01 - 38.000,00		-	42,54	72,83	158,40	356,76	536,23
38.900,01 - 39.000,00		-	42,13	72,08	157,23	339,18	533,57
39.900,01 - 40.000,00		-	41,71	71,33	156,07	321,59	511,40
40.900,01 - 41.000,00		-	39,79	68,75	152,07	304,01	489,23
41.900,01 - 42.000,00		-	37,88	66,17	148,07	286,43	467,07
42.900,01 - 43.000,00		-	35,96	63,58	144,07	268,84	444,90
43.900,01 - 44.000,00		-	34,04	61,00	140,07	251,26	422,73
44.900,01 - 45.000,00		-	32,13	58,42	136,07	233,68	400,57
45.900,01 - 46.000,00		-	30,21	55,83	132,07	227,26	391,90
46.900,01 - 47.000,00		-	28,29	53,25	128,07	220,84	383,23
47.900,01 - 48.000,00		-	26,38	50,67	124,07	214,43	374,57
48.900,01 - 49.000,00		-	24,46	48,08	120,07	208,01	365,90
49.900,01 - 50.000,00		-	22,54	45,50	116,07	201,59	357,23
50.900,01 - 51.000,00		-	20,63	42,92	112,07	195,18	348,57
51.900,01 - 52.000,00		-	18,71	40,33	108,07	188,76	339,90
52.900,01 - 53.000,00		-	16,79	37,75	104,07	182,34	331,23
53.900,01 - 54.000,00		-	14,88	35,17	100,07	176,01	322,57
54.900,01 - 55.000,00		-	12,96	32,58	96,07	169,68	313,90
55.900,01 - 56.000,00		-	11,04	30,00	92,07	163,34	305,23
56.900,01 - 57.000,00		-	9,13	27,42	88,07	157,01	295,82
57.900,01 - 58.000,00		-	7,21	24,83	84,07	150,68	286,40
58.900,01 - 59.000,00		-	5,29	22,25	80,07	144,34	276,98
59.900,01 - 60.000,00		-	3,38	19,67	76,07	138,01	267,57

NOTA TABELLA 12: Gli importi degli assegni variano ogni 100 € di reddito famigliare e si azzerano a 95.700 € di reddito famigliare. Inoltre Per i nuclei composti anche da fratelli, sorelle o nipoti l'importo dell'assegno va ridotto:
- in presenza di un solo figlio, di 10,42 euro per il primo fratello, sorella o nipote presente nel nucleo e di 54,17 euro per ciascuno degli altri eventuali fratelli, sorelle o nipoti;
- in presenza di almeno due figli, di 54,17 euro per ogni fratello, sorella o nipote presente nel nucleo.
In caso di nuclei composti da più di 6 componenti, l'importo dell'assegno previsto alla colonna 6 va maggiorato di un ulteriore 15% nonchè di 55,00 euro per ogni componente oltre il sesto.



ORARI

UFFICIO VERTENZE

L'ufficio vertenze della Fiom Cgil a Brescia in via Folonari, 20 (primo piano) 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.

NOTA PER LE TABELLE
14 - 15 - 17 - 18

Per i nuclei composti anche da fratelli, sorelle o nipoti l'importo dell'assegno va ridotto:

- in presenza di un solo figlio, di 11,88 euro per il primo fratello, sorella o nipote presente nel nucleo e di 61,77 euro per ciascuno degli altri eventuali fratelli, sorelle o nipoti;
- in presenza di almeno due figli, di 61,77 euro per ogni fratello, sorella o nipote presente nel nucleo.

In caso di nuclei composti da più di 7 componenti, l'importo dell'assegno previsto alla colonna 7 va maggiorato di un ulteriore 10% nonchè di 61,77 euro per ogni componente oltre il settimo.

TABELLA 14								
NUCLEI FAMILIARI CON ENTRAMBI I GENITORI E ALMENO UN FIGLIO MINORE IN CUI SIA PRESENTE ALMENO UN COMPONENTE INABILE								
Reddito familiare annuo di riferimento valido dal 1° gennaio 2007 (importi in euro)								
Reddito familiare annuo		Componenti il nucleo familiare						
		1*	2**	3**	4**	5**	6**	7 o più
Fino a	22.278,95	-	-	160,36	310,63	446,64	609,36	769,13
22.278,96 – 25.230,54		-	-	140,76	274,39	424,06	599,86	745,97
25.230,55 – 28.182,69		-	-	114,63	235,20	387,84	586,80	723,40
28.182,70 – 31.135,43		-	-	84,93	195,99	352,20	563,64	700,24
31.135,44 – 34.087,61		-	-	55,83	137,20	299,93	504,84	628,37
34.087,62 – 37.040,33		-	-	32,67	101,56	270,24	485,24	605,81
37.040,34 – 39.991,36		-	-	17,81	71,86	217,97	452,57	576,10
39.991,37 – 42.994,68		-	-	17,81	45,74	169,27	423,46	547,01
42.994,69 – 45.895,67		-	-	14,85	32,67	130,07	393,77	527,40
45.895,68 – 48.848,99		-	-	14,85	32,67	113,44	279,74	494,74
48.849,00 – 51.801,15		-	-	14,85	26,73	113,44	191,25	360,51
51.801,16 – 54.754,47		-	-	-	26,73	93,84	191,25	272,61
54.754,48 – 57.706,05		-	-	-	26,73	93,84	158,57	272,61
57.706,06 – 60.659,37		-	-	-	-	93,84	158,57	226,88
60.659,38 – 63.612,69		-	-	-	-	-	158,87	226,88
63.612,70 – 66.565,45		-	-	-	-	-	-	226,88



© Archivio Fiom

TABELLA 15								
NUCLEI FAMILIARI CON UN SOLO GENITORE E ALMENO UN FIGLIO MINORE IN CUI SIA PRESENTE ALMENO UN COMPONENTE INABILE								
Reddito familiare annuo di riferimento valido dal 1° gennaio 2007 (importi in euro)								
Reddito familiare annuo		Componenti il nucleo familiare						
		1*	2**	3**	4**	5**	6**	7 o più
Fino a	24.246,48	-	122,95	228,67	512,56	690,14	901,58	1.110,05
24.246,49 – 27.198,63		-	99,19	204,91	464,45	659,26	887,92	1.082,73
27.198,64 – 30.151,94		-	64,73	167,49	413,37	611,14	874,25	1.048,28
30.151,95 – 33.102,97		-	27,32	126,51	362,30	567,20	840,41	1.020,96
33.102,98 – 36.055,14		-	23,76	89,09	286,87	498,89	764,98	925,34
36.055,15 – 39.006,72		-	23,76	61,77	239,35	457,92	737,66	898,01
39.006,73 – 41.960,62		-	-	40,99	198,38	392,59	696,67	860,60
41.960,63 – 44.912,76		-	-	40,99	167,49	324,29	655,70	819,62
44.912,77 – 47.866,08		-	-	34,44	146,69	273,21	621,84	795,86
47.866,09 – 50.817,67		-	-	34,44	146,69	253,01	471,58	754,88
50.817,68 – 53.769,85		-	-	34,44	122,95	253,01	351,60	577,30
53.769,86 – 56.722,59		-	-	-	122,95	212,04	351,60	457,92
56.722,60 – 59.673,00		-	-	-	122,95	212,04	294,00	457,92
59.673,01 – 62.625,76		-	-	-	-	212,04	294,00	382,49
62.625,77 – 65.576,18		-	-	-	-	-	294,00	382,49
65.576,19 – 68.528,34		-	-	-	-	-	-	382,49

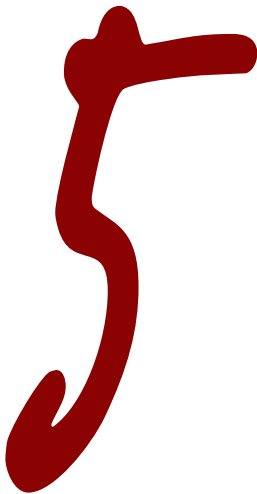
TABELLA 17								
NUCLEI FAMILIARI CON ENTRAMBI I GENITORI, CON ALMENO UN FIGLIO MAGGIORENNE INABILE								
Reddito familiare annuo di riferimento valido dal 1° gennaio 2007 (importi in euro)								
Reddito familiare annuo		Componenti il nucleo familiare						
		1*	2**	3**	4**	5**	6**	7 o più
Fino a	22.278,95	-	-	124,13	195,99	332,60	469,20	605,81
22.278,96 – 25.230,54		-	-	111,07	173,43	315,97	462,67	589,18
25.230,55 – 28.182,69		-	-	84,93	150,26	293,40	452,57	573,14
28.182,70 – 31.135,43		-	-	62,36	124,13	270,24	436,54	556,51
31.135,44 – 34.087,61		-	-	39,20	101,56	254,20	430,00	543,44
34.087,62 – 37.040,33		-	-	17,81	78,40	231,04	413,37	527,40
37.040,34 – 39.991,36		-	-	-	55,83	191,84	390,80	504,24
39.991,37 – 42.944,68		-	-	-	32,67	152,64	367,64	478,11
42.944,69 – 45.895,67		-	-	-	-	113,44	345,07	465,05
45.895,68 – 48.848,99		-	-	-	-	-	256,58	438,91
48.849,00 – 51.801,15		-	-	-	-	-	-	337,94

TABELLA 18								
NUCLEI FAMILIARI CON UN SOLO GENITORE, SENZA FIGLI MINORI E CON ALMENO UN FIGLIO MAGGIORENNE INABILE								
Reddito familiare annuo di riferimento valido dal 1° gennaio 2007 (importi in euro)								
Reddito familiare annuo		Componenti il nucleo familiare						
		1*	2**	3**	4**	5**	6**	7 o più
Fino a	24.246,48	-	75,43	146,69	289,83	432,38	574,92	718,06
24.246,49 – 27.198,63		-	58,20	130,07	265,49	415,15	568,39	700,83
27.198,64 – 30.151,94		-	40,99	105,72	241,73	391,40	558,29	683,61
30.151,95 – 33.102,97		-	17,81	81,96	217,97	367,64	541,06	669,94
33.102,98 – 36.055,14		-	-	58,20	190,65	350,42	533,93	652,73
36.055,15 – 39.006,72		-	-	34,44	166,89	326,66	517,30	636,10
39.006,73 – 41.960,62		-	-	-	142,54	285,68	492,96	611,74
41.960,63 – 44.912,76		-	-	-	118,78	244,70	469,20	587,98
44.912,77 – 47.866,08		-	-	-	-	203,71	445,44	570,77
47.866,09 – 50.817,67		-	-	-	-	-	353,38	547,01
50.817,68 – 53.769,85		-	-	-	-	-	-	437,72

TABELLA 21/A								
NUCLEI FAMILIARI SENZA FIGLI IN CUI NON SIANO PRESENTI COMPONENTI INABILI								
Validi dal 1°luglio 2006 al 30 giugno 2007 (importi in euro)								
Reddito familiare annuo		Componenti il nucleo familiare						
		1*	2**	3**	4**	5**	6**	7 o più
Fino a	11.813,55	-	46,48	82,63	118,79	154,94	191,09	227,24
11.813,56 – 14.766,30		-	36,15	72,30	103,29	144,61	185,92	216,91
14.766,31 – 17.719,04		-	25,82	56,81	87,80	129,11	180,76	206,58
17.719,05 – 20.670,63		-	10,33	41,32	72,30	113,62	170,43	196,25
20.670,64 – 23.622,78		-	-	25,82	56,81	103,29	165,27	185,92
23.622,79 – 26.576,10		-	-	10,33	41,32	87,80	154,94	175,60
26.576,11 – 29.528,26		-	-	-	25,82	61,97	139,44	160,10
29.528,27 – 32.479,85		-	-	-	10,33	36,15	123,95	144,61
32.479,86 – 35.431,43		-	-	-	-	10,33	108,46	134,28
35.431,44 – 38.384,17		-	-	-	-	-	51,65	118,79
38.384,18 – 41.336,92		-	-	-	-	-	-	51,65

NOTA PER LE TABELLE 14 - 15 - 17 - 18 - 21/A

* L'ipotesi di un'unico componente non interessa i lavoratori dipendenti, in quanto riguarda il figlio minore od inabile, titolare di pensione ai superstiti da lavoro dipendente. ** I numeri si riferiscono al numero dei componenti del nucleo familiare.



Le tabelle salariali in vigore dal 1° marzo 2007 per Federmeccanica e Confapi



TABELLE SALARIALI PER AZIENDE CON IL CONTRATTO INDUSTRIA							
Nuovi minimi tabellari in vigore dal 1° marzo 2007							
Federmeccanica LIVELLI	Confapi LIVELLI	MINIMI TABELLARI		E.D.R. 1° gennaio 1993		AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ	
		Euro/mese	Euro/ora	Euro/mese	Euro/ora	A Euro/mese	B Euro/mese
1°	1°	1.058,10	6,11618	10,33	0,05971	-	-
2°	2°	1.153,88	6,66983	10,33	0,05971	21,59	0,12480
3°	3°	1.261,75	7,29335	10,33	0,05971	25,05	0,14480
4°	4°	1.312,05	7,58410	10,33	0,05971	26,75	0,15462
5°	5°	1.397,56	8,07838	10,33	0,05971	29,64	0,17133
5°s	6°	1.486,10	8,59017	10,33	0,05971	32,43	0,18746
6°	7°	1.594,83	-	10,33	-	36,41	-
7°	8°	1.727,14	-	10,33	-	40,96	-
	9°	1.892,02	-	10,33	-	45,96	-

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 viene riconosciuta una indennità di funzione aggiuntiva pari a **Euro 114,00** mensili.

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.

TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO FEDERMECCANICA ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006												
IN VIGORE DAL 1° MARZO 2007												
NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre e del 4° livello dal 6° semestre												
DESCRIZIONE	1° SEMESTRE		2° SEMESTRE		3° SEMESTRE		4° SEMESTRE		5° SEMESTRE		6° SEMESTRE	
	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base
1° liv. professionalità (qualifica 3° livello) durata 30 mesi	67	4,92655	72	5,24035	77	5,66186	82	6,02951	90	6,61775	-	-
2° liv. professionalità (qualifica 4° livello) durata 48 mesi	67	4,92655	72	5,24035	77	5,66186	82	6,02951	90	6,61775	95	7,26162

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

TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO FEDERMECCANICA ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006												
IN VIGORE DAL 1° MARZO 2007												
NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre e del 4° livello dal 6° semestre												
DESCRIZIONE	1° SEMESTRE		2° SEMESTRE		3° SEMESTRE		4° SEMESTRE		5° SEMESTRE		6° SEMESTRE	
	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base
1° liv. professionalità (qualifica 3° livello) durata 30 mesi	72	5,24035	77	5,60426	82	5,96818	90	6,55044	90	6,55044	-	-
2° liv. professionalità (qualifica 4° livello) durata 48 mesi	72	5,24035	77	5,60426	82	5,96818	90	6,55044	95	6,91435	95	7,26162

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

TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO CONFAPI ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006												
IN VIGORE DAL 1° MARZO 2007												
NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre e del 4° livello dal 6° semestre												
DESCRIZIONE	1° SEMESTRE		2° SEMESTRE		3° SEMESTRE		4° SEMESTRE		5° SEMESTRE		6° SEMESTRE	
	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base
1° liv. professionalità (qualifica 3° livello) durata 30 mesi	67	4,92655	72	5,29420	77	5,66186	82	6,02951	90	6,61775	-	-
2° liv. professionalità (qualifica 4° livello) durata 48 mesi	67	4,92655	72	5,29420	77	5,66186	82	6,02951	95	6,61775	95	7,26162

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

TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO CONFAPI ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006												
IN VIGORE DAL 1° MARZO 2007												
NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre e del 4° livello dal 6° semestre												
DESCRIZIONE	1° SEMESTRE		2° SEMESTRE		3° SEMESTRE		4° SEMESTRE		5° SEMESTRE		6° SEMESTRE	
	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base
1° liv. professionalità (qualifica 3° livello) durata 30 mesi	72	5,29420	77	5,66186	82	6,02951	90	6,61775	90	6,61775	-	-
2° liv. professionalità (qualifica 4° livello) durata 48 mesi	72	5,29420	77	5,66186	82	6,02951	90	6,61775	95	6,98541	95	7,26162

Apprendisti **IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso di istituto profess. ovvero di scuola media sup. non inerente alla professionalità da acquisire

TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO CONFAPI ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006												
IN VIGORE DAL 1° MARZO 2007												
NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre e del 4° livello dal 6° semestre												
DESCRIZIONE	1° SEMESTRE		2° SEMESTRE		3° SEMESTRE		4° SEMESTRE		5° SEMESTRE		6° SEMESTRE	
	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base	%	paga base
1° liv. professionalità (*) (qualifica 3° livello) durata 24 mesi	72	5,29420	77	5,66186	82	6,02951	90	6,61775	-	-	-	-
2° liv. professionalità (*) (qualifica 4° livello) durata 30 mesi	72	5,29420	77	5,66186	82	6,02951	90	6,61775	95	6,98541	-	-
3° liv. professionalità (**) (qualifica 5° livello) durata 48 mesi	72	5,29420	77	5,66186	82	6,02951	90	6,61775	95	6,98541	95	7,26162

(*) 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 di 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 profess. ovvero di scuola media sup. inerente alla professionalità da acquisire.

RINNOVO DEL CONTRATTO

Fim, Fiom, Uim il 30 marzo 2007 proclamano 8 ore di sciopero nell’artigianato metalmeccanico

Il contratto artigiani è scaduto dal 2005 per la parte economica e non viene rinnovato dal 2000 per la parte normativa.

Il 13 marzo 2007 a Roma presso la sede della Cna la trattativa per il rinnovo del Contratto nazionale dei dipendenti delle aziende artigiane metalmeccaniche non ha avuto un esito positivo. Le Associazioni artigiane si sono dichiarate contrarie alle nostre richieste e proposte in materia di livello d’inquadramento e retribuzione dell’apprendista, di pagamento dei primi tre giorni di malattia, di effettuazione delle assemblee all’interno dei luoghi di lavoro, di erogazione di una quota salariale in quelle regioni in cui non si sia svolta la contrattazione regionale, di rivalutazione economica del valore degli scatti di anzianità. Sul salario le Associazioni artigiane hanno proposto 90 euro al 3° livello contro una nostra richiesta di aumento mensile pari a 142 euro. Sull’orario hanno avanzato la richiesta di calcolare l’orario di lavoro non più su base giornaliera e settimanale ma sulla base di una media annua e di calcolare il contenimento dell’orario massimo settimanale entro le 48 ore sulla base di una media quadrimestrale. La delegazione trattante di Fim, Fiom Uilm ha confermato che l’attuale orario contrattuale, otto ore giornaliere e 40 settimanali, non può essere oggetto di trattativa e che il rinnovo del contratto artigiani deve realizzare:

- Un aumento salariale che realmente tuteli il potere di acquisto delle retribuzioni.
- Migliorare i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, dal diritto di assemblea al pagamento dei primi tre giorni di malattia e alla concreta sperimentazione di formazione continua.
- La stabilizzazione del lavoro precario e migliorare la normativa dell’apprendistato.
- Confermare un sistema di gestione degli orari fondato sulla contrattazione tra le parti.

La giornata di mobilitazione nazionale sarà caratterizzata da iniziative territoriali e regionali per il diritto al contratto delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende artigiane metalmeccaniche.

Otomelara: fase delicata sul futuro della fabbrica di Brescia

Il giorno 22 marzo 2007 si è svolto l'incontro fra la direzione aziendale della Oto Melara e le rappresentanze per discutere il piano industriale riguardante il futuro del sito di Brescia. Nell'incontro l'azienda ha presentato il Piano Industriale che conferma nella sua totalità quanto già dichiarato nel precedente incontro. Il piano prevede un budget di 35 milioni di Euro per il 2007; 35 milioni di Euro per il 2008, 48 milioni per il 2009; 50 milioni di Euro per il 2010. I volumi previsti per il 2009/2010 sono riferiti essenzialmente al mercato aeronautico e si basano su un'ipotetica commessa legata allo sviluppo del caccia bombardiere JSF. L'azienda sostiene la necessità di diminuire il costo complessivo attraverso tre obiettivi:

1) l'adeguamento degli organici ai livelli produttivi attuali

2) riqualificazione di lavoratori indiretti in lavoratori diretti, travaso di manodopera Brescia Spezia

3) ottimizzazione dei servizi con possibilità di trasferire tali attività sotto altre aziende.

4) Riduzione degli organici dagli attuali 235 a 185 entro il 2009 e nel 2008 verifi-

Il sindacato incalza l'azienda

ca per ulteriori ridimensionamenti in modo da portare i diretti dagli attuali 133 a 92 e gli indiretti da 102 a 93. Il sindacato nazionale e territoriale insieme alle RSU hanno dichiarato l'assoluta inaccettabilità del piano che non mette in sicurezza il sito di Brescia e hanno chiesto di cambiarlo totalmente formulando proposte che hanno come obbiettivo il rafforzamento dei due siti, sia di Brescia che di Spezia, dell'Otomelara. Alle obiezioni del sindacato l'azienda ha dichiarato che prenderà in esame, nei prossimi giorni, quelle valutazioni. Nel pomeriggio del 22 marzo poi si è svolta l'assemblea dei lavoratori del l'Otomelara di Brescia la quale dopo aver discusso e valutato il piano ha dato mandato di chiedere un incontro con i parlamentari di Brescia e La Spezia, per renderli consapevoli del grave problema che si sta aprendo all'Otomelara di Brescia e quindi per le nostre città, al-

le RSU i lavoratori hanno chiesto di mettere in campo tutte le iniziative di conflitto per contrastare le posizioni aziendali e per dare "una volta per tutte" al sito di Brescia che è l'unica realtà, sul nostro territorio, del maggior gruppo industriale italiano che è Finmeccanica.



I lavoratori approvano l'accordo
Prosegue il contratto di solidarietà alla Brandt Italia

Il 28 febbraio alla Brandt Italia, ex Ocean, si è raggiunto un accordo che prevede, al termine del contratto di solidarietà in corso fino al 30 aprile 2007, il ricorso a un ulteriore anno di contratto di solidarietà in proroga per il periodo 1 maggio 2007 - 30 aprile 2008 con una riduzione media dell'orario di lavoro annuo. La riduzione dell'orario di lavoro sarà del 40% per gli operai in produzione e per parte degli indiretti e degli impiegati, mentre per altri lavoratori indiretti e impiegati la riduzione media sarà più elevata fino al 90%. Nell'anno di ricorso al contratto di solidarietà l'accordo conferma l'erogazione del Premio di Risultato e di Produzione così come erogato attualmente in Brandt Italia. Al termine del contratto di solidarietà l'accordo prevede inoltre il ricorso a un anno di Cassa Integrazione Straordinaria per 12 mesi per il periodo 1 maggio 2008 - 30 aprile 2009 per un numero di

lavoratori pari a quelli interessati dal contratto di solidarietà. Le integrazioni salariali per i lavoratori interessati al ricorso alla CIGS sono:

- Per i lavoratori sospesi al 40% 38€ al 3° livello, 47€ al 4° livello, 71€ al 5° livello;
- per i lavoratori sospesi a zero ore 125€ al 3° livello, 211€ al 4° livello, 320€ al 5° livello, 350 € ai livelli superiori.

Si è inoltre concordato una verifica preliminare alla scadenza del contratto di solidarietà in proroga. L'intesa prevede garanzie sul mantenimento della missione produttiva dello stabilimento di Verolanuova, investimenti per 6 milioni di euro per il miglioramento della sicurezza in fabbrica, la razionalizzazione delle produzioni, lo sviluppo dei prodotti relativi al freddo (prodotti a incasso). Le assemblee dei lavoratori del 23 febbraio 2007 hanno approvato l'ipotesi con 2 voti contrari e 4 astensioni.

Firma al Ministero del Lavoro

Mobilità lunga per 35 lavoratori Rejna spa

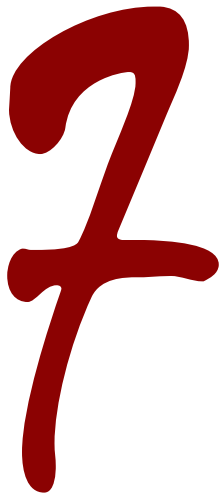
Al Ministero del Lavoro si è raggiunto un accordo sindacale tra la Rejna Spa (ex Sidergarda-Mollificio), l'Associazione Industriale Bresciana, la Fiom-Cgil e la RSU, che ha definito l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale "Mobilità lunga". L'accordo prevede l'utilizzo della Mobilità lunga per un numero massimo di 35 lavoratori rinviando la definizione dei criteri di scelta (i requisiti pensionistici integrati con il criterio della volontarietà) ad un accordo sindacale da realizzarsi in sede aziendale. Il decreto di approvazione Ministeriale sarà emanato nel mese di maggio, contestualmente alla definizione dei numeri che devono essere approvati dal Ministero. L'accordo raggiunto al Ministero definisce un ulteriore strumento di tutela dei lavoratori nella complessità della riorganizzazione dello stabilimento ex Sidergarda-Mollificio Bresciano. La mobilità lunga è un ammortizzatore sociale previsto dalla legge finanziaria del 2007 che ha definito, fino a un ricorso massimo di 6.000 lavoratori in mobilità lunga su tutto il territorio nazionale, la possibilità di ampliare gli anni previsti dalla legge attuale per la mobilità (dagli attuali tre fino a sette anni) accompagnando con la mobilità lunga il lavoratore alla pensione. L'azienda che ricorre a questo strumento si fa carico degli importi economici dell'erogazione della mobilità per ogni anno oltre i tre previsti dalla legge. Gli importi economici sono versati dall'azienda all'Inps quando il lavoratore è collocato in mobilità.

ANCORA UN ANNO DI CASSA INTEGRAZIONE PER LA PIETRA

La Fiom non firma i licenziamenti

Il 26 febbraio 2007, presso la sede del Ministero del Lavoro, è stato ratificato l'accordo che riconosce il diritto al secondo anno di CIG Straordinaria per i lavoratori della Pietra in liquidazione. Si tratta di una importante novità nella gestione delle casse integrazioni che può riguardare anche altre aziende investite dalle crisi di questi anni. L'intesa avviene dopo che nei giorni scorsi, presso la sede della Provincia di Brescia, Istituzioni bresciane, Azienda e Fiom, avevano sottoscritto un accordo che con l'utilizzo della mobilità volontaria per i pensionandi, corsi di formazione e riqualificazione professionale e soprattutto con l'impegno alla ricollocazione in altre

imprese bresciane dei lavoratori ancora senza posto di lavoro, dovrebbe dare uno sbocco definitivo alla crisi della Pietra. La crisi della Pietra nell'autunno 2005 aveva portato ad un durissimo conflitto tra la proprietà e i lavoratori che si concluse, dopo 100 giorni di presidi sui cancelli con l'accordo che obbligava l'Azienda a ritirare i licenziamenti, e a chiedere un anno di Cassa Integrazione Straordinaria con un'integrazione al reddito di 320 euro mensili per i dipendenti. Il nuovo accordo, conferma la linea contrattuale della Fiom che anche a fronte di chiusura delle fabbriche rifiuta i licenziamenti e cerca soluzioni che tutelino i lavoratori.



ORARI

UFFICIO VERTENZE

L'ufficio vertenze della Fiom Cgil a Brescia in via Folonari, 20 (primo piano) 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.

TFR: in the next days

Migrant workers



In the next days, like all workers, you will have to choose what to do with your severance pay (*liquidazione or TFR*) and about the supplementary allowance* (*previdenza integrativa*). Therefore we want to supply you with some information which is of use for your decision. In any case, we recommend that you contact the shopstewarts or the local Fiom offices for all the further necessary explanations.

1) What is the severance pay (liquidazione or TFR)?

The severance pay (*TFR*) is an amount of salary corresponding approximately to the monthly wage, which is put aside each year and which is paid to the worker when the work contract finishes (due to resignation or firing). The longer the work contract lasts, the higher becomes the amount of the severance pay.

2) What has to be decided about?

Following the agreement between the Government and the Trade Unions and after the Government's decisions, all workers have to decide what to do with the severance pay they will accrue as from 2007: whether it should remain in the firm so that it will be paid when the work contract ends, as was happening up to now, or whether it should be transferred into a supplementary allowance fund (*fondo pensionistico integrativo*). If the worker chooses to leave the Tfr in the company, in firms with up to 49 workers, the Tfr will indeed remain in the company's cash accounting. In companies with 50 or more workers, the Tfr will be transferred to INPS, but for the worker nothing changes, the company will act according to the same rules that existed before.

3) When has the decision to be taken?

Within 6 months, meaning within July 1, 2007 for all those who were hired before January 1, 2007. All those who were hired after this date, in any case will have 6 months time to take their decision.

4) How is the decision taken and what happens to those who do not decide?

All companies will have to supply a form, which will be the same all over Italy, because it will be defined by the Government. This form will allow to decide whether to let the Tfr in the company or transfer it to the supplementary allowance funds. Those who do not decide, as a matter of fact are taking a decision, because after 6 months their Tfr will be transferred into the branch related supplementary allowance funds.

5) What do you have to know before deciding?

First of all you need to know that the choice to transfer the Tfr into the supplementary allowance fund can not be changed, which means that you can not change your mind about the choice you made. If on the contrary you decide to leave the Tfr in the company, later on, in any moment you can decide to join a supplementary allowance fund. Secondly you have to know that the transfer of the Tfr into the supplementary allowance fund has the aim of building up a revenue, which you will receive on retirement (pension).

In the third place you have to know that the branch related supplementary allowance fund has fiscal advantages and in addition to that, it has a further financing paid by the company, but the funds are connected to the comprehensive trends of the financial market. Consequently, even if small, there is an amount of risk.

6) Which are the branch related funds for metalworkers?

The branch related funds of the metalworkers are: **Cometa, Fondapi, Artifond, Cooperlavoro**. Each company is connected to one of these funds. The company itself or the Trade Unions have therefore to inform the workers, telling them to which fund they are connected and how it operates.

7) What do the metalworkers' funds warrant?

The metalworkers' supplementary allowance funds do not have speculative aims and, provided what was pointed out in item n.5 of this leaflet, they warrant that the invested money will be transformed into an integration of the pension. Moreover, at certain conditions and after a given period of time, they assure the possibility to withdraw a part of the money.

8) What happens if the work contract ends before the pension?

In case of firing or resignation, the worker can collect all the money saved into the found (money will be taxed at 23% like the TFR in the company). Furthermore if the worker lose his work and is unemployed for a period of time ranging from 12 up to 48 months, then he can collect 50% of the money saved into the found (taxation will be 15%). In case of redundancy or unemployment for a period of time longer than 48 months, the worker can collect all the money saved into the found (taxation at 15%). The worker will receive the money within 6 months from request. In the case the worker decided to leave the money in the company, the money will be paid upon ending the work contract.

FIOM suggests that in any case

you take precise information before deciding, considering all aspects of your situation and work position. All Trade Union offices are at your disposal for explanations and information.

* Please note that the English expression "supplementary allowance" is somehow misleading. As a matter of fact, this allowance is a self-financed integration of the pension paid by the State and that consequently it is not an additional amount of money!

TFR: dans les prochains jours

Travailleuses immigrées



Dans les prochains jours, vous aussi comme tous les travailleurs devez decider sur le futur de votre (TFR) et sur la prevoyance integrative nous voulons vous donner quelques premieres informations utiles pour decider. Mais quand meme nous vous conseillons aussi de s'adresser aux representants syndicaux au niveau des entreprises ou aux differents sieges de la Fiom pour tous eclercissement.

1) Qu'est ce que la liquidation?

La liquidation est un quota du salaire + ou-egal à un mois ci qui est mis à part,chaque année pour ansuite être verser au travailleure l'expiration d'un contrat (demission ou licenciement). Plus le contrat de travail est long ,plus la liquidation augmante.

2) Sur quoi vous devez decider actuellement?

Apres l'accord entre le gouvernement et les syndicats, le gouvernement a pris les decisions suivantes:tous les travailleurs e travailleuses doivent decider sur les liquidatins qui seront disponible à partir de 2007.Soit le travailleur choisit de maintenir sa liquidation au niveau de l'entreprise et donc de pouvoire la recevoir au moment de cessation du contrat de travail come toujours passe jusqu'à maintenant,soit de la verse dans un fond de retraite integrative. Au cas où le travailleur choisit de laisser la liquidation au niveau de l'entreprise,seules les entreprises qui non dépassent 50 employes pourront la maintenir dans leurs caisses ,celles quiont

coordinamento migranti

50 employés ou plus doivent la verser à L'INPS,mais pour le travailleure lui même rien ne changera, c'est toujours l'entreprise qui doit répondre aux mêmes regles.

3) Le temps que vous avez à disposition pour decider?

Vous avez 6mois c'est à dire jusqu'au 1juillier 2007 pour ceux qui ont été embauches avant le 1janvier 2007. Tous ceux qui ont été embauches après cette date ont de toute façon 6 mois après l'embauchement pour se decider .

4) Comment ce faire decider ou qu'est ce qui adviendra à celui qui napas decider?

Toutes les entreprises doivent fournir modul qui sera egale dans toute Italie parce que defini par le gouvernement .ce modul permettra au travailleure de prandre la decision si conserve la liquidation dans l'entreprise ou de la verser dans les fonds integraux.Pour celui qui ne s'est pas prononcé,il a quand même

decidé parce que apres l'expiration des 6 moi de delai, sa liquidation sera verser dans les fonds de pansion de sa catégourie.

5) Ce que vous devez savoir avant de decider?

Avant tout,il est necessaire de savoir que la choix de verse la liquidation dans le fond de pension integrative est irreversible, c'est à dire qu'on ne peut plus changer d'avis.par contre si le travailleure choisit de maintenir la liquidation au niveau de l'entreprise ,il peut à tout moment decider d'adherer au fond de pension integrative. En second lieu il faux savoir que le versementde la liquidation dans le fond de pension integrative sert à construire une rente que le travailleure aura recevra quend il sera à la retraite. Troisiem lieu il faut savoir aussi que le fond de pension par catégourie a des avantages fiscaux. et en plus beneficier d'un ulterieur financement de la part des entreprises mais qui est lié au cours global du marché financier. Même si elle est minime,il a de toute façon une petite dose de risque.

6) Quels sont les fonds de categorie metalmeccaniques ?

Les fonds de categorie des metalmeccaniques sont.Cometa-Fondapi-Artifond,Cooperlavoro.Chaque entreprise adhère à un de ces fonds. L'entreprise même ou les organisations syndicales doivent donc informer les travailleures sur leurs fonds integratives et sur comment ils fonctionent.

7) Ce que gurantisseent les fonds de pension integratives des metalmeccaniques ?

Les fonds de pension des metalmeccnique n'ont pas une finalité spéculative,les précautions du point 5, restent valable,assurent la possibilité à l'argent investi à être transformé en une integration à la pension. ensuite dans certaines condition et apresun certain periode de temps garantissent la possibilité de prelever une partie de ce qui a été verse.

8) Ce que succede si on cesse de travailler avant la pension?

C'est possible le retrait des fonds en cas de licenciement ou de demission. (les taxes seront à 23% comme la liquidation en fabrique). En outre, le travailleur peut retiré le 50% du fond mature en cas de chaurmage de 12 à 48 mois, ou encore retirer la totalité du fond en cas de mobilité ou chaurmage spécial «cassa integrazione speciale»; en cas de chaurmage supérieur à 48 mois (les taxes à 15%). La liquidation sera payée entre 6 mois de la datte de la demande. Au cas où le travailleur avait décidé de tenir la liquidation au niveau de l'entreprise l'argent sera versé lors de la cessation du contrat de travail.

La FIOM conseille de s'informer bien avant de decider,

En tenant conte de tous les aspects de sa propre condition de travail . Tous les sièges du syndicat sont à disposition pour éventuelles éclaircissements et informations sur le sujet.

