

Entro maggio le Rsu devono definire con le aziende l'uso dei PAR

Come ridurre l'orario con i Permessi Annuì Retribuiti

I Permessi annui retribuiti regolamentati dal contratto nazionale di lavoro, sono derivati dall'unificazione delle ore riconosciute nel passato a titolo di riduzione di orario di lavoro e delle ore di permessi riconosciute in sostituzione delle festività abolite.

In linea generale questi permessi sono pari a 104 ore annue complessive, pari a 13 giornate.

Per i lavoratori del settore siderurgico, detti permessi sono pari a 124 ore annue.

Va ricordato che per effetto di accordi aziendali sottoscritti negli anni ottanta, in buona parte delle aziende siderurgiche bresciane questo monte ore è di 132 ore annue.

Oltre a quanto sopra, a far data dal 1 gennaio 2002, ai lavoratori turnisti che operano su 15 o più turni settimanali, sono riconosciute altre 8 ore annue di permessi retribuiti aziendali.

Va infine ricordato che per alcune produzioni o settori produttivi (es. metalli non ferrosi, fonderie di seconda fusione, auto, informatica ed altri), il contratto nazionale prevede il diritto ad altre 8 ore annue di permesso retribuito aggiuntivo rispetto a quanto previsto per il resto della categoria.

Come vengono goduti i P.A.R.?

Il contratto nazionale prevede che una quota di questi permessi, per un massimo di 7 giornate, possa essere goduta in modo collettivo per fermate produttive, che vengono definite tra R.S.U. e Direzioni aziendali mediante un esame congiunto da effettuarsi di norma entro il mese di maggio di ciascun anno.

È opportuno, per favorire l'effettivo godimento dei permessi retribuiti, che le R.S.U. si attivino per concordare con le aziende i calendari delle fermate produttive, sia per quanto riguarda il godimento delle ferie, che quello dei permessi goduti collettivamente.

Tutti i rimanenti permessi, a cui si aggiungono tutti quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da presentare almeno 25 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea, per lo stesso motivo, non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno.

Nel caso in cui le richieste per gli stessi giorni superino questo tetto, si seguirà l'ordine cronologico di presentazione delle richieste stesse.

Nel caso in cui la richiesta av-

venga senza rispettare il termine di preavviso di 25 giorni, il godimento dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le esigenze produttive aziendali e mediante una rotazione che non implichi un'assenza complessiva per lo stesso titolo, superiore al 11,5 % degli addetti.

Il godimento individuale dei permessi retribuiti può essere effettuato, con esclusione dei lavoratori addetti ai turni avvicendati, anche per gruppi di 4 ore.

I P.A.R. possono essere pagati dalle aziende?

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione, confluiscono in un apposito conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentire al lavoratore l'effettivo godimento di questo diritto contrattuale.

Pertanto le aziende non possono monetizzare le ore di permesso residue, prima che siano trascorsi più di 2 anni dal termine dell'anno di maturazione dei permessi non goduti.

A differenza delle ferie che non possono essere monetizzate, se non in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, i P.A.R. posso essere pagati, ma soltanto dopo il termine sopra indicato.

Elezioni amministrative di maggio e referendum di giugno

Permessi elettorali obblighi e diritti

I lavoratori nominati presidente, segretario, scrutatore o rappresentante di lista presso seggi in occasione di qualsiasi tipo di consultazione hanno diritto di assentarsi dal lavoro per la durata delle operazioni.

La legge equipara l'attività ai seggi elettorali ad una normale attività lavorativa che il datore di lavoro deve consentire e retribuire. L'azienda non può richiedere prestazioni lavorative nei giorni che coincidono con l'attività ai seggi. Coloro che sono impegnati ai seggi elettorali per le elezioni amministrative hanno diritto: di assentarsi dal lavoro per la durata delle operazioni elettorali; di assentarsi dal lavoro nelle giornate lavorative (lunedì, martedì ed eventualmente sabato secondo il CCNL) e di percepire la normale retribuzione, anche se lo svolgimento delle operazioni elettorali copre solo una parte della giornata; al recupero di tali giornate con riposi compensativi retribuiti, oppure al pagamento della quota giornaliera di retribuzione in aggiunta alla normale retribuzione, delle giornate non lavorative (domenica festiva ed eventualmente sabato secondo il CCNL); Qualora le operazioni di scrutinio si protraggano anche nelle prime ore del giorno successivo (il martedì), i giorni

di riposo compensativo spettanti saranno il mercoledì e il giovedì. Il riposo deve essere goduto con immediatezza subito dopo la fine delle operazioni al seggio, ciò vale soprattutto per il primo giorno successivo alle operazioni di voto.

Nel caso si presentassero difficoltà per il godimento del secondo esso può essere comunque goduto nei giorni immediatamente successivi. Nel caso di lavoro continuativo a tur-

ni, saranno recuperati i giorni di riposo coincidenti con i giorni di presenza ai seggi, mentre i giorni che il lavoratore avrebbe dovuto lavorare, saranno regolarmente retribuiti dall'azienda. La rinuncia al riposo deve comunque essere validamente accettata dal lavoratore. I lavoratori o le lavoratrici chiamati al seggio devono anzitutto consegnare al datore di lavoro il certificato di chiamata e successivamente esibire la copia di tale certificato firmata dal presidente di seggio, con l'indicazione delle giornate di effettiva presenza al seggio e l'orario di chiusura dello stesso. La documentazione del presidente di seggio deve essere firmata anche dal vice-presidente del seggio.

RINNOVATO L'ACCORDO INTEGRATIVO

Alla Eredi Gnutti accordo su temi ambientali e sicurezza

È stato approvato dai lavoratori della Eredi Gnutti Metalli l'accordo per il rinnovo del contratto integrativo. L'intesa prevede interventi sui temi dell'ambiente e della sicurezza con l'attivazione di corsi di formazione per i dipendenti da tenersi durante l'orario di lavoro, con particolare riferimento alle pratiche operative da osservare durante il lavoro e la creazione di una apposita commissione denominata "infortuni zero" che coinvolgerà gli RLS con il compito di lavorare per prevenire gli infortuni. Sul salario, oltre al consolidamento del vecchio premio di risultato si è ottenuto un incremento salariale di 1.300 € a regime nel 2008 di cui il 70% fisso e il 30% variabile legato ad indicatori di qualità e produttività.

Sull'orario di lavoro non vi potranno essere modifiche senza un accordo preventivo con la Rsu. Per i lavoratori precari è confermato l'accordo del febbraio 2004 che prevede la trasformazione a tempo indeterminato dopo 14 mesi di effettivo lavoro, inoltre, l'accordo odierno prevede una percentuale massima di utilizzo di lavoratori atipici del 10% rispetto al totale dei lavoratori occupati.

IMPORTANTE SENTENZA

Assolto il lavoratore, il Tribunale di Brescia condanna la Eredi Gnutti

Il 28 Gennaio 2003, alla Eredi Gnutti Metalli di Brescia, è morto Girolamo Giubardo, 29 anni, schiacciato da un carrello che movimentava pesanti e ingombranti matasse di ottone tra i reparti dell'azienda. Si è subito cercato di addossare tutte le colpe sia al lavoratore deceduto che a Marcellino Agus, il lavoratore che guidava il carrello.

Dalla nostra ricostruzione è risultato chiaro che l'ingombro e il peso delle matasse spostate dal carrello impedivano al carrellista di vedere Girolamo Giubardo, poiché coprivano gran parte dell'angolo di visuale e impedivano la vista su entrambi i lati del carrello. Per questo la Fiom ha deciso di fornire il supporto alla difesa del lavoratore incolpato, mettendo a disposizione sia l'avvocato che il consulente in materia di ambiente e sicurezza.

Il 29 Settembre 2005, presso la pretura di Brescia, si è svolto il processo che ha proscioltto Marcellino Agus dall'accusa di omicidio colposo con assoluzione piena, ed escludendolo da qualsiasi colpa, poiché stando alla guida del carrello non poteva assolutamente vedere il lavoratore che si apprestava a passare.

Inoltre l'azienda, anziché procedere alla formazione dei carrellisti, cosa fatta solo dopo l'infortunio mortale, aveva semplicemente consegnato agli stessi un manuale, pensando così di aver ottemperato agli obblighi formativi che la legge 626 prevede in capo ai datori di lavoro.

La dirigenza della Eredi Gnutti Metalli ha poi optato per il patteggiamento della pena, ammettendo così, implicitamente, le proprie responsabilità.

La Fiom di Brescia esprime apprezzamento per la sentenza che scagiona un lavoratore dalle responsabilità dell'accaduto e riconosce le responsabilità dell'azienda, individuando nelle modalità di uso dei carrelli, nelle quantità e peso dei materiali spostati, nonché nel loro ingombro, le cause dell'infortunio mortale.

La ricostruzione dell'accaduto e delle prove, una attenta gestione delle perizie e della difesa dei lavoratori può evitare che simili fatti si concludano addossando ai lavoratori, sia a chi subisce l'infortunio che ai compagni di lavoro, colpe che non hanno e contemporaneamente, assegna alle aziende le responsabilità in caso di infortunio sul lavoro.

