

Métal fionM

Giornale delle lavoratrici e dei lavoratori della Fiom di Brescia.

n° 45 - settembre

2004

Sito Internet
www.fiom-brescia.org

Aut. Tribunale di Brescia n. 42/91
Direttore Responsabile Fausto Beltrami

*Per una
nuova
politica
economica*

Documento del Comitato Centrale della Fiom dell'8-9 settembre 2004

Il Comitato centrale della Fiom, di fronte al persistere di una stagnazione economica ed industriale che dura da diversi anni, di fronte alla mancata soluzione della crisi di alcuni grandi gruppi, a partire dalla Fiat, di fronte all'aggravarsi della situazione industriale e occupazionale di tante industrie medie e piccole e in particolare del settore delle telecomunicazioni, ritiene indispensabile una svolta di politica economica e industriale. Il persistere delle difficoltà economiche dimostra che la politica fondata sulla compressione del costo del lavoro e sulla riduzione della spesa pubblica e sociale, anziché produrre risultati diventa un fattore di aggravamento della crisi.

segue a pagina 3

Brescia

E LA CONTRATTAZIONE METALMECCANICA VA

Sono circa 150 le aziende, con più di 28.000 occupati, nelle quali dopo il giudizio positivo espresso dai lavoratori tramite referendum, sono state presentate piattaforme rivendicative con le quali vengono richiesti aumenti salariali e vincoli alla flessibilità dell'orario ed alla precarietà.

In 69 realtà, con circa 9.000 dipendenti, sono stati firmati contratti integrativi, 45 dei quali comprendono i contenuti rivendicativi sottoposti dalla Fiom all'attenzione e all'impegno di lotta dei lavoratori a seguito del contratto nazionale separato di Fim e Uilm. A questo si aggiunge il dato di 27 aziende, con oltre 4.000 lavoratori, dove non era in scadenza il contratto integrativo, e nelle quali sono stati firmati i precontratti della Fiom.

Rimangono ancora aperte 69 piattaforme aziendali che coinvolgono circa 20.000 metalmeccanici. In altre 56 aziende sono in scadenza a fine anno i contratti integrativi.

Oltre ai numeri relativi alla contrattazione aziendale, già di per se significativi, è naturalmente nel merito degli accordi sottoscritti che si valutano i risultati.

La gran parte delle intese ruotano attorno ai tre nodi sui quali abbiamo concentrato la nostra

azione: la non applicazione della legge 66 che lascia alle imprese la libertà di gestire gli orari di lavoro a proprio piacimento; la non applicazione della legge 30 che trasforma il lavoratore in merce; il recupero del potere d'acquisto dei salari attraverso l'aumento della paga oraria.

Rispetto a queste tre impostazioni rivendicative di fondo, abbiamo ottenuto: il riconoscimento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori in materia di orari e ritmi; la trasformazione dei rapporti di lavoro a termine (per i quali, comunque, abbiamo imposto un tetto massimo di utilizzo) in rapporti a tempo indeterminato, trascorsi 12 mesi di impiego anche non continuativo; incrementi salariali sul premio di risultato che variano da 800 a 1.300 euro all'anno e aumenti del superminimo collettivo da 30 a 43 euro mensili per 13 mesi (14 mesi nelle aziende dove esiste la 14a mensilità).

Abbiamo inoltre acquisito importanti risultati rispetto alle garanzie occupazionali, agli investimenti, agli inquadramenti e miglioramenti significativi per quanto riguarda il trattamento economico di malattia e l'ambiente di lavoro.

C'è un dato che vogliamo sottolineare: niente ci è stato regalato. Gli accordi siglati, infatti, sono stati generalmente conquistati grazie alla forte mobilitazione dei lavoratori e, nei casi in cui i contratti integrativi sono stati ottenuti senza scioperi, questo è potuto avvenire perché in quelle realtà ha pesato il conflitto organizzato dalla Fiom per il contratto nazionale.

Ha giocato inoltre un grande ruolo positivo il rapporto di fiducia costruito con i diretti interessati, che hanno approvato con il voto piattaforme rivendicative e testi delle intese.

Di questi risultati dovrebbero tenere conto le aziende che si ostinano a rifiutare il confronto con i lavoratori ed i loro rappresentanti, arrogandosi il diritto di decidere arbitrariamente. Su questa strada non c'è altro che un inasprimento del conflitto.

L'esperienza di questi mesi dovrebbe portare anche gli imprenditori più restii ad investire in relazioni sindacali basate su un rapporto corretto ed equilibrato.

In seconda pagina è pubblicata la tabella che riassume lo stato della contrattazione aziendale



Metalmeccanici della Valtrompia in sciopero per i precontratti.

								Salario										Orario							Diritti						
	Superni- mo Collettivo	Lavoratori Atipici	Orario 40 ore	Informazioni	Ambiente	Inquadramento	Organici	Premio Aziendale	Pdr Consol/assorb	Pdr garantito	Pdr variabile	Qualita'	Quantita'	Produttivita'	Redditivita'	Efficienza	Pdr Presenza	Pdr Formazione	Trasferte	Maggiorazioni Turni	Cottimo	Banca Ore	Calendario	Rol aggiuntivi	Flessibilita'	Modifica Turnazioni	Malattia	Monte ore rsu	Internet rsu	Fondo aziendale	Formazione
TOTALE per VOCE	65	63	61	35	29	17	9	16	35	45	44	26	8	20	2	7	2	1	1	9	3	3	2	1	4	3	4	3	1	1	3
A. spa	*	*	*	*	*			*	*	*	*		*																		
A. A. spa	*	*	*																												
alpha pompe								*																							
aquila	*	*	*																												
A.		*	*					*																							
assoni guido	*	*	*																												
atb caldereria	*	*	*																												
benoni	*	*	*																												
bodycote ex deltaterm									*	*	*																				
bodycote ex gamma tt	*	*	*	*	*				*	*	*	*											*								
brixia die casting				*		*			*			*		*																	
C. L.	*	*	*																												
C. P.	*	*	*																												
capra metalli castelmella					*				*	*	*		*							*		*									
C. M.	*	*	*																												
comap										*	*			*																	
cometal									*	*	*	*																			
coram	*	*	*	*					*	*	*	*																			
cpf	*	*	*	*	*	*				*	*			*																	
dinema	*	*	*	*	*	*			*	*	*			*																	
D. S. A. spa		*	*					*																							
elma servizi										*	*					*															
estral	*		*	*		*			*	*	*	*	*																		
eural pontevico																															
eural rovalo	*	*		*		*			*	*	*	*													*						
federal mogul		*	*	*	*	*			*	*	*	*		*																	
ferriera valsabbia	*		*	*	*		*	*		*	*					*				*	*										
F. spa	*	*	*																												
foall	*	*	*	*	*			*	*	*	*		*															*			
foma bedizzole	*								*	*	*	*		*																	
foma palazzolo	*	*	*		*	*			*	*	*					*															
foma pralboino	*								*	*	*	*		*																	
fonderia cervati																															
fonderia moderna	*							*																							
fonderia s. zeno																															
fondital		*	*	*	*		*		*	*	*	*								*								*			
galvanotecnic										*	*	*																			
garioni naval	*	*	*					*																							
ghidini radiatori	*	*	*																												
greiner		*		*						*	*	*		*																	
hayes lemmerz	*	*	*	*	*		*			*	*	*		*						*											
H. C.	*	*	*																												
imp maclodio	*	*	*	*	*	*																					*	*			
industrie saleri italo	*	*	*	*	*				*	*	*			*																	
I. B. spa	*	*	*																												
iro	*	*	*		*		*		*	*	*																				*
isval	*	*	*	*	*	*			*	*	*	*		*													*				
italfond		*	*	*	*				*				*							*											
I. spa	*	*	*																												
italpresse	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*			*																	
lanfranchi																															
lanzini									*	*	*			*																	
las	*			*	*	*	*														*	*				*					
l'idealcar	*	*	*																												
m.t.l. srl	*							*																							
M. spa	*	*	*																												
M. B.	*	*	*																												
M. C.	*	*	*																												
M. S. M.	*	*	*																												
metalwork	*	*	*	*	*	*		*				*		*															*		
metelli 3 ex graf																	*														
M. spa	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*		*															*			
mg calibri			*	*	*					*	*	*			*								*								
oara										*							*														
officina del molino	*																														
officine meccaniche turra	*																								*						
ori martin		*	*		*	*	*	*	*	*	*	*		*		*		*													*
Oto Melara Breda		*		*	*	*			*	*	*	*		*	*																*
palazzoli	*	*	*	*	*	*			*	*	*		*														*				
pel	*	*																													
piombifera	*							*																							
prandelli	*	*	*			*			*	*	*	*																			
pressytal	*	*	*	*					*	*	*	*																			
profilati nave e montirone	*	*	*	*	*				*	*	*			*						*						*				*	
redaelli cordati	*	*	*																												
ronchini								*																							
R.	*	*	*																												
s.a. eredi gnutti	*	*	*																												
sabaf	*	*	*	*	*				*	*	*	*		*																	
S. G.	*	*	*																												
sanitaps								*																							
scab giardino	*	*	*	*																											
scab rudiano	*	*	*	*																											
sidac											*																				
stanadyne	*	*		*	*	*		*													*				*		*				
stefana	*				*	*	*		*	*	*		*							*				*		*					
streparava	*	*	*			*			*	*	*	*		*		*															

Per una nuova politica economica

segue dalla prima

Per questo la Fiom richiede:

1. Una politica fiscale che, anziché ridurre le tasse ai ceti più abbienti, ripristini il *fiscal drag*, persegua la lotta all'evasione e all'evasione fiscale, introduca tassazioni sulla ricchezza e sui patrimoni, reperendo per questa via risorse adeguate a finanziare lo sviluppo.
2. Una politica industriale ed economica, fondata su un forte intervento pubblico, sia come programmazione delle scelte, attraverso la ridefinizione della politica di settore, sia come coinvolgimento del potere pubblico, ai vari livelli, nella gestione delle imprese strategiche. Vanno mantenute o riportate alla proprietà pubblica le grandi reti di distribuzione della comunicazione e dei servizi. In tutti i settori strategici e ad alta tecnologia, va mantenuto o ripristinato un forte intervento pubblico nella gestione delle imprese. Le crisi industriali, come quella della Fiat, in assenza di soluzioni imprenditoriali adeguate, devono vedere centrale la partecipazione del capitale pubblico. Per tutte queste ragioni è da respingere la ventilata privatizzazione di Finmeccanica.
3. Occorre un programma straordinario per finanziare la formazione dei lavoratori, la crescita della qualità della produzione dei prodotti, lo sviluppo della ricerca. Vanno definiti piani strategici sul terreno dell'energia (produzione, consumo industriale, politica tariffaria), dell'ecologia, dell'assetto del territorio, coinvolgendo in un grande dibattito democratico le popolazioni interessate. Occorre trasformare i vari progetti in un vero e proprio piano per la qualità dello sviluppo.
4. Occorre fermare la precarizzazione del lavoro, partendo dall'abrogazione della Legge 30 e ricostruendo diritti e certezze per quelle intere generazioni di lavoratrici e lavoratori che rischiano di essere travolte dall'assoluta precarietà delle loro condizioni. Va affermato un programma per i diritti uguali in tutto il mondo del lavoro per i lavoratori nativi così come per i lavoratori migranti.
5. Occorre estendere e sviluppare la spesa sociale, anche come strumento di redistribuzione della ricchezza a favore del mondo del lavoro e delle classi più povere. Va fermato il processo di privatizzazione nei servizi pubblici, restituendo assoluta centralità alla funzione pubblica nella scuola, nelle pensioni, nella sanità, nell'assistenza sociale. Va drasticamente rivisto il percorso dell'allungamento dell'età pensionabile, che colpisce iniquamente soprattutto i giovani e i lavoratori che compiono mansioni più faticose. Occorre garantire un'adeguata contribuzione alle nuove generazioni. Per tutti questi processi occorre ridefinire



Metalmeccanici della Valtrompia in sciopero per i precontratti.

un progetto per lo sviluppo dei servizi e dello stato sociale del paese, aumentando la quota complessiva della spesa sociale pubblica sul reddito nazionale.

6. Occorre rinnovare profondamente la democrazia del nostro paese senza cedere alle tentazioni della frantumazione e della rottura della solidarietà. Va messo in discussione il processo federalista fin qui messo in atto e in preparazione dal governo. Occorre riaffermare l'unità del paese nei servizi, nei diritti, nei poteri di fondo garantiti dalla Costituzione.

Vanno estese la partecipazione e la democrazia e per questo va varata una legge che garantisca la democrazia sindacale in tutti i luoghi di lavoro.

La Fiom respinge con forza l'impostazione della nuova finanziaria, che si prefigura come un pesante intervento di tagli sulle prestazioni sociali, sui diritti, sull'occupazione. Occorre lottare a fondo contro questa impostazione del governo, che aggrava la crisi del paese ed invece sostenere la piattaforma sindacale per una politica economica alternativa. Per questo è necessario giungere in tempi rapidi a uno sciopero generale che segni l'avvio di una mobilitazione lunga e diffusa nel paese.

Le vertenze contrattuali e la riforma della contrattazione

Il Comitato centrale della Fiom respinge con forza tutti i tentativi in atto di ridimensionare il peso e la funzione del Contratto nazionale. Tali tentativi sono il frutto di un'offensiva di carattere europeo, nella quale le forze conservatrici e una parte importante del mondo delle imprese puntano a mettere in discussione i diritti e la contrattazione sindacale, perseguendo l'applicazione in Europa del modello sociale degli Stati Uniti. In Italia l'attacco al Contratto nazionale ha questo segno di fondo, esso non nasce dall'idea di aumentare o decentrare la contrattazione, ma dal proposito di in-

dividualizzare e flessibilizzare ancora di più il rapporto di lavoro, sostituendo il mercato e la competizione sociale alla contrattazione e ai diritti collettivi.

Per queste ragioni la Fiom considera un principio di fondo della propria iniziativa la difesa e il rafforzamento del ruolo salariale e normativo del Contratto nazionale. Tutta l'iniziativa della Fiom, è volta a questo obiettivo. Anche la crescita dell'iniziativa articolata può e deve avvenire solo nel contesto di una crescita delle funzioni unificanti del Contratto nazionale.

La riforma del sistema contrattuale deve prevedere il rafforzamento del Contratto nazionale. Ove questa scelta non sia attualmente possibile sul piano più generale, dovranno essere le singole vertenze contrattuali a definire, anche attraverso l'uso della leva dei rapporti di forza, spazi e poteri per il Contratto nazionale. Vanno rispettate le scadenze naturali per il rinnovo dei contratti e pertanto va respinta ogni impostazione che provochi direttamente o indirettamente il blocco contrattuale. La Fiom ritiene improponibile la riedizione di patti fondati su una politica di scambio tra moderazione rivendicativa e impegni delle imprese sullo sviluppo. La Fiom ribadisce che su tutti i temi della riforma contrattuale, prima di qualsiasi definizione di proposte tecniche, sia indispensabile coinvolgere il mondo del lavoro in una vasta consultazione. La crescita dei salari reali, a partire dal Contratto nazionale, è infatti oggi un obiettivo centrale per una nuova politica economica.

Per tali ragioni la Fiom rivendica un rinnovo del prossimo biennio contrattuale che abbia la funzione di garantire ai lavoratori metalmeccanici un forte recupero salariale, rispetto a tutte le aggressioni subite dal reddito dei lavoratori. Condizione di questo recupero è un aumento dei salari che tuteli i lavoratori di fronte all'inflazione realmente esistente nel paese, senza tenere in alcun conto l'inflazione programmata, nonché recuperi quanto perso nel passato e redistri-

Per una nuova politica economica

segue dalla terza

buisca, a livello nazionale, una quota della ricchezza del paese.

La Fiom è disponibile su queste basi al confronto unitario con la Fim e con la Uilm per giungere ad una piattaforma comune.

La Fiom ritiene necessaria la crescita della contrattazione aziendale e la sua estensione a tutte le imprese. Le vertenze sui pre-contratti, in molti casi, hanno mostrato una via positiva per rafforzare la contrattazione in sede d'impresa: su questa strada deve continuare l'impegno della Fiom per riqualificare tutta la contrattazione. Occorre quindi conquistare, azienda per azienda, contratti aziendali che, oltre che aumentare i salari, ripristinino il controllo dei lavoratori sulle condizioni di lavoro, sulla professionalità, sulle scelte strategiche delle aziende.

La Fiom ribadisce la scelta congressuale per l'estensione della contrattazione, sia attraverso la contrattazione di sito e di filiera, sia con la contrattazione territoriale. Questa non può essere in alternativa o in assorbimento della contrattazione aziendale. Solo là ove non è prevista la contrattazione aziendale, cioè nelle aziende sotto i 15 dipendenti nelle quali sono assenti le Rsu, si possono istituire vertenze territoriali. In ogni caso si dovranno sperimentare forme di democrazia sindacale che coinvolgano i lavoratori interessati a queste vertenze. Su tutta questa materia, in ogni caso, è necessario un concreto approfondimento da parte dell'organizzazione.

Democrazia sindacale e rapporti unitari

Il Comitato centrale conferma l'impostazione con la quale la Fiom ha deciso di confrontarsi con le altre organizzazioni sindacali e con le controparti. Condizione per costruire piattaforme comuni è il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di poter decidere con i referendum

sulle piattaforme e sulle intese. La Fiom è disponibile alle mediazioni e alle integrazioni che valorizzino la partecipazione delle organizzazioni, dei delegati, degli iscritti ai sindacati nelle scelte contrattuali. Ma tali scelte debbono comunque avvenire nel quadro della certezza del diritto di voto delle lavoratrici e dei lavoratori.

La Fiom ritiene indispensabile una crescita della democrazia e del ruolo negoziale nelle Rsu e considera all'ordine del giorno il superamento di ogni quota riservata e garantita nella rappresentanza eletta dai lavoratori. Il potenziamento del ruolo delle Rsu è condizione indispensabile per una crescita della contrattazione aziendale.

La centralità della democrazia sindacale ripropone la necessità di una legge che la regoli e che superi ogni forma di arbitrio e che assegni certezza al diritto dei lavoratori di eleggere le proprie rappresentanze e di decidere sulla contrattazione. La Fiom si impegna quindi a rilanciare a livello politico l'iniziativa per una legge che regoli la democrazia e la rappresentanza sindacale.

L'iniziativa dei metalmeccanici

Di fronte al permanere o all'aggravarsi della crisi industriale, la Fiom intende perseguire una linea nella quale la difesa dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, e del loro potere contrattuale, sia strettamente legata alla difesa dell'occupazione.

Per questo:

1. Occorre sviluppare una forte iniziativa di lotta alla Fiat, nell'informatica e nelle telecomunicazioni, in tutte le realtà in crisi, per ottenere piani industriali di sviluppo, la difesa dell'occupazione in tutti gli insediamenti industriali ed in particolare nel Mezzogiorno.
2. Occorre estendere e sviluppare ovunque possibile la contrattazione aziendale sul salario e su tutti i temi della contrattazione del lavoro. Le strutture

della Fiom sono impegnate politicamente a sostenere le linee rivendicative decise dall'organizzazione e, nell'ambito delle regole democratiche della contrattazione, a far sì che esse si affermino nelle piattaforme e negli accordi.

3. Va sviluppata la contrattazione nell'artigianato partendo dalle vertenze regionali e accompagnandole a un processo di sindacalizzazione. Nel settore va riaffermata con le controparti confederali, la centralità del Contratto nazionale.
4. Va avviata subito, in tutti i luoghi di lavoro, la discussione sulla preparazione per il rinnovo del biennio contrattuale e sulle risposte da dare all'attacco ai diritti dei lavoratori.

Cambiare le leggi per difendere i diritti

La politica economica del governo da tempo costituisce un elemento di aggravamento delle difficoltà economiche del paese. La Fiom è consapevole che una svolta di politica economica deve avvenire anche attraverso la definizione di un nuovo quadro legislativo, che riveda alla radice le scelte più inique del governo di centro-destra e, nello stesso tempo, segni la strada per un nuovo rapporto tra crescita dei diritti e sviluppo del paese.

Per queste ragioni, la Fiom intende proporre al mondo sindacale e politico un quadro di scelte legislative che segnino una svolta rispetto alle politiche fin qui seguite. I capisaldi di queste scelte sono:

1. Abrogazione della Legge 30 e riunificazione dei diritti in tutto il mondo del lavoro ripristinando la centralità del lavoro a tempo indeterminato.
2. Cancellazione della controriforma sulle pensioni e definizione di un nuovo sistema di diritti pensionistici che tutelino i giovani e i lavori usuranti.
3. Abrogazione della Legge Bossi-Fini e affermazione dei diritti del lavoro migrante.
4. Superamento della controriforma della scuola pubblica e affermazione della scuola dell'obbligo gratuita fino ai 18 anni.
5. Revisione radicale del federalismo.
6. Varo di una legge sulla democrazia e sulla rappresentanza sindacale.

La Fiom intende costruire su queste scelte legislative una mobilitazione di massa che accompagni tutta l'iniziativa vertenziale della categoria.

Il Comitato centrale della Fiom decide di convocare per la seconda metà di ottobre una grande assemblea di tutti i delegati e i militanti dell'organizzazione per valutare la situazione sociale complessiva e definire le iniziative adeguate alle necessità delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici.



Metalmeccanici della Valtrompia in sciopero per i precontratti.

LICENZIAMENTI MASCHERATI ALLA BREDA

Mentre stiamo andando in stampa (14-09-04) i lavoratori della Oto Melara (Breda) stanno effettuando otto ore di sciopero per turno con presidio esterno, dopo aver ricevuto la comunicazione ufficiale di apertura della procedura per il trasferimento dalla sede di Brescia di nove addetti alla verniciatura presso la Verniciatura Valsabbina di Odolo e di altri 14 addetti, occupati nei servizi di supporto alle lavorazioni, presso Inteco Srl, con sede sempre a Odolo.

Si tratta di aziende entrambe con non più di 5 dipendenti, create non più di un anno fa. È molto appropriato perciò il giudizio espresso dal segretario della Fiom bresciana Damiano Galletti, che ha dichiarato: “Si tratta di licenziamenti mascherati, che non abbiamo nessuna intenzione di accettare”. Per i prossimi giorni, e fino all’incontro previsto dalla normativa di legge, sono state programmate due ore di sciopero articolato per turno con presidio dei cancelli della fabbrica. Successivamente saranno convocate le assemblee dei lavoratori per decidere ulteriori iniziative, se necessario, più radicali.

Occorre considerare tra l’altro che mentre l’azienda motiva questa decisione con la necessità di ridurre i costi e con la riduzione della spesa militare decisa dai governi, proprio oggi sono stati resi pubblici i dati di bilancio del primo semestre 2004 del gruppo Finmeccanica – di cui Oto Melara fa parte – e dai quali si desume un aumento del 6,3 per cento del fatturato, un aumento del margine operativo lordo del 23 per cento, con un utile netto di 40 milioni di euro, vale a dire il 43 per cento in più rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente.

Il maggior contributo al raggiungimento di questi risultati è dato proprio dai sistemi di difesa, precisamente dalle produzioni dell’Oto Melara di La Spezia e Brescia. Pubblichiamo a lato la lettera aperta della Rsu della Breda e di Fiom e Fim di Brescia con la quale viene rappresentata alla cittadinanza e alle istituzioni locali la situazione reale dell’azienda.



Metalmeccanici della Valtrompia in sciopero per i precontratti.

Brescia, 10 settembre 2004

LETTERA APERTA

La Breda Meccanica Bresciana (ora Otomelara) dopo 10 anni di difficoltà economiche e di mercato che l’hanno portata in poco più di un decennio da 870 a 270 dipendenti, finalmente da un paio d’anni, grazie anche ai sacrifici ed all’impegno delle maestranze nel loro insieme, presenta conti economici positivi ed un buon riposizionamento sul mercato.

Nonostante ciò la Direzione Otomelara, anziché decidere di utilizzare la favorevole congiuntura per investire in ricerca, non necessariamente militare, e in aumento dell’occupazione, decide di procedere in nuovi tagli occupazionali utilizzando una procedura di esternalizzazione di alcune fasi della produzione e dei relativi lavoratori.

Va ricordato che la Breda è tuttora un’azienda con maggioranza di capitale pubblico e che proprio per questo è una realtà che dal punto di vista produttivo e finanziario dovrebbe porsi nell’ottica dell’incremento dell’occupazione.

Questo in un momento in cui la politica delle terziarizzazioni effettuata in questi anni, a giudizio degli stessi industriali, pare non abbia dato i frutti sperati.

FIM e Fiom e le RSU della Breda hanno da tempo presentato un proprio Piano Alternativo, dove oltre a voler garantire gli attuali livelli occupazionali si prospetta anche la possibilità di un piano industriale con la costituzione nell’area Breda di un Centro di Ricerca per studiare nuovi prodotti ad alto contenuto tecnologico.

Con questa lettera aperta, i lavoratori Breda, le RSU e FIM – Fiom vogliono mettere tutta la cittadinanza, le forze politiche ed istituzionali della nostra città e provincia, a conoscenza della miopia dei dirigenti OTOMELARA e FINMECCANICA, i quali insistono con strategie che possono risultare prive di prospettive sul futuro.

Viene quindi da chiedersi perché e a chi giova tanta “testardaggine” che se dovesse passare produrrà solo :

- guasti dal punto di vista della capacità autonoma e gestionale,
- ridimensionamento professionale ed occupazionale,
- ricadute negative sui conti economici,
- minor capacità reattiva agli input del mercato,
- difficoltà per le persone coinvolte e per tutti gli altri che a loro volta si sentiranno meno garantiti,
- incertezze sul futuro dell’intero sito.

Per queste ragioni ed a sostegno del Piano Alternativo i lavoratori Breda hanno già effettuato numerose fermate di protesta ed un’ulteriore ora di sciopero con assemblea alla presenza delle segreterie provinciali FIM – Fiom, si svolgerà lunedì 13 dalle 8.30 alle 9.30.

**RSU BREDA
FIOM-FIM Brescia**

IVECO: LAVORATORI IN SCIOPERO

Molto lavoro inutile invece di Fim, Uilm, Fismic e Lega Nord per boicottarlo

Lo sciopero di 8 ore proclamato dalla Fiom all'Iveco per la giornata del venerdì 10 scorso e, contro il comando del lavoro straordinario obbligatorio, per sabato 11 settembre, ha visto la totale partecipazione dei lavoratori dei reparti produttivi. Tutti i pullman arrivati vuoti davanti allo stabilimento hanno parlato chiaro più di ogni sterile polemica sulle percentuali di adesione. Le iniziative della Fiom delle ultime settimane hanno avuto un unico obiettivo sindacale: aprire un tavolo di confronto con la controparte per affrontare problemi seri e concreti, quali quelli inerenti alle prospettive produttive e occupazionali, alla qualità, all'efficienza, ai necessari investimenti, tutte questioni da non mettere in contrapposizione con altri problemi che colpiscono direttamente la condizione dei lavoratori, come le retribuzioni, con il contratto aziendale ormai scaduto dal 1999, e l'occupazione precaria.

Alla fine la convocazione di un incontro è stata decisa da parte della Fiat per il gruppo Iveco. Il 17 settembre la Fiom porterà al confronto con la controparte, fissato a Torino, tutti i temi che sono stati alla base della mobilitazione sindacale. Già il 24 luglio scorso c'era stato un presidio davanti alle portinerie dell'Iveco per protestare contro il comando del lavoro il sabato e per sollecitare la trattativa sindacale; in quella giornata non si erano verificati particolari momenti di tensione, eppure a 34 tra delegati, attivisti, dirigenti sindacali della Fiom e semplici cittadini sono giunti gli avvisi di garanzia per il reato di violenza privata. Fim, Uilm e Fismic non hanno ritenuto di esprimerci la loro solidarietà per questa azione giudiziaria contro una normale iniziativa sindacale (che nel passato aveva visto la partecipazione anche di queste organizzazioni). Al contrario i loro dirigenti provinciali, in occasione della mobilitazione sindacale dell'Iveco dei primi giorni di settembre, hanno preferito appropriarsi del copyright di un non molto originale argomento dei padroni: quello secondo il quale non devi scioperare altrimenti l'azienda delocalizza le produzioni, una affermazione che in questa circostanza è sembrata quasi un suggerimento.

In soccorso di Fim, Uilm e Fismic è giunto poi un comunicato della Lega Nord che sostiene le medesime posizioni. Evidentemente questo partito – che non è mai riuscito ad accreditarsi presso i lavoratori con il suo pseudo-sindacato politico –



Iveco: uscita operai.

non rinuncia a tentare di accreditarsi presso la Fiat, così come con il ministero del Welfare (vedi ad esempio il comportamento tenuto per imporre la legge 30 e la controriforma delle pensioni) ha fatto tutto il possibile per compiacere alla Confindustria.

I lavoratori della Iveco non si lasceranno in-

timorire e strumentalizzare da nessuno: con la storia che hanno alle spalle sanno molto bene che con Iveco e con Fiat è possibile trattare solo facendo valere un forte ruolo contrattuale del sindacato. Questo vale per la difesa dell'occupazione, per il salario e per opporsi con convinzione ad ogni peggioramento delle condizioni di lavoro.

POVERI LAVORATORI...

Secondo l'ufficio studi Ires-Cgil un lavoratore con la retribuzione media (lorda) di 22mila euro annui, nel periodo 2002-2004, ha perso 864 euro a causa di aumenti salariali inferiori alla crescita dei prezzi e 516 euro per la mancata restituzione del fiscal-drag. Questi dati confermano una marcata tendenza alla diminuzione del potere d'acquisto dei salari, che la Fiom di Brescia viene evidenziando da molto tempo prima del 2002, sulla base di un'analisi delle buste-paga iniziata nel 1993. Per quanto riguarda i metalmeccanici, oltre alla questione del fiscal-drag e all'inganno del sistema dell'inflazione programmata, hanno pesato negativamente anche i due contratti separati di Fim e Uilm. Questa situazione potrebbe ulteriormente aggravarsi se il prossimo rinnovo del biennio non venisse affrontato con una richiesta salariale congrua (guardando alle reali esigenze salariali per il periodo 2005-2006 e al recupero sul passato biennio) e del tutto slegata da ogni assurda pretesa di riproporre il vincolo dell'inflazione programmata.

PENSIONI: UNA STANGATA CHIAMATA RIFORMA

A dieci anni dall'emanazione della legge Dini i dati economici strutturali forniti dall'Inps avevano inequivocabilmente dimostrato la tenuta dei conti previdenziali. Ciò nonostante il governo di centro-destra ha voluto varare nel luglio scorso con un voto di fiducia della propria maggioranza politica una controriforma che rappresenta un ulteriore duro colpo ai diritti pensionistici dei lavoratori. Questo nuovo attacco è stato concepito ed attuato con tre principali obiettivi: rafforzare la previdenza integrativa e assicurativa nell'ambito del più complessivo progetto di privatizzazione dello stato sociale; fare cassa; realizzare un intervento funzionale alla richiesta di riduzione della spesa sociale dell'Unione Europea. A questa politica del governo Berlusconi – che ha avuto nel partito della Lega Nord e nel suo ministro “romano” Maroni i solerti esecutori – Cgil, Cisl, Uil hanno opposto una iniziativa che si è rivelata insufficiente. Come Fiom riteniamo che il limite di fondo dell'azione unitaria a questo riguardo sia dovuto alla mancanza di un rapporto democratico nella fase preparatoria della piattaforma sindacale e durante il confronto con il governo. Non è stato possibile o non si è voluto costruire una vera e propria vertenza generale, sorretta dal voto dei lavoratori sulle rivendicazioni da avanzare e dalla necessaria mobilitazione per ottenerle.

I punti principali della nuova normativa sono i seguenti:

Modifiche di accesso al pensionamento: dal 1° gennaio 2008 i requisiti per i lavoratori dipendenti al fine di poter accedere alla pensione diventano: età anagrafica

minima di 60 anni con una anzianità contributiva minima di 35 anni (dal 2010 l'età anagrafica passa a 61 anni e dal 2014 a 62 anni). Oppure occorre avere maturato una anzianità contributiva minima di 40 anni.

Dal 1° gennaio 2014 i requisiti di età anagrafica vengono incrementati di un anno, a meno che risultino risparmi superiori alle previsioni nella verifica già programmata per il 2013.

Inoltre dal 1° gennaio 2008 le cosiddette **finestre** per la effettiva decorrenza della pensione **sono ridotte da 4 a 2**. Esempio: in caso di maturazione dei requisiti pensionistici entro il secondo trimestre dell'anno la decorrenza della pensione inizia dal 1° gennaio dell'anno successivo; in caso di maturazione entro il quarto trimestre dell'anno la decorrenza della pensione inizia dal 1° luglio dell'anno successivo.

Previdenza complementare: è previsto che il **Tfr maturando** (la cosiddetta liquidazione) sia conferito alle forme pensionistiche complementari collettive (fondi contrattuali nazionali, territoriali o aziendali; fondi aperti) e a forme individuali (piani pensionistici individuali delle assicurazioni).

Ciò avverrà con il ricorso al principio del silenzio-assenso.

Entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto legislativo (alla data attuale non ancora emanato) ovvero entro sei mesi dall'assunzione se successiva alla emanazione del decreto, il lavoratore deve:

1. Se non vuole trasferire il Tfr, manifestare esplicitamente in forma scritta alla

Direzione aziendale la propria volontà di non conferire lo stesso alle forme pensionistiche complementari;

2. Oppure, se vuole trasferire il Tfr, non manifestare alcuna volontà. In tal caso scatterà la destinazione automatica del Tfr alle forme pensionistiche complementari.

N.B. Il lavoratore, sempre entro i sei mesi sopra specificati, dovrà scegliere la forma pensionistica complementare alla quale intende conferire il proprio Tfr, altrimenti sarà un successivo decreto legislativo del governo a individuare i fondi destinatari del Tfr.

Il lavoratore potrà decidere di conferire il Tfr anche a forme pensionistiche che saranno istituite presso gli Enti di previdenza obbligatoria.

Incentivi al rinvio del pensionamento di anzianità: il lavoratore del settore privato che matura i requisiti per la pensione di anzianità entro il 2007 e intende proseguire l'attività lavorativa, nel rinunciare all'accredito contributivo del 32,70% (8,89% a carico del dipendente e 23,81% a carico del datore di lavoro), potrà avere direttamente tale quota in busta paga, esente da imposta sulle persone fisiche.

Il trattamento pensionistico di tale lavoratore rimarrebbe il medesimo che gli sarebbe spettato alla prima scadenza utile di pensionamento.

Nuovi requisiti anagrafici del sistema contributivo: l'età pensionabile per i lavoratori soggetti al sistema contributivo non è più flessibile (come previsto dalla Legge Dini), ma obbligatoria e fissa. I requisiti anagrafici sono stati elevati a **60 anni per le donne e a 65 anni per gli uomini**.

Questi lavoratori potranno accedere al pensionamento senza vincoli di età anagrafica soltanto se in possesso del requisito di una anzianità contributiva pari a 40 anni.

La controriforma penalizza fortemente tutti i lavoratori che non riusciranno ad accedere alla pensione entro il 2007 e colpisce particolarmente gli attuali e futuri lavoratori sempre più coinvolti nel processo di precarizzazione del lavoro, a seguito dell'approvazione della legge 30 del 2003. I giovani e anche i meno giovani costretti a lavorare senza continuità e senza certezza di occupazione si trovano nella inaccettabile condizione di guardare al requisito minimo dei 40 anni contributivi come ad una vera e propria chimera e sono di fatto esclusi da un sistema che richiede loro il trasferimento di una quota di retribuzione ad un fondo integrativo, quando lo stesso



Metalmeccanici della Valtrompia in sciopero per i precontratti.

PENSIONI: UNA STANGATA CHIAMATA RIFORMA

segue da pagina 7

salario è insufficiente anche per chi lavora con una occupazione stabile.

Non occorre dimenticare inoltre che non è stata definitivamente accantonata per il futuro l'idea di concedere una percentuale di decontribuzione per i nuovi assunti: agli imprenditori infatti il governo ha promesso agevolazioni a "risarcimento" del trasferimento del Tfr ai fondi complementari. E' del tutto evidente il grave colpo alle casse dell'Inps che in questo modo verrebbe inferto, con possibili gravi conseguenze sulle stesse prestazioni previdenziali.

Nel luglio scorso non sono mancate dichiarazioni di dirigenti sindacali confederali o di uomini politici dell'opposizione, secondo le quali la battaglia sarebbe continuata nella fase dei decreti applicativi e, comunque, l'azione per cancellare questa controriforma sarebbe continuata. Il governo intende accelerarne l'attuazione e, in sintonia con una finanziaria "lacrime e sangue", basata su ulteriori tagli allo stato sociale e sulle privatizzazioni, si sono viste addirittura pressioni per inserire nei decreti attuativi un anticipo già dal 2004 della riduzione delle finestre di uscita da 4 a 2.

Ci appare allora chiaro che il sindacato in



Metalmeccanici della Valtrompia in sciopero per i precontratti.

questo autunno deve cambiare registro, accantonando una volta per tutte il vecchio sistema, rinverdito nell'ultimo anno, di mediazioni verticistiche su piattaforme, rispetto alle quali i lavoratori non sono nemmeno messi nella condizione di con-

sentire o dissentire. La politica antisociale del governo può essere contrastata e battuta solo con una vera mobilitazione dei lavoratori. E un rapporto democratico con i lavoratori è imprescindibile per organizzare una tale mobilitazione.



NOTIZIE UFFICIO VERTENZE FIOM

SETTEMBRE 2004

ERRATA CORRIGE

A proposito dell'articolo relativo all'assegno per il nucleo familiare, apparso sull'opuscolo "Lavoro e i tuoi diritti" della Cgil nazionale, si precisa che l'assegno al nucleo familiare spetta per i figli dei lavoratori dipendenti solo fino ai 18 anni, oltre ai 18 anni soltanto se inabili.

Per eventuali ulteriori chiarimenti rivolgersi agli uffici del patronato sindacale Inca-Cgil.

Le ferie

Il Decreto Legislativo 213/2004 del 19 luglio 2004 ha introdotto alcune modifiche alle regole relative all'orario di lavoro contenute nel precedente decreto Legislativo n. 66/2003.

Una particolare attenzione va posta alle modifiche relative alle norme che regolano il godimento delle ferie, infatti dal 1° settembre 2004, per effetto del nuovo provvedimento del Governo, cambiano le regole relative al godimento delle ferie da parte dei lavoratori dipendenti.

La nuova norma prevede che: "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice Civile, il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, va goduto per almeno due settimane, consecutive nel caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione..."

La nuova disciplina, pur mantenendo l'obbligatorietà del periodo minimo e mantenendo il divieto di sostituirle con il pagamento dell'indennità di mancato godimento, allunga l'arco temporale entro il quale il lavoratore ha il diritto inalienabile di goderle e favorisce lo spezzettamento dei periodi di ferie goduti.

Se da un lato va sottolineato che le nuove regole sulle ferie salvaguardano le attuali norme contrattuali che in realtà stabiliscono, in modo abbastanza elastico, solo le modalità di definizione dei periodi di fermata per il godimento delle ferie collettive, dall'altro diventa più difficile per il singolo lavoratore poter esigere il diritto di godere di tutte le ferie entro l'anno di maturazione, con la sempre più concreta possibilità che una parte di queste vengano utilizzate su "imposizione dell'azienda" nei periodi di rallentamento dell'attività produttiva, senza tenere in alcun conto le esigenze dei lavoratori interessati.

Va sottolineato inoltre che in assenza di una precisa richiesta del lavoratore interessato, la nuova norma può determinare un godimento delle ferie spezzettato per periodi inferiori a due settimane consecutive, questa precisazione nel testo del Decreto appare come una gratuita limitazione del diritto dei lavoratori regolato da diverse norme di legge preesistenti, che prevedono che il diritto al godimento del periodo di riposo deve corrispondere ad almeno due settimane ininterrotte (Legge 157/1981).

Nel quadro determinato dalla nuova norma diventa importante l'iniziativa contrattuale delle R.S.U. che garantisca a tutti i lavoratori l'effettivo godimento delle ferie, tenendo conto anche della particolare condizione dei lavoratori immigrati che hanno esigenze diverse di distribuzione del godimento delle ferie, legate al bisogno di ricongiungersi con i propri familiari.

Per quanto attiene al godimento individuale delle ferie, non va dimenticato che se nell'arco dei 30 mesi (12 + 18) in cui vanno utilizzate, per responsabilità dell'azienda, al lavoratore che ne fa richiesta, non è consentito di poter godere di tutte le ferie maturate, sono previste sanzioni economiche a carico dell'azienda stessa.