

Métalfiom

Giornale delle lavoratrici e dei lavoratori della Fiom di Brescia.

Sito Internet
www.fiom-brescia.org

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

n° 23
marzo

2001

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

LA FIAT VUOLE CANCELLARLA

I delegati Fiom del sito Iveco di Brescia e la segreteria provinciale della Fiom di Brescia, nell'attivo svoltosi il 15 marzo 2001 in merito alla trattativa della vertenza integrativa Fiat, e al rischio di un accordo separato hanno assunto la seguente deliberazione:

Nella trattativa che si avvierà presso il Ministero del lavoro il 21 marzo prossimo, è assolutamente indispensabile che l'intera delegazione sindacale confermi e mantenga le richieste contenute nella piattaforma unitaria presentata e votata a maggioranza dai lavoratori del gruppo Fiat.

L'aumento salariale da concordare deve essere coerente con le richieste salariali contenute in piattaforma, confermando un riconoscimento salariale anche sull'anno 2000, visto che il contratto è scaduto il 31.12.1999, inoltre l'aumento salariale non può essere collegato esclusivamente alla redditività aziendale, nè tanto meno l'aumento salariale può essere precario ed aleatorio e che quindi non si consolida mai al raggiungimento degli obiettivi.

È inaccettabile la richiesta della Fiat di poter accedere sino al 19° turno di lavoro settimanale dalle ore 6 del lunedì alle 14 della domenica: non può essere concessa nessuna deroga a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro in tema di orario di lavoro. Così come altrettanto inaccettabile la richiesta aziendale di innalzare le percentuali previste per l'attivazione dei contratti di lavoro atipici/precari (a termine e interinali).

Le proposte avanzate al tavolo della trattativa da parte della Fiat vanno nella direzione di assoluta flessibilità e precarietà del lavoro e del salario e non possono quindi essere accettate dalla delegazione sindacale.

Riteniamo indispensabile che la delegazione sindacale prima di sottoscrivere qualsiasi ipotesi di accordo convochi le assemblee di tutti i lavoratori Fiat per verificare il mandato su cui poter concludere l'accordo, così come riteniamo fondamentale che qualsiasi ipotesi di accordo debba necessariamente essere sottoposta al referendum, tramite voto segreto, dei lavoratori Fiat.

La Fiom di Brescia e dell'Iveco ribadisce che nessuno ha il mandato di fare un accordo su criteri opposti e diversi da quelli contenuti nella piattaforma: chiunque oggi dovesse sottoscrivere un accordo diverso dalle richieste se ne deve assumere la responsabilità nei confronti dei lavoratori del gruppo Fiat.

In questa situazione la Fiom ritiene che nessun lodo del Ministro è auspicabile perchè sarebbe un lodo (proposta di mediazione del Ministro non modificabile) a perdere per i lavoratori e contemporaneamente indebolirebbe il diritto alla contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro.

*I delegati Fiom dell'Iveco Fiat
Stabilimento di Brescia
La segreteria Fiom di Brescia*

MA A BRESCIA C'È

In principio c'era il timore di divisioni sindacali. Adesso che sono stati sottoscritti circa 200 integrativi aziendali, le iniziali preoccupazioni sono alle spalle: la battaglia per i rinnovi è stata e viene affrontata con la consapevolezza che l'unità paga, sempre e comunque. "Siamo partiti - ricorda **Osvaldo Squassina**, segretario generale della Fiom - avendo di fronte una posizione rigida dell'Aib che puntava a rendere tutto variabile il salario contrattato nelle aziende. Noi, invece, ci siamo proposti di ottenere aumenti intorno ai 2,4 milioni/anno di salario certo, da corrispondere in quote mensili, respingendo qualsiasi ipotesi che legghi gli aumenti alla presenza e agli utili".

I risultati dopo circa 200 rinnovi aziendali conclusi? "Positivi nella maggioranza dei casi - sottolinea Squassina - sia nelle piccole che nelle medie e grandi aziende. E rispetto alla precedente tornata, sono diminuiti gli accordi separati e i premi di presenza".

Se però dalla contrattazione aziendale esce rafforzata la linea di coerenza della Fiom, la prospettiva non è altrettanto rettilinea. Squassina non fa velo alla preoccupazione della Fiom bresciana: "A fronte dei risultati finora ottenuti nel Bresciano, occorre che ci sia la stessa coerenza di linea del quadro nazionale. Se altrove si fanno accordi diversi, il sindacato va in crisi".

Con queste premesse, mentre ancora in numerose fabbriche le Rsu sono impegnate nei rinnovi, "Metalfiom" ha voluto mettere sotto la lente dei suoi lettori-lavoratori i risultati finora raggiunti e lo fa, qui, attraverso il racconto di alcuni protagonisti sindacali. Sono esperienze significative e importanti, realizzate in aziende di varie zone della provincia, e diverse per caratteristiche produttive.

MAC

L'integrativo alla Mac è stato il primo tra i più significativi sottoscritti in provincia di Brescia. Si era nel giugno scorso e i lavoratori dell'ex Reparto Presse dell'Iveco si lasciavano alle spalle quattro mesi di lotta e ben 32 ore di sciopero. Una vertenza difficile forse più per gli aspetti "politici" che per quelli strettamente contrattualistici, come ricorda **Giuseppe Benedini**, figura storica del sindacalismo nell'area Fiat: "Eh sì, perché nonostante la cessione del Reparto alla Mac, la Fiat in questa vicenda si è comportata come il convitato di pietra, sostenendo che nessuno dei settori ceduti doveva avere autonomia



Un gruppo di delegati Fiom discute con il segretario generale Osvaldo Squassina di alcuni significativi contratti aziendali bresciani e del difficile e complicato scontro sindacale in atto nella Fiat Iveco

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

contrattuale. Questa posizione è stata smentita dai lavoratori. Tuttavia non è bastato: durante la trattativa, pur essendo fuori, la Fiat ha voluto metterci del suo". Solo il pacchetto degli scioperi, attuato in modo compatto e unitario, ha sgombrato il campo da ogni indebita "intromissione".



Giuseppe Benedini delegato Mac.

Ma le difficoltà sono state anche altre. Nel presentare la piattaforma dell'integrativo i lavoratori della Mac avevano cercato di muoversi in parallelo con l'analoga iniziativa dei colleghi Iveco, ma presto si sono trovati soli (in Fiat, come noto, la contrattazione aziendale venne ritardata dall'operazione General Motors e dalle iniziative dilatorie

l'altro, di impedire che la contrattazione aziendale venisse trasferita al livello nazionale. I risultati? "Abbiamo ottenuto tutto ciò che era stato chiesto: un premio di 2,580 milioni, per circa la metà mensilizzato, e soltanto per 280 mila lire variabile, la banca ore invece dell'aumento dei turni, l'assunzione dei giovani a contratto interinale o a termine a tempo indeterminato, le garanzie sugli investimenti" (40 miliardi per una linea nuova e la robotizzazione di quelle esistenti, che consentiranno di allargare la produzione a Peugeot, Bmw e Renault.) La vertenza si è sviluppata anche in un contesto di solidarietà più ampia: "A maggio -ricorda Giuseppe Benedini - durante un presidio, sei lavoratori della Mac vennero investiti da un camionista francese. Per protesta, anche tutta la Iveco scese in sciopero: un segnale di forte compattezza!". La battaglia per l'integrativo e il modo in cui è stata condotta non poteva non avere riflessi di consenso fra i lavoratori: a luglio, quando si è votato per le Rsu, la Fiom ha raccolto circa l'80% dei voti.

DUFERDOFIN

Nella storia delle relazioni sindacali nella nostra provincia, le asprezze e i contrasti più forti sono stati a lungo appannaggio del settore siderurgico. Ancora oggi alcune azien-

ma questo non è il caso della Duferdofin, l'ex Seta, dove appunto la distinzione dei ruoli non impedisce che fra azienda e lavoratori ci sia un sostanziale reciproco rispetto.

Duferdofin è un gruppo con sede a Lugano e stabilimenti siderurgici sparsi in varie parti del mondo. In quello di San Zeno la contrattazione aziendale è durata soltanto un mese e si è chiusa alla fine di febbraio senza alcuna ora di sciopero. "I rapporti interni - sottolineano **Dario Castrezzati** e **Marco Bonatelli** - ci hanno permesso di arrivare rapidamente ad una conclusione positiva. Avevamo chiesto un premio di 3,5 milioni, ci siamo accordati su 3 milioni e 220 mila lire, che si aggiungono alla quota fissa del vecchio premio '98, consolidato a 3,7 milioni. Inoltre - puntualizzano i due rappresentanti Fiom - per il calcolo del premio sono stati introdotti due indici, le ton/ora e le ton/pro capite (non legato alla presenza) che portano al lavoratore un premio di 464 mila lire mensili e di 900 mila trimestrali. "E il saldo, comunque vada, non può essere mai negativo". Infine, in aggiunta a quelli già fatti, sono previsti dall'accordo investimenti per migliorare l'ambiente e garantire più sicurezza.

Duferdofin isola felice? Castrezzati e Bonatelli si limitano a ricordare che in occasione dei referendum anti-sindacato dell'anno scorso l'azienda aveva preso le distanze dalla Confindustria ritenendo "un dovere rispettare le regole".

HAYES LEMMERZ

I 430 dipendenti bresciani della multinazionale americana, dopo aver respinto le richieste di incremento delle ore di lavoro, hanno ottenuto il nuovo integrativo senza far ricorso agli scioperi. L'integrativo approvato dai lavoratori ha un aspetto innovativo - sottolinea **Bruno Castellani**, RSU Fiom - introduce il valore-qualità nella valutazione del premio di produzione; questo si divide in una parte certa di un milione 350 mila lire e in una parte variabile di 700 mila lire "che abbiamo sempre preso - sottolinea Castellani - anche se non si è raggiunto il risultato previsto".

Nell'azienda più di un decimo dei lavoratori sono stranieri: l'integrativo è stata l'occasione per rispondere alla loro richiesta di riunire ferie e riposi in un periodo lungo in modo da poterli consumare nei paesi d'origine, senza comunque creare disparità con gli altri lavoratori. In breve, è stata introdotta per tutti la possibilità di effettuare cinque settimane di ferie, con esclusione dei mesi di luglio, agosto e settembre, durante i quali le settimane di ferie continuative saranno 3. Altro risultato significativo è l'aver ottenuto



Bruno Castellani delegato Hayes Lemmerz.

la 3.a Categoria per i lavoratori con contratto a termine con permanenza in azienda di 18 mesi. Castellani ricorda inoltre che è stata "mossa" la maggiorazione notturna di 2 punti (ne erano stati chiesti 5), che si è intervenuti sull'ambiente di lavoro e gli investimenti. Infine nell'ambito del gruppo, lo stabilimento di Dello è stata promosso a sede del Comitato aziendale europeo (Cae), un segno di riconoscimento del ruolo positivo svolto dalla rappresentanza sindacale.

FEDERAL MOGUL

Non è bastata la discussione al tavolo della trattativa, ma c'è voluto un deciso impegno di lotta dei lavoratori per arrivare all'accordo sull'integrativo in questa multinazionale americana che produce parti per motori d'auto ed ha un centinaio di stabilimenti sparsi per l'Europa. Undici ore di sciopero hanno dato una 'spallata' alla vertenza e così sulla piattaforma presentata in aprile si è arrivati presto all'accordo alla vigilia delle ferie, dopo che l'azienda di Desenzano aveva tenuto una posizione di forte contrasto e assunto atteggiamenti che i lavoratori hanno considerato intollerabili.

"Quella serie di scioperi - ricorda **Giuseppe De Vecchi** - è stato un colpo forte, decisivo, che ha provocato nei vertici aziendali una reazione positiva. L'accordo si poteva



Giuseppe De Vecchi delegato Federal Mogul.

La contrattazione aziendale nelle fabbriche metalmeccaniche bresciane			
Dati aggiornati al 13 marzo 2001			
Piattaforme presentate	N. 220	Dipendenti interessati	N. 25.166
Accordi sottoscritti	N. 196	Dipendenti interessati	N. 20.612
Vertenze ancora in corso	N. 24	Dipendenti interessati	N. 4.554
- Nei 196 accordi di P.d.R. sottoscritti la media salariale è di L. 2.560.000, di cui mediamente L. 1.646.000 nella parte fissa. - La media delle quote di salario consolidato dei precedenti Premi di Risultato è di L. 1.610.000.			

che ne seguirono con la richiesta di unire la discussione aziendale al rinnovo del contratto nazionale). E poi la "distanza" fra la piattaforma e l'offerta della Mac: "La proposta iniziale dell'azienda - ricorda Benedini... che non le manda a dire - era semplicemente ridicola e suscitò la reazione indignata dei lavoratori, nonostante ci fosse in tutti il timore di aver contro non solo la Mac, ma anche la Fiat e da parte del sindacato nazionale arrivassero segnali di scarsa fiducia". La volontà di impegnarsi, la convinzione della validità delle richieste fatte era però più forti dei timori. E lo si vide quando gli scioperi mostrarono tutta la coesione e la coerenza dei lavoratori e del sindacato di fabbrica, con il risultato, fra

de "faticano" a concepire rapporti evoluti e moderni con il sindacato,



Dario Castrezzati delegato Duferdofin.

DALE: MA A BRESCIA C'È

chiudere già a luglio, ma abbiamo voluto aspettare settembre, quando i lavoratori erano tornati tutti in fabbrica dalle ferie”.

Consolidato il vecchio premio di risultato di 1.560.000 lire, per il nuovo si sono ottenute una maggiore parte certa pari a 1.260.000, la mensilizzazione dell'erogazione, 200 mila lire di una tantum. La parte variabile del premio si lega a produttività e riduzione degli scarti e può portare il premio totale a 2,3-2,4 milioni e più grazie anche all'introduzione delle nuove e moderne linee di produzione dei pistoni per Peugeot e Citroen e per il diesel common rail. Infine garanzie sull'ambiente sono state acquisite a livello di gruppo.

“L'accordo è stato approvato dal 75% dei lavoratori con qualche mugugno - ammette onestamente De Vecchi -, ma la partenza era stata molto dura!”

Nell'azienda operano 320 dipendenti (25 sono i lavoratori interinali per i quali è prevista la conferma a tempo determinato). A dicembre rinnoveranno l'attuale Rsu: “Diversamente da quanto accaduto in passato, questa volta abbiamo candidati in esubero e molti sono i giovani” e De Vecchi lo sottolinea con soddisfazione. Giustamente, l'iniziativa sindacale mette in conto anche questo positivo risultato.

MARZOLI

“Metteteci voi il muso!” E così la vecchia Rsu, ormai scaduta, accettò la sfida.

Era la fine dell'estate scorsa e alla Marzoli di Palazzolo cominciava un nuovo capitolo della sua lunga e tormentata storia. Alle spalle gli anni della drammatica crisi di lavoro, i passaggi di proprietà, l'acquisizione della fabbrica da parte del Gruppo Camozzi, la cig e la ristrutturazione. **Sergio Lancini** puntualizza: “Sì, abbiamo accettato di restare in carica, ma abbiamo voluto che l'assemblea ci confermasse il mandato. E solo dopo il sì dei lavoratori ci siamo mossi per l'integrativo”.

Intanto le vicende pregresse avevano inciso anche sulla rappresentanza sindacale, così il peso della trattativa finiva per gravare quasi per intero sulle spalle della Fiom.

La piattaforma viene presentata il 6 novembre con una richiesta di premio di 2,9 milioni, di cui almeno due terzi fissi. La risposta dell'azienda non è incoraggiante: i soldi non prima del gennaio 2001, niente di fisso, premio alla presenza. La Rsu replica che si va verso lo sciopero se non viene tolta di mezzo la proposta del premio di presenza, e l'azienda abbozza. La trattativa va avanti ancora un po' e registra, fra l'altro, la difficoltà a trovare indici precisi e comprensibili per definire

Restano pochi dubbi ormai: la vertenza per l'integrativo Fiat-Iveco altro non è che un riferimento preciso per il rinnovo del contratto nazionale. Gli ultimi dubbi infatti dovrebbero essere caduti il 13 marzo quando le parti si sono incontrate a Roma su invito del ministro del Lavoro Salvi, dopo che il negoziato si era interrotto il 24 ottobre dell'anno scorso. Non ha dubbi il Direttivo della Fiom che nella sua ultima riunione, a proposito della vertenza Fiat, ha denunciato il tentativo della dirigenza torinese di “cancellare il diritto alla contrattazione aziendale, marginalizzando di conseguenza il ruolo delle Rsu nei luoghi di lavoro”. E non hanno dubbi i lavoratori dell'Iveco di Brescia impegnati in una lotta che li vede in prima linea nell'ambito del Gruppo Fiat: “E' vero - sottolinea **Francesco Bertoli**, Rsu-Fiom - che a Brescia sono stati fatti più scioperi che a livello nazionale”.

La vicenda dell'integrativo Fiat-Iveco ha una “tempistica” che da sola basta a spiegare lo spessore della partita in gioco e gli obiettivi che l'azienda vuol perseguire, cioè la saldatura con il contratto nazionale; l'amministratore delegato Cantarella del resto è stato esplicito nei giorni scorsi: pago una volta sola! La piattaforma è pronta alla fine del 1999, ma se ne comincia a discutere quasi un anno più tardi, il 20 ottobre, dopo che a livello nazionale il

sindacato ha aderito alla richiesta Fiat di spostare la trattativa per via dell'operazione General Motors. Se ne discute a due inverni poco o nulla perché il negoziato subito si interrompe per la chiusura della Fiat. Che dice “no” alla richiesta di 2.200.000 di aumento a regime e vuole discutere solo in relazione alla redditività industriale del Gruppo, che è come dire niente; e dice “no” anche alla discussione sulle dimissioni e i licenziamenti precisando di essere tenuta a dare informazioni solo ai suoi azionisti. Per contro Fiat vuole ulteriore flessibilità in ogni singola azienda, e maggiori quote di lavoro interinale e a termine: tutte questioni, queste ultime, chiaramente da contratto nazionale.

Brescia, si accennava, ha assunto nella vertenza un ruolo di traino rispetto agli altri stabilimenti Iveco. “Abbiamo fatto la prima manifestazione in novembre - ricorda Bertoli - e abbiamo avuto un incontro con il sindaco Corsini in Loggia”. Bloccato lo straordinario da ottobre, presidio agli ingressi, a seguire varie iniziative di sensibilizzazione, quindi il 15 dicembre la manifestazione nazionale, e in gennaio 6 ore di sciopero e la richiesta alla Fiat di riaprire il negoziato. Tutto questo produce un incontro informale al Ministero del lavoro, alla fine di febbraio, ma le distanze sono sempre forti: la Fiat offre zero lire per il 2000, una ‘una tan-



Francesco Bertoli delegato Fiat-Iveco

tum' di (forse) 500.000 per il 2001 e un premio imprecisato legato a qualità e redditività, con parametri di calcolo che escludono qualsiasi consolidamento e soglie realisticamente irraggiungibili. “In pratica - sottolinea Bertoli - il premio secondo la Fiat è sempre variabile e sempre azzerabile, se ne discute solo quando ci sono forti utili, finisce fuori gioco il controllo dei lavoratori”.

La domanda che molti lavoratori Iveco si fanno a questo punto è rivolta al sindacato nazionale: a che serve la concertazione, se la Fiat punta tutto sulle redditività?

Nella difficoltà e complessità della vertenza un dato confortante per il sindacato: la forte adesione dei lavoratori giovani alle lotte contrattuali. Ma giovani e meno giovani avvertono anche la debolezza della strategia nazionale del sindacato.

la quota variabile, finché, dopo la decisione dello sciopero del lavoro



Sergio Lancini delegato Marzoli.

straordinario, il 21 febbraio scorso si trova un accordo che dal punto di vista salariale introduce tra l'altro la novità della quattordicesima mensilità a partire dall'anno 2004. Per il 2003 l'accordo prevede un premio di 1,2 milioni a giugno, più 50 mila lire al mese e 600.000 lire di premio variabile determinato dalla qualità, cioè in base ai risultati su Iso 9001 e alla contabilità delle inefficienze.

Nonostante le difficoltà della situazione - commenta Lancini - la Rsu ha potuto arrivare a una positiva conclusione della trattativa: non a caso l'86% dei 405 lavoratori ha approvato il nuovo integrativo”. Che prevede inoltre: informazioni trimestrali sull'attività dell'azienda,

investimenti per 8,6 miliardi, discussione bilaterale sui passaggi di categoria, banca ore (con eliminazione della franchigia e conferma della maggiorazione per chi sceglie il riposo compensativo al pagamento dello straordinario), interventi sull'ambiente, aumento a carico dell'azienda dello 0,2% sul Fondo Fai, corsi di formazione sul nuovo in fabbrica (informatica e magazzino automatico) e sulle lingue straniere.

Infine 16 lavoratori a termine verranno assunti con contratto a tempo indeterminato entro il 2001.

Nei prossimi numeri daremo conto anche di altri importanti contratti aziendali.



NOTIZIE UFFICIO VERTENZE FIO M

Part.time (decreto legge)

Il decreto legislativo in materia di Part.time prevede:

L'art. 1 definisce la natura del part.time

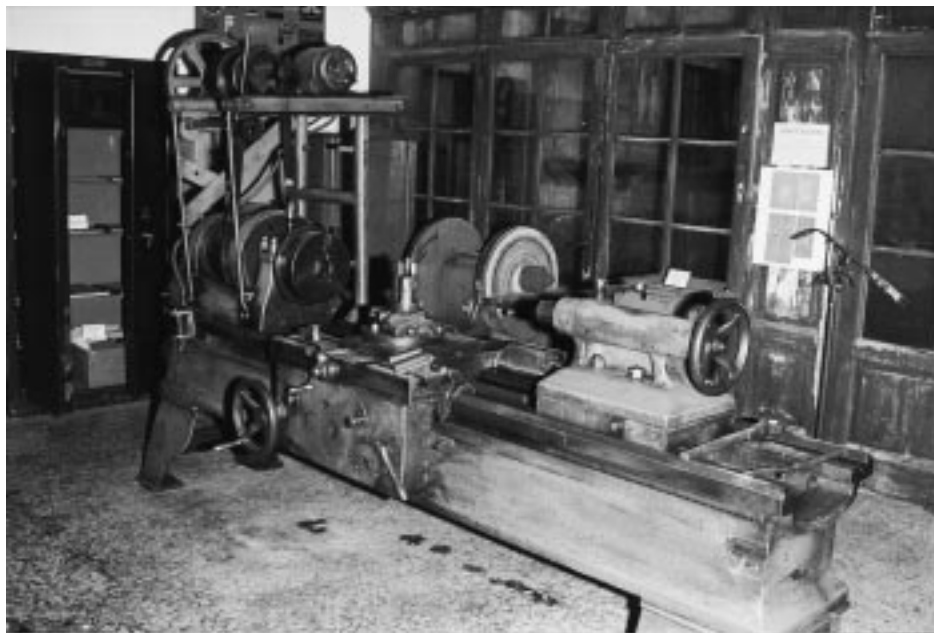
- 1) Il lavoro a part.time può essere sia orizzontale, cioè a orario giornaliero ridotto, che verticale, cioè con giornate di lavoro ridotte.
- 2) Viene introdotto il lavoro supplementare, cioè quelle ore di lavoro che vengono svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti.
- 3) Anche le assunzioni a termine possono avvenire con contratti a part.time.

L'art. 2 definisce la forma e i contenuti del lavoro a part.time

- 1) Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta, il datore di lavoro deve informare la Direzione Provinciale del lavoro e annualmente informare le rappresentanze sindacali aziendali.
- 2) Il contratto di lavoro a tempo parziale deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa, della collocazione temporale dell'orario giornaliero, settimanale, mensile e annuale.

L'art. 3 definisce le modalità del lavoro a part.time, del lavoro supplementare e le clausole elastiche

- 1) Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore.
- 2) Il contratto collettivo stabilisce il numero massimo di ore supplementari effettuabili in ragione di anno, il numero massimo di ore supplementari effettuabili nella giornata, le causali obbiettive in relazione alle quali si consente di richiedere lo svolgimento del lavoro supplementare, l'ammontare delle maggiorazioni. In mancanza di contrattazione il lavoro supplementare è consentito per un massimo del 10% dell'orario a Part.time.
- 3) L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare deve avere il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi per il giustificato motivo di licenziamento.
- 4) Le ore di lavoro supplementare sono pagate con la retribuzione normale, salvo diverse indicazioni contrattuali, eventuale ore eccedenti a quelle consentite sono pagate con la maggiorazione del 50%.
- 5) I contratti collettivi possono prevedere clausole elastiche in ordine alla collocazione temporale dell'orario di lavoro, determinando le condizioni entro le quali il datore di lavoro può variare la collocazione inizialmente concordata.
- 6) L'esercizio da parte del lavoro alla variazione deve essere comunicata al lavoratore almeno dieci giorni prima, i contratti devono fissare anche la maggiorazione contributiva da applicare.
- 7) La disponibilità alla modifica elastica dell'orario di lavoro deve avere il consenso scritto da parte del lavoratore interessato.
- 8) Se la disponibilità alla modifica dell'orario è stata espressa all'atto dell'inizio del rapporto di lavoro a tempo parziale, il lavoratore ha facoltà di denunciare tale patto trascorsi cinque mesi dalla sua applicazione. La denuncia deve essere accompagnata da una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare, b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Nazionale, c) esigenze di altra attività subordinata o autonoma. La denuncia in forma scritta dovrà essere accompagnata da un preavviso di un mese.
- 9) Il rifiuto del lavoratore di stipulare il patto di elasticità o il diritto al ripensamento non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo del licenziamento.



Tornio costruito all'inizio del '900 negli USA e giunto alla Marzoli negli anni '50 con il Piano Marshall. (Museo Marzoli di Palazzolo)

- 10) A seguito della denuncia del lavoratore del patto, il datore di lavoro non potrà variare la collocazione dell'orario di lavoro.
- 11) Le prestazioni di lavoro supplementare od elastico è consentito solo ai contratti part.time a tempo indeterminato.

L'art. 4 prevede il principio di non discriminazione.

- 1) Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole di un lavoratore a tempo pieno
- 2) il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno.

L'art. 5 prevede la tutela le incentivazioni del lavoro a part.time

- 1) Il rifiuto del lavoratore a trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa non costituisce giustificato motivo di giusta causa per licenziamento.

L'art. 6 contiene i criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

- 1) I lavoratori a tempo parziale sono computati a tutti gli effetti di legge in proporzione alle ore di lavoro concordate rapportate al tempo pieno, con un'arrotondamento all'unità per frazioni di lavoro superiori alla metà.
- 2) Al solo fine delle rappresentanze sindacali i lavoratori a tempo parziale valgono ognuno come unità intera.

AVVERTENZE PER LE RSU

La legge sul part-time prevede che le RSU possano controfirmare l'accordo tra le parti della trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, tale controfirma può sostituire la sottoscrizione presso la Direzione provinciale del lavoro.

È indispensabile che le RSU pongano molta attenzione alla formulazione dell'accordo tra le parti prima di sottoscriverlo perché esso non può essere peggiorativo delle norme di legge e in particolare, se contiene clausole di elasticità sull'orario, esse devono essere circoscritte a situazioni molto particolari di esigenze aziendali limitate in un tempo molto breve.

Informiamo i delegati e i lavoratori metalmeccanici che Brescia ospiterà l'Assemblea Nazionale delle delegate, dei delegati e dei dirigenti dell'area programmatica "Cambiare rotta". L'incontro è previsto per venerdì 30 marzo 2001 presso l'aula Magna del Liceo Scientifico Calini 2.

L'introduzione sarà tenuta da Giorgio Cremaschi, segretario generale Fiom del Piemonte e parteciperà al

dibattito anche il segretario generale nazionale Fiom Claudio Sabatini.

Consideriamo questa Assemblea Nazionale una importante occasione di confronto per tutti coloro che sono interessati al rilancio strategico dell'azione della Fiom, della CGIL e del sindacato. Invitiamo perciò le delegate e i delegati Fiom che intendono partecipare ad usufruire dei permessi sindacali.