

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° 21
gennaio
2001

VARATA LA PIATTAFORMA UNITARIA

La parola ai lavoratori

LA PROPOSTA NAZIONALE

Riportiamo integralmente il testo del documento unitario delle Segreterie Nazionali di FIM – Fiom – UILM

Roma, 20 dicembre 2000

Le segreterie Nazionali di FIM, Fiom e UILM propongono per la piattaforma del rinnovo economico del CCNL 2001 – 2002, una richiesta pari a 135.000 £ medie per il V livello di inquadramento.

Richiedono inoltre una corrispondente rivalutazione del valore punto in vista del biennio 2003 – 2004 e la definizione di una quota contratto per i lavoratori non iscritti al sindacato.

Tali richieste sono coerenti con quanto previsto dal punto 2.2 dell'accordo interconfederale del 23.07.93, a partire dall'obiettivo, ivi previsto, della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni.

Si basano in particolare sul basso tasso di inflazione programmata per il biennio 2001-2002, sul differenziale tra inflazione reale e programmata del biennio 1999-2000 e sul buon andamento dell'economia e del settore.

Tengono inoltre conto di una valutazione complessiva delle ragioni di scambio e dell'andamento delle retribuzioni.

Le Segreterie Nazionali ritengono inoltre necessario, anche in vista del ben più impegnativo appuntamento normativo fra due anni, riprendere una discussione unitaria sul sistema e la strategia contrattuali, a partire dalla positiva discussione svolta negli esecutivi unitari del 11 e 12 aprile 2000.

Tale discussione dovrà partire dalla volontà unitaria di confermare i due livelli contrattuali previsti dall'accordo di luglio e formulare proposte in grado di affrontare in particolare due temi di grande rilevanza:

la necessità di generalizzare il 2° livello di contrattazione anche introducendo nel modo più appropriato forme di contrattazione territoriale

la riforma del sistema di inquadramento professionale, finalizzata a un sostanziale riassorbimento e alla redistribuzione tramite la contrattazione sindacale della erogazione di superminimi ad personam e ad una riapertura delle possibilità di miglioramento professionale attraverso l'utilizzo di criteri di valutazione della professionalità che tengano conto delle profonde modifiche organizzative e tecnologiche realizzate nei luoghi di lavoro.

Le Segreterie nazionali

La Fiom di Brescia compie cento anni di Osvaldo Squassina*

Il 2001 non è soltanto l'inizio di un nuovo millennio, per il sindacato dei metalmeccanici della Fiom Cgil di Brescia, è anche la ricorrenza del centenario dalla fondazione.

Il 16-17-18 giugno 1901, a Livorno, si è tenuto il primo Congresso nazionale della Fiom.

La lega fra gli operai metallurgici, a Brescia, è stata costituita nel 1896 con un proprio statuto, ma è in occasione del 1° Congresso a Livorno nel 1901, che a Brescia si costituisce un sindacato affiliato alla Federazione Nazionale.

E' evidente che questa ricorrenza dona una dimensione importante alla storia del nostro sindacato e per celebrarla degnamente come Fiom di Brescia, intendiamo realizzare quest'anno tre iniziative specifiche:

segue in terza PAGINA

LA NOSTRA OPINIONE

Dopo quasi tre mesi di discussioni è stato individuato a livello nazionale, un punto di incontro unitario sulle richieste da presentare agli industriali, per il rinnovo del biennio economico del Contratto Nazionale dei lavoratori metalmeccanici.

La proposta prevede la richiesta di un aumento salariale pari al 4,65% medio, che corrisponde per il 5° livello ad un aumento pari a L. 135.000 mensili per il prossimo biennio (2001/2002).

Questo importo, se si applicassero rigidamente gli stessi parametri utilizzati in occasione del rinnovo contrattuale precedente (scala 100/218), porterebbe ad una richiesta per i vari livelli così articolata:

1° livello L.	83.325	5° livello	L. 134.995
2° livello L.	99.152	5° livello super	L. 149.151
3° livello L.	116.654	6° livello	L. 163.316
4° livello L.	121.654	7° livello	L. 182.481

Nel corso del Comitato Centrale della Fiom-Cgil, convocato il 20 dicembre scorso, per valutare questa proposta, la delegazione della Fiom di Brescia, pur apprezzando il passo avanti compiuto rispetto alle posizioni originali della FIM che proponeva 116.000 lire mensili per il 5° livello e della UILM che proponeva 120.000 lire mensili, ha espresso un voto contrario, considerando tale ipotesi distante dal mandato che era stato espresso alla Segreteria Nazionale dall'assemblea dei delegati di Riccione (5,5% pari a L. 159.500 al 5° livello).

Nei prossimi giorni, la proposta di piattaforma sarà portata alle lavoratrici ed ai lavoratori di tutte le aziende metalmeccaniche della provincia che saranno chiamate/i a pronunciarsi mediante il voto finale. L'esito del voto sarà vincolante per tutte le organizzazioni sindacali.

La Fiom di Brescia considera il contratto nazionale di lavoro uno strumento importante e insostituibile perché l'aumento salariale che verrà conquistato lo riceveranno 1.700.000 persone che lavorano in grandi e piccole imprese, in aziende economicamente e sindacalmente forti e in aziende deboli.

Molte volte, i lavoratori metalmeccanici hanno dovuto scioperare per conquistare quello che a loro spettava come diritto, e anche il prossimo appuntamento contrattuale si presenta abbastanza difficile.

Varata la proposta unitaria di Fim-Fiom-Uilm, autorevoli rappresentanti degli industriali: Roberto Biglieri – direttore generale di Federmeccanica –, Guidalberto Guidi - consigliere di Confindustria – e Andrea Pininfarina – Presidente degli industriali meccanici –, hanno dichiarato che “i sindacati dei metalmeccanici dovranno scordarsi di avere l'aumento salariale relativo al buon andamento del settore perché questa richiesta esce dalle regole previste dall'accordo del 1993, e quindi – per il padronato – è una questione di principio”. Questa posizione, sostenuta soprattutto dalla Fiat, era alla vigilia della trattativa scontata, ma, verificheremo durante il negoziato, quali saranno le contropartite che gli industriali ci chiederanno in merito a maggiori flessibilità di lavoro e di salario che dovranno essere immediatamente respinte al mittente.

La Fiom di Brescia, come sempre e nell'interesse dei lavoratori, non farà mancare il proprio contributo e il necessario impegno per conquistare il nuovo contratto di lavoro.

Lucchini: un padrone fuori tempo

Per la terza volta consecutiva, dopo il 1988 ed il 1995, la trattativa per il rinnovo del contratto aziendale alla Lucchini di Sarezzo, si è conclusa con la firma di un accordo separato da parte delle delegazioni della FIM-CISL e della UILM-UIL.

La Fiom-Cgil non ha ritenuto di sottoscrivere l'ipotesi presentata dall'azienda al termine dell'ultimo incontro del 22 dicembre 2000, le ragioni principali di questa scelta le indichiamo nei comunicati che di seguito riportiamo e che sono già stati esposti ai lavoratori interessati. Pubblichiamo inoltre il testo di un comunicato della Direzione Lucchini che ci pare esemplare di una certa idea delle relazioni sindacali a senso unico, in uso presso questa azienda.

COMUNICATO Fiom DOPO L'ACCORDO SEPARATO ALLA LUCCHINI DI SAREZZO

Al termine della riunione del 22.12.2000 i rappresentanti della Fim Cisl e della Uilm Uil unitamente alle Rsu di queste organizzazioni sindacali, hanno firmato una ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto aziendale. La Fiom Cgil e i suoi delegati non hanno firmato la stessa ipotesi di accordo esprimendo su di essa un giudizio negativo.

Le ragioni di questa scelta partono dalla constatazione che troppi sono i punti delle nostre richieste, che senza motivazioni accettabili la direzione aziendale ha respinto mantenendo regole di forte discriminazione tra i lavoratori.

In particolare:

- 1) è stata mantenuta la regola, per noi inaccettabile che prevede che il premio di risultato non sia pagato a chi sta a casa in malattia;
- 2) per i normalisti il premio di risultato continuerà a non essere pagato sui PAR (rol ed ex festività) mentre per i turnisti del laminatoio sarà pagato solo su 40 ore annue;
- 3) non c'è alcuna stabilizzazione del premio che continua a restare del tutto variabile;
- 4) i lavoratori che si licenziano prima della fine dell'anno perderanno tutto il premio compreso l'anticipo di giugno;
- 5) le richieste per i turnisti (accantonamento notturno e maggiorazioni per lavoro festivo e domenicale) sono state compensate solo in minima parte (circa il 30 % della richiesta) con una modifica del calcolo del premio di risultato;

Queste le ragioni principali per le quali i rappresentanti della Fiom Cgil hanno ritenuto di non firmare l'ipotesi presentata dall'azienda e dalla Associazione Industriali. Nei prossimi giorni per dare una corretta informazione ai lavoratori, illustreremo dettagliatamente i contenuti della proposta aziendale e le nostre osservazioni.

I rappresentanti sindacali aziendali che fanno riferimento alla Fiom Cgil hanno dichiarato all'azienda che in quanto rappresentanti dei lavoratori che li hanno eletti pur esprimendo un parere negativo sulla proposta, si affideranno al giudizio dei lavoratori e ne rispetteranno la volontà. Se i lavoratori della Lucchini con il loro voto approveranno comunque l'ipotesi di accordo che viene loro proposta, per rispetto della loro volontà, i rappresentanti sindacali aziendali della Fiom Cgil firmeranno l'ipotesi di accordo.

Per questa ragione, la Fiom Cgil propone, dopo le assemblee dei lavoratori già programmate per i giorni 8 e 9 gennaio, lo svolgimento di un referendum tra tutti i lavoratori dipendenti dello stabilimento di Sarezzo. La Fiom Cgil esprime il proprio rammarico per il fatto che ancora una volta soprattutto per le divisioni interne al sindacato, i lavoratori della Lucchini ricevono una proposta che li lascia indietro rispetto ai lavoratori delle altre aziende siderurgiche della provincia di Brescia.

Comunicato della Direzione LUCCHINI esposto il 27/12/2000

"Venerdì 22 dicembre 2000 è stato sottoscritto, presso l'Associazione Industriali di Brescia, un verbale di accordo per il rinnovo del Premio di Risultato Aziendale.

I contenuti fondamentali dell'accordo sono: Miglioramento dei criteri di determinazione degli indici del Premio di Risultato, con l'aggiunta di un nuovo indice "efficienza degli impianti". La tabella con i nuovi indici sarà estesa retroattivamente a tutto il 2000.

Le ore lavorate in orario notturno (dalle 18.00 alle 6.00), di domenica e nei giorni festivi, incidono per il 15% in più, ai fini della determinazione del Premio di Risultato.

E' stato sottolineato il ruolo della "Commissione Qualità" nell'ambito della implementazione dei piani di miglioramento dello stabilimento, in particolare per ciò che concerne Piani di Formazione e Sviluppo delle competenze professionali, nonché piani di Miglioramento della Sicurezza, della Qualità e della Efficienza dello Stabilimento.

In riferimento ai 5 punti contenuti nel comunicato Fiom, rileviamo che nel corso della trattativa abbiamo ampiamente e ripetutamente spiegato le motivazioni delle posizioni aziendali, dimostrando come le stesse siano inderogabili in una ottica di gestione diretta al mantenimento della competitività dello Stabilimento; è plausibile che queste logiche non siano condivise da chi si pone su posizioni che niente hanno a che vedere con le esigenze di gestione e competitività, ma riteniamo gratuita l'affermazione che le posizioni aziendali siano immotivate.

Sottolineiamo infine, che chi si siede al tavolo della trattativa, deve essere in grado di firmare l'accordo al tavolo stesso, in questa logica non sono ammessi ripensamenti, in particolare legati a posizioni demagogiche".

**LA DIREZIONE
AZIENDALE**

COMUNICATO FIOM-Cgil in risposta alla Direzione Aziendale

Il comunicato dalla Direzione Aziendale, per i concetti in esso contenuti, ci obbliga ad una replica che consideriamo doverosa.

Prendiamo atto, che con riferimento ai 5 punti, indicati nel nostro comunicato precedente, per una volta, non ci è stata rivolta la solita accusa di voler strumentalizzare le posizioni per chissà quali oscuri obiettivi.

Crediamo che sia chiaro che nei punti da noi indicati, ci sono vincoli che pesano molto sulla sostanza dell'accordo che ci viene proposto, infatti:

- ogni settimana di malattia toglie circa L. 100.000 al Premio di Risultato;
- un andamento negativo degli indici, può quasi azzerare il valore del Premio stesso;
- undici mesi e mezzo di lavoro, per chi si licenzia prima della fine dell'anno, valgono zero lire di Premio di Risultato;
- il godimento dei permessi previsti dal contratto nazionale, fa diminuire, per i lavoratori normalisti, il Premio di risultato di oltre L. 300.000;
- per i lavoratori turnisti ciò che viene loro proposto è molto poco, rispetto alla richiesta, e li lascia molto distanti dalla paga dei turnisti delle

altre acciaierie della provincia di Brescia.

Per chi ha come riferimento le esigenze ed il rispetto dei lavoratori, questi sono punti decisivi e lo abbiamo detto chiaramente al tavolo della trattativa, così come abbiamo detto che ciò che conta per noi, per una questione di serietà, è il rispetto del mandato dei lavoratori e la verifica della loro volontà.

Proprio perché del nostro operato rispondiamo ai lavoratori, e non alla direzione aziendale, riconfermiamo che il nostro giudizio sull'ipotesi di accordo proposita è negativo, non abbiamo ripensamenti, abbiamo già detto chiaramente che se i lavoratori ci diranno di firmare l'accordo, questa sarà la volontà che rispetteremo.



Fai del tuo lavoro un valore
Fai della Fiom il tuo sindacato

COMETA

Uno strumento utile per i lavoratori metalmeccanici

Fra i metalmeccanici dipendenti di aziende che applicano il contratto di Federmeccanica, sono ormai 350.000 gli iscritti a Cometa, un risultato soddisfacente realizzato a poco meno di tre anni dall'inizio della raccolta delle prime adesioni e a due anni dai primi versamenti effettuati.(novembre 1998)

Il fondo di previdenza complementare ha mandato a regime dall'inizio dell'anno 2000, attraverso società specializzate, la gestione finanziaria delle risorse versate da aziende e lavoratori.

Un accordo specifico fra le fonti istitutive del fondo (Imprese e Sindacato) siglato a settembre del 2000, permette a tutti i lavoratori iscritti di variare la quota associativa a proprio carico.

Questo è possibile attraverso una comunicazione scritta consegnata all'azienda entro il 30 novembre di ogni anno con effetto dal 1° gennaio successivo, la possibilità di variazione degli importi può essere esercitata sia in aumento che in diminuzione.

Di seguito uno specchietto con esemplificati alcuni importi indicativi:

Aliquota	3° livello. Retrib. utile al Tfr = 30mil.	5° Livello. Retrib. utile al Tfr = 38 mil.
1,2% su retrib. tabellare	£. 24.402	£. 26.736
1,24% su retrib. utile Tfr	£. 26.607	£. 36.245
2% su retrib. Utile Tfr	£. 46.154	£. 58.426
3% su retrib. utile Tfr	£. 69.231	£. 87.692
4% su retrib. utile Tfr	£. 92.308	£.116.923

Fondapi:

Per quanto riguarda i metalmeccanici dipendenti delle aziende che applicano il contratto Api dobbiamo registrare ancora ritardi dovuti alle precisazioni richieste dalla Covip (commissione ministeriale di controllo dei fondi)), per adempimenti burocratici di non poco conto, quali aggiornamenti di Statuto ecc.

Ricordiamo che le categorie di lavoratori interessate al fondo sono 6 (tessili, chimici, metalmeccanici, cartai, alimentaristi), e non sempre è stato facile trovare equilibri condivisi da tutti, e, tutto questo ovviamente ha contribuito a ritardare l'avvio effettivo del fondo stesso.

Comunque adesso i 20.000 iscritti a Fondapi devono aspettare l'autorizzazione ministeriale per iniziare la raccolta delle quote associative, altri aspetti quali le elezioni degli organismi dirigenti, l'elezione dell'assemblea dei soci, del consiglio d'amministrazione, sono stati espletati,

Decreto 47/00

Un ulteriore elemento di novità per quanto riguarda la materia fiscale sta per essere introdotto dal decreto 47 del 18 febbraio 2000. L'importanza e la delicatezza degli argomenti fa sì che dovremo riprendere e specificatamente spiegate, le variazioni previste, ovviamente quando definitive.

Questo riguarda entrambi i fondi previdenziali Cometa e Fondapi.

Filippini Giovanni

La finanziaria è legge

Riportiamo le aliquote fiscali in vigore dall'1-1-2001 con i relativi risparmi per il prossimo triennio rispetto all'anno 2000

LE NUOVE IMPOSTE I.R.P.E.F. PER L'ANNO 2001						
SCAGLIONI DI REDDITO				Aliquote per scaglione	Imposta sul valore terminale dello scaglione	
Annuale (in milioni)		Mensile		%	Annuale	Mensile
da 0 a 20	da 0 a 1.666.667	18%	3.600.000	300.000		
da 20 fino 30	da 1.666.668 a 2.500.000	24%	2.400.000	200.000		
da 30 fino 60	da 2.500.001 a 5.000.000	32%	9.600.000	800.000		
da 60 fino 135	da 5.000.001 a 11.250.000	39%	29.250.000	2.437.500		
oltre 135	oltre 11.250.000	45%				
LE DETRAZIONI PER L'ANNO 2001						
Le detrazioni sono importi da sottrarre all'imposta lorda						
DESCRIZIONE DETRAZIONI				Ammontare annuo	Ammontare mensile	
Detrazione personale	fino 12.000.000	2.200.000	185.000			
Detrazione personale	oltre 12.000.000 fino 12.300.000	2.100.000	175.000			
Detrazione personale	oltre 12.300.000 fino 12.600.000	2.000.000	166.667			
Detrazione personale	oltre 12.600.000 fino 15.000.000	1.900.000	158.333			
Detrazione personale	oltre 15.000.000 fino 15.300.000	1.750.000	145.833			
Detrazione personale	oltre 15.300.000 fino 15.600.000	1.600.000	133.333			
Detrazione personale	oltre 15.600.000 fino 15.900.000	1.450.000	120.833			
Detrazione personale	oltre 15.900.000 fino 16.000.000	1.330.000	110.833			
Detrazione personale	oltre 16.000.000 fino 17.000.000	1.260.000	105.000			
Detrazione personale	oltre 17.000.000 fino 18.000.000	1.190.000	99.167			
Detrazione personale	oltre 18.000.000 fino 19.000.000	1.120.000	93.333			
Detrazione personale	oltre 19.000.000 fino 30.000.000	1.050.000	87.500			
Detrazione personale	oltre 30.000.000 fino 40.000.000	950.000	79.167			
Detrazione personale	oltre 40.000.000 fino 50.000.000	850.000	70.833			
Detrazione personale	oltre 50.000.000 fino 60.000.000	750.000	62.500			
Detrazione personale	oltre 60.000.000 fino 60.300.000	650.000	54.167			
Detrazione personale	oltre 60.300.000 fino 70.000.000	550.000	45.833			
Detrazione personale	oltre 70.000.000 fino 80.000.000	450.000	37.500			
Detrazione personale	oltre 80.000.000 fino 90.000.000	350.000	29.167			
Detrazione personale	oltre 90.000.000 fino 90.400.000	250.000	20.833			
Detrazione personale	oltre 90.400.000 fino 100.000.000	150.000	12.500			
Coniuge a carico (se non possiede redditi superiori a £. 5.500.000)						
Reddito complessivo	fino 30.000.000	1.057.552	88.129			
Reddito complessivo	oltre 30.000.000 fino 60.000.000	961.552	80.129			
Figli e altri a carico (se il reddito complessivo non supera £. 100.000.000)						
Se il coniuge è a carico		552.000	46.000			
Quota spettante a ciascun coniuge (se il coniuge non è a carico)		276.000	23.000			
Se della detrazione fruisce un solo contribuente (in mancanza del coniuge)		552.000	46.000			
Se la detrazione è relativa ai figli successivi al primo (coniuge a carico)		616.000	51.333			
Se la detrazione è relativa ai figli successivi al primo (coniuge non a carico)		308.000	25.667			
Per ciascun figlio di età inferiore a tre anni si aggiungono altre						
		240.000	20.000			

LAVORATORE DI 3° LIVELLO									
Imponibile IRPEF	%	Scaglioni 2001	Imposta netta IRPEF 2001	%	Scaglioni 2002	Imposta netta IRPEF 2002	%	Scaglioni 2003	Imposta netta IRPEF 2003
34.610.000	18	20.000.000	Detrazione personale £. 950.000	18	20.000.000	Detrazione personale £. 950.000	18	20.000.000	Detrazione personale £. 950.000
	24	10.000.000		23	10.000.000		22	10.000.000	
	32	30.000.000		32	30.000.000		32	30.000.000	
Totale			6.525.200			6.425.200			6.325.200
Risparmio 2001 su 2000 pari a £. 319.150			Risparmio 2002 su 2000 pari a £. 419.150			Risparmio 2003 su 2000 pari a £. 519.150			

LAVORATORE DI 4° LIVELLO									
Imponibile IRPEF	%	Scaglioni 2001	Imposta netta IRPEF 2001	%	Scaglioni 2002	Imposta netta IRPEF 2002	%	Scaglioni 2003	Imposta netta IRPEF 2003
35.623.000	18	20.000.000	Detrazione personale £. 950.000	18	20.000.000	Detrazione personale £. 950.000	18	20.000.000	Detrazione personale £. 950.000
	24	10.000.000		23	10.000.000		22	10.000.000	
	32	30.000.000		32	30.000.000		32	30.000.000	
Totale			6.849.360			6.749.360			6.649.360
Risparmio 2001 su 2000 pari a £. 334.345			Risparmio 2002 su 2000 pari a £. 434.345			Risparmio 2003 su 2000 pari a £. 534.345			

LAVORATORE DI 5° LIVELLO									
Imponibile IRPEF	%	Scaglioni 2001	Imposta netta IRPEF 2001	%	Scaglioni 2002	Imposta netta IRPEF 2002	%	Scaglioni 2003	Imposta netta IRPEF 2003
41.428.000	18	20.000.000	Detrazione personale £. 950.000	18	20.000.000	Detrazione personale £. 950.000	18	20.000.000	Detrazione personale £. 950.000
	24	10.000.000		23	10.000.000		22	10.000.000	
	32	30.000.000		32	30.000.000		32	30.000.000	
Totale			8.706.960			8.606.960			8.506.960
Risparmio 2001 su 2000 pari a £. 361.120			Risparmio 2002 su 2000 pari a £. 461.120			Risparmio 2003 su 2000 pari a £. 561.120			

NB. Sono poi da considerare le detrazioni per il coniuge, per i figli ed altri familiari a carico