

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° 20
dicembre

2000

CONTRATTO NAZIONALE

Lettera aperta ai lavoratori metalmeccanici bresciani

Cari lavoratori metalmeccanici bresciani, avremmo voluto porgervi gli auguri di buon anno in un altro modo

e cioè nelle assemblee di fabbrica convocate per presentarvi la proposta sindacale unitaria sulla quantità di salario che è giusto richiedere agli industriali per il prossimo biennio 2001-2002. Ma purtroppo a tutt'oggi una richiesta salariale comune ai tre principali sindacati metalmeccanici - e utile per evitare una ulteriore erosione del potere di acquisto delle buste paga - ancora non c'è, anche se tra pochi giorni, a fine anno, scade il contratto. Perché questo grande ritardo? Proviamo a fare il punto della situazione.

Alle difficoltà nei rapporti tra le organizzazioni sindacali che abbiamo descritto nell'ultimo numero di Metalfiom, sintetizzate nella decisione della Fim-Cisl di approvare nei propri organismi una cifra, disattendendo la prassi unitaria di definire negli esecutivi nazionali Fim-Fiom-Uilm la richiesta da avanzare alle controparti, si sono aggiunte nuove difficoltà per la proposta della Uilm, che tende a mescolare il livello del contratto nazionale con quello dei contratti aziendali.

Nella sostanza, dopo alcuni incontri tra le segreterie nazionali dei tre sindacati le posizioni sono le seguenti:

la **Fiom** ritiene necessario un adeguamento salariale del 5,5 %, più elevato rispetto a quanto indicato dalle altre organizzazioni sindacali (160.000 lire) - che superi quindi l'aumento da prevedere in base all'inflazione programmata e al riallineamento tra quanto ottenuto nell'ultimo contratto e la reale inflazione degli ultimi 2 anni - e che tenga conto anche di una quota salariale da rivendicare per il buon andamento del settore metalmeccanico. Inoltre la Fiom guarda con attenzione ai livelli medio-bassi della nostra categoria, poiché, a causa della pratica diffusa delle elargizioni unilaterali delle aziende ai livelli più alti, la scala parametrica reale è ormai a valori **100-300**, cioè se un 1° livello prende 1000 lire, un 7° livello prende 3000 lire;

la **Fim**, che nei suoi organismi dirigenti si era limitata ad avanzare una richiesta esclusivamente vincolata all'inflazione programmata e al recupero del differenziale tra inflazione programmata e inflazione reale dell'ultimo biennio (4%, 116.000 lire al 5° livello), proponendo un non meglio definito nuovo livello di contrattazione territoriale, nell'ultimo incontro tra le segreterie nazionali del 5 dicembre scorso, pur ribadendo la sua impostazione, ha manifestato una minima apertura verso la necessità di tener conto del buon andamento di settore, adducendo la motivazione - in verità da sempre sostenuta con forza dalla Fiom di Brescia! - che l'inflazione programmata in Italia è inattendibile anche per tutti gli organismi internazionali e nazionali che tengono sotto osservazione l'andamento economico del nostro Paese;

la **Uilm** invece si è mantenuta rigida su una posizione che prevede un aumento del 4,2% al 5° livello (122.000 lire), più la somma di 30.000 lire da destinare solamente a quelle aziende che non abbiano fatto contrattazione aziendale.

Naturalmente è utile non dimenticare il contesto nel quale avviene questo difficile confronto. Mentre l'industria, e quella metalmeccanica in particolare, è in una fase di notevole sviluppo, che nella nostra come in altre province comporta una grande richiesta di ore straordinarie e persino una difficoltà a reperire manodopera sul mercato del lavoro, la Federmeccanica, in buona compagnia con il gruppo Fiat, sempre all'avanguardia nel dare addosso ai lavoratori, è attestata sulla solita posizione che pretende la riduzione dei due livelli contrattuali (nazionale e

segue in seconda pagina

**Fai del tuo ambiente inquinato
un ambiente protetto.**



**Termina il millennio
ma non il bisogno di giustizia e libertà**

Fai della FIOM il tuo sindacato.



seguito dalla prima pagina

aziendale) ad un unico livello o, più precisamente, la distruzione del concetto e della pratica stessi di contrattazione, verso un aziendalismo senza nessuna dignità per i lavoratori, dove conterebbe solamente la disponibilità o l'indisponibilità del padrone a dare o non dare qualcosa a questi o questi altri suoi dipendenti.

Se la situazione è quella tratteggiata, è evidente la necessità di poter avanzare ai lavoratori una proposta credibile per il contratto nazionale, tenendo conto di quanto come Fiom di Brescia abbiamo sempre affermato: e cioè che, nonostante i contratti nazionali abbiano il compito di tutelare il salario dall'aumento del costo della vita, negli ultimi anni si è verificato uno scarto sempre più vistoso tra adeguamenti salariali e inflazione reale, ed essendo convinti, anche, che non c'è alcuna contraddizione tra valorizzazione del contratto nazionale e difesa della contrattazione aziendale. Anzi, la tenuta del contratto nazionale è una delle condizioni per una buona contrattazione aziendale!

Da questo punto di vista la posizione della Uilm non è condivisibile poiché, se passasse, creerebbe nuove difficoltà, di cui non se ne sente proprio il bisogno, ai lavoratori di aziende dove la contrattazione aziendale si fa, nelle quali al momento del rinnovo del prossimo contratto aziendale i datori di lavoro potrebbero opporre un rifiuto, giustificandolo con quella che diventerebbe una nuova norma del contratto nazionale e cioè la distribuzione di una piccola quota salariale ai lavoratori delle aziende che non fanno contrattazione aziendale.

A causa della persistenza di queste diverse impostazioni, l'ultimo incontro unitario delle tre segreterie ha dovuto prendere atto dell'impossibilità di individuare una proposta comune e ha deciso di chiamare in causa le tre segreterie confederali Cgil, Cisl e Uil per esaminare a questo livello il contenzioso e per dirimere le controversie.

La vicenda si fa dunque ancora più complicata ed è opportuno perciò ribadire come Fiom alcuni semplici concetti: l'autonomia della categoria dei metalmeccanici non può e non deve essere messa in discussione da questo intervento confederale; il ritardo sin qui accumulato a causa delle differenti opinioni non può essere recuperato da un eventuale affrettato e pasticciato intervento confederale teso a far calare dall'alto una decisione, che deve essere invece assunta innanzitutto dai lavoratori direttamente interessati. Come Fiom non riteniamo di avere la verità in tasca, ma vogliamo però continuare ad attenerci ad un principio fondamentale: quando e proprio perché le organizzazioni sindacali hanno posizioni diverse è necessario andare ad ascoltare i lavoratori, convocare le assemblee di fabbrica, non tenere ai margini ma anzi rendere protagonisti coloro che sono i diretti interessati del confronto complicato in atto. Stiamo o non stiamo parlando del contratto dei **lavoratori metalmeccanici?**

Infine vogliamo rivolgere l'invito unitario ad una riflessione sul rischio che una rivendicazione salariale poco appetibile e poco condivisa dai lavoratori, unita alla necessità delle aziende di non essere investite dal conflitto in una situazione di mercato favorevole, porti in realtà ad una miriade di soluzioni aziendalistiche, un modo anche questo per dare un colpo al contratto nazionale.

I LAVORATORI

Operai, impiegati, precari nel libro



"Ci siamo!". Non è solo un'esclamazione, è anche il titolo di un libro edito da Mursia. L'autore, Maurizio Zipponi, non fa lo scrittore, ma il sindacalista (è segretario della Fiom lombarda). Protagonisti indiscussi del libro sono i lavoratori. Quelli veri, che, contrariamente a quanto tentano di farci credere ancora esistono.

Attraverso il racconto di esperienze di lotta concrete, vissute dal dirigente sindacale in un rapporto diretto con i lavoratori, si dipana il filo di una riflessione sul mondo del lavoro, sui suoi cambiamenti, sui soggetti in campo. Ne parliamo con l'autore.

Dalla lettura del libro si ricava l'impressione che il tuo ragionamento scorra alla ricerca di una nuova soggettività dei lavoratori non solo indispensabile per contrastare la tendenza del sindacato alla subalternità ed all'inerzia ma (e qui stà la novità), che è oggi possibile affermare. E' così?

Per prima cosa propongo di cancellare le bugie sulla fine del lavoro che hanno affascinato anche la sinistra e il sindacato: i lavoratori dipendenti esistono e vivono nelle fabbriche e negli uffici condizioni di sfruttamento. Accanto ai lavoratori "tradizionali", c'è poi una realtà composta da migliaia di nuovi lavoratori (soprattutto giovani) costretti a forme di contratto a tempo determinato (contratti di formazione, interinali e così via), privati dei diritti fondamentali (dalle ferie alla malattia, dagli infortuni alla maternità) e, soprattutto, soli di fronte ai ricatti dell'impresa.

Qui c'è una prima considerazione che riguarda il sindacato: la Cgil si è dimostrata incapace di intercettare, rappresentare, organizzare questi nuovi lavoratori, e lo deve ammettere. E' anche da questa ammissione che nasce la necessità, non rinviabile, di una svolta radicale nella linea della Cgil. Oggi occorrono piattaforme che, anche attraverso il conflitto, escano dalla gabbia degli accordi del passato, ribadiscano come prioritaria la battaglia per il lavoro a tempo indeterminato, rilancino proposte forti come quella del salario europeo e della riduzione dell'orario di lavoro settimanale fino a 32 ore per permettere una formazione continua.

Perché questo sia possibile, è indispensabile una reale autonomia della Cgil da governi, partiti, imprese. Autonomia che è venuta meno e che si riconquista solo recuperando la rappresentanza reale dei vecchi e nuovi lavoratori.

A proposito di rappresentanza: da tempo il sindacato appare prigioniero di un atteggiamento che dà priorità alle politiche di risanamento e di sviluppo, come se alla crescita economica, automaticamente, corrispondesse un miglioramento delle condizioni di vita e lavoro. I fatti hanno dimostrato che non è così: su questioni cardine come salario e orario, ad esempio, siamo di fronte ad una regressione. Come è possibile invertire questa tendenza?

Mentre il bilancio dello Stato, dal '93 ad oggi, ha realizzato tagli per 600.000 miliardi, il potere d'acquisto del salario dei lavoratori è diminuito del 5%; l'orario di lavoro è mediamente aumentato; gli infortuni, nella regione più ricca e "moderna" del Paese, hanno raggiunto cifre da record. In sintesi: l'Italia sta meglio mentre i lavoratori oggi stanno peggio di ieri. Alle condizioni oggettive, si aggiunge poi il senso di paura, solitudine, impotenza che i lavoratori ed i delegati provano di fronte ad una impresa che si muove con arroganza e spregiudicatezza e che, sul piano generale, ha vinto. E se l'impresa ha vinto, il sindacato ha subito una sconfitta. E allora non basta una seria politica nel bilancio dello Stato. Quando un sindacato viene meno alla sua funzione fondativa, quando il legame con chi dovrebbe rappresentare si spezza, quando non incide più sui cambiamenti, è indispensabile fermarsi, riconoscere la sconfitta, ragionare seriamente. Questo è un passaggio ineludibile. Per ricominciare non bastano piccoli aggiustamenti, non ci sono scorciatoie possibili, bisogna individuare un nuovo percorso. Con una consapevolezza: il tempo a disposizione non è molto. Solo così il sindacato potrà recuperare quella capacità di ascolto e di comprensione dei reali bisogni dei la-

RI? EPPUR CI SONO!

di Maurizio Zipponi "Ci siamo". Intervista all'autore

voratori che è venuta meno e che sta alla base di azioni di lotta incisive. Solo così il legame tra i lavoratori ed il proprio sindacato potrà essere ricostruito.

Alcune delle storie che racconti nel libro si concludono con risultati positivi per i lavoratori. Si può anche non perdere, dunque. Ma i lavoratori hanno "vinto" là dove si sono mossi come soggetto collettivo. E' l'uscire dalla solitudine, l'agire collettivo, quindi, la premessa. Ma perché un lavoratore a tempo indeterminato, relativamente sicuro del suo posto di lavoro, che viene spinto a rapportarsi da solo all'azienda dalla crisi di rappresentanza del sindacato, dovrebbe farsi carico di un giovane precario, occuparsi di chi non ha diritti?

La Fiom ha compiuto un secolo. In questi cento anni abbiamo attraversato periodi di vittorie e di sconfitte. Ciò che ci ha permesso di rialzare la testa dopo una sconfitta è stata la trasmissione della memoria: la capacità di tramandare alle nuove generazioni di lavoratori la convinzione che il futuro può non dipendere esclusivamente dalla volontà dell'impresa, ma anche dalla propria capacità di azione e di lotta. Ciò che unisce oggi un lavoratore sindacalizzato ed un giovane precario è la rivendicazione di nuovi diritti, la battaglia contro la più antica delle schiavitù, il lavoro in affitto, per un lavoro sicuro ed a tempo indeterminato. Fondamentale sarà la capacità della Fiom e della Cgil di modificare radicalmente e velocemente la propria linea ed i propri gruppi dirigenti. Oltre alle vertenze contrattuali aziendali e nazionali, una grande occasione per affermare una discontinuità con il passato è il Congresso della Cgil. Una pratica sindacale come quella di Brescia, l'azione dei delegati e delle delegate, sono certo aiuterà la Cgil a compiere una svolta più che mai necessaria se vuole ritornare ad essere il sindacato dei lavoratori e non solo il sindacato dei servizi per i lavoratori.



Tesseramento 2001
Ci siamo e ci iscriviamo
alla Fiom!

CONTRATTO AZIENDALE GLI SCIOPERI RIESCONO,

Dopo il primo sciopero del 20 novembre altri scioperi sono in corso. Intervista a Silvia Spera, responsabile della Fiom per la città

Non è un normale fatto di cronaca che dopo lunghi anni uno sciopero nazionale del gruppo Fiat abbia riscosso un'ampia adesione dei lavoratori ed in particolare dei giovani, consapevoli della posta in gioco dello scontro aperto con il rinnovo del contratto aziendale. Questo è avvenuto il 20 novembre scorso nei numerosi stabilimenti italiani della multinazionale, mentre Brescia è stata teatro anche di una bella manifestazione dei lavoratori Iveco. Cerchiamo di fare il punto di questa difficile ed importante vertenza parlandone con Silvia Spera.

Dopo alcuni mesi di discussione con la controparte la trattativa appare praticamente rotta: è così? Se sì, perché?

Effettivamente il comportamento della delegazione aziendale non lascia dubbi al proposito. La Fiat ad un certo punto ha deciso di avanzare una controproposta con la quale, invece di prendere in considerazione le nostre richieste, tende a peggiorare le condizioni di lavoro in fabbrica, ad eliminare il ruolo dei delegati e a modificare a suo favore norme e diritti del Contratto Nazionale. Eppure la piattaforma presentata dal sindacato mira semplicemente ad affrontare timidamente i problemi reali di migliaia di lavoratrici e lavoratori della Fiat. Per il salario, ad esempio la richiesta prevede un nuovo premio di risultato di £ 2.200.000 a regime, di cui £ 1.000.000 già da quest'anno, individuando tre indici di riferimento: qualità, produttività e redditività. Ma su questo l'azienda risponde che il premio deve essere vincolato solo ed esclusivamente alla redditività e che per il momento non c'è nemmeno una lira per i lavoratori.

Lo stesso atteggiamento si ripropone sugli altri punti. Orario: si richiede la corretta applicazione della banca ore e l'anticipo delle 8 ore di riduzione di orario previste dal Contratto Nazionale per chi lavora a più di 15 turni settimanali. La risposta Fiat non si limita al no su tutto, ma rilancia sulla massima flessibilità stravolgendo il Contratto Nazionale, togliendo potere di contrattazione ai delegati e pretendendo che si riconosca all'intero gruppo Fiat la stagionalità del prodotto! Lavoratori precari: si richiedono alcune misure minime per ridurre la loro insicurezza, ma al contrario la Fiat vorrebbe poter assumere (ed espellere) ancora più liberamente di quanto previsto da norme di legge e contratto già sin troppo permissive.

Più che un atteggiamento di chiusura per poi mediare molto al ribasso, sembra che la Fiat voglia riproporsi come avanguardia di un fronte confindustriale che tende ad annullare ogni livello di contrattazione collettiva...

Siamo di fronte ad una controparte a cui non basta la moderazione sindacale e salariale. La moderazione della piattaforma presentata presupponeva ad esempio che si sarebbe evitato il conflitto, ma così non è. La Fiat vuole

eliminare il sindacato, specialmente i delegati di fabbrica, punto e basta, vuole una gestione tutta sua dell'intera prestazione lavorativa, orario, salario, ritmi, professionalità. E, mentre ci risponde nel modo che ho ricordato sul contratto aziendale, sospende e licenzia i delegati delle fabbriche del Sud che hanno osato aprire il conflitto e, dopo l'accordo con la General Motors e le continue rassicurazioni sul mantenimento dei livelli occupazionali, dichiara 1.000 esuberanti tra gli impiegati degli enti centrali di Torino, affermando la volontà di procedere alla messa in mobilità con o senza accordo sindacale.

Questa dichiarazione di esuberanti è un fatto a sé o fa intravedere una nuova fase di riorganizzazione dell'azienda?

Intanto è un fatto molto grave che alza il livello dello scontro. Ma dobbiamo aspettarci anche dell'altro, poiché probabilmente è il primo segnale di una operazione chirurgica ben più profonda che la Fiat vuole attuare nel gruppo, avviando una riorganizzazione – già vista in altri tempi – che può anche prescindere dalle condizioni produttive, come evidenzia la denuncia di alcuni dirigenti Iveco, e che potrà coinvolgere l'insieme dei lavoratori, siano essi impiegati o operai. E tutto questo naturalmente senza dover rendere conto al sindacato, ma attraverso azioni unilaterali. Cosa inventerà stavolta la Fiat per attuare liberamente i suoi propositi, riuscirà ancora a mettere insieme una marcia dei capi?

Teniamo ben presente comunque che, come sempre, i lavoratori Fiat sono al centro di uno scontro che va oltre il rinnovo del contratto aziendale: ancora una volta questo gruppo industriale (e finanziario) si è messo alla testa di quella destra sociale e politica che vuole colpire la rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro e ridurre pesantemente la contrattazione collettiva, sia essa aziendale o nazionale



20 novembre 2000 - Manifestazione dei lavoratori Iveco

ZIENDALE FIAT

I GIOVANI PARTECIPANO

Democrazia sindacale, così lavoratori e sindacato avranno un futuro insieme.

Articolo di Francesco Bertoli, RSU Iveco

In questo ultimo periodo i lavoratori della Fiat hanno aperto un conflitto con l'azienda per il riconoscimento del loro diritto a contrattare salario e condizioni di lavoro migliori.

Mentre solitamente e troppo spesso si parla di operai in occasione di morti e infortuni, con l'avvio dello scontro e degli scioperi l'attenzione dei mass-media si è rivolta verso la grande fabbrica per cercare di capirne le contraddizioni e di interpretare le aspirazioni di quelle migliaia di lavoratori e lavoratrici che passano molta parte del loro tempo tra i doveri del lavoro.

Interviste, articoli e lettere apparsi sui quotidiani locali hanno portato alla ribalta quello che è stato definito, in maniera talvolta strumentale e talvolta corrispondente alla realtà, il "malessere" degli operai della Iveco di Brescia.

L'alta adesione alla manifestazione provinciale del 20 Novembre degli operai e operaie dell'Iveco voleva proprio dare visibilità alla vertenza aziendale Fiat, alle richieste dei lavoratori che devono vivere con un salario di 1.700.000.

Da qui a mio avviso bisogna partire, gli operai sono in sciopero e scendono in piazza con rivendicazioni precise, serve solo questo per dichiarare la loro "esistenza", il loro agire e vivere quotidiano e rivendicare la loro identità?

Il malessere operaio così prontamente letto e riportato in alcuni quotidiani locali è reale e affonda le sue radici in quella sensazione ormai diffusa di trovarsi soli ad affrontare tutti i problemi che porta in sé l'essere oggi "operaio".

Registrare il malessere e le sue motivazioni è importante ma insufficiente, non basta né a me né a quelle migliaia di operai che oggi dichiarano la loro solitudine, da qui la scelta di rappresentare i lavoratori e le lavoratrici dell'Iveco attraverso il ruolo di Rsu di fabbrica, da qui la scelta di essere un delegato della Fiom-Cgil di Brescia e volutamente, sottolineo, di Brescia.

I delegati in fabbrica sanno bene le difficoltà e i problemi che ci sono oggi nelle fabbriche, li vivono sulla loro pelle, sanno la difficoltà a raggiungere risultati concreti e misurabili dai lavoratori, sia in fabbrica che fuori, ma a Brescia, all'Iveco, alcuni risultati ci sono e vanno difesi da chi pensa di poter fare tutto un calderone o da chi pensa che non è produttivo alzare la voce.

La contrattazione aziendale ha dato risultati, la vertenza Mac, così fortemente osteggiata, ha dato risposte precise, l'accordo sulle terzizzazioni, che è costato 50 ore di sciopero ai lavoratori Iveco, ha dato risposte a tutti quei lavoratori che rischiavano di essere ceduti ad altre società, al pari dei macchinari, senza nessun tipo di garanzia. Proprio in questi giorni si apre il con-



20 novembre 2000 - Manifestazione dei lavoratori Iveco

fronto con Iveco sulla terzizzazione del reparto plastica, altri 220 lavoratori Iveco vengono ceduti ad un'altra azienda: è evidente la necessità di confermare la linea sindacale dell'accordo sottoscritto per la cessione del reparto presse, oggi Mac.

Questa trasformazione radicale della fabbrica, questa continua riorganizzazione costringe tutti, lavoratori e sindacato al confronto quotidiano sui problemi che in fabbrica ci sono: dalla contrattazione dei ritmi di lavoro, al garantire un lavoro sicuro, al non subire i soprusi dei capi, al trovare risposte adeguate al senso di insicurezza che questo processo sta comportando.

Non è necessario che il sindacato corra ai ripari, è necessario che il sindacato ascolti i lavoratori, sappia dare risposte e formuli proposte tese a dare rappresentanza a quel malessere.

A breve si apre il confronto con Federmeccanica sul rinnovo del biennio salariale del contratto nazionale, le proposte sindacali sono tra loro diverse ed è quindi necessario che si avvii al più presto la verifica con i lavoratori e le lavoratrici su quale tipo di proposta possa al meglio rappresentare i loro interessi. Senza rinunciare all'idea del sindacato come strumento generale che unifica, attraverso le sue proposte, tutti i lavoratori, gli anziani e i giovani, i lavoratori del nord con quelli del sud, i lavoratori italiani con quelli immigrati.

Sarebbe a mio avviso importante che oggi il sindacato tutto possa dare una risposta generale per dare visibilità e identità ai lavoratori, tenendo sempre presente che i lavoratori e lavoratrici non si dividono in cittadini di serie A o di serie B, ma sono persone con eguali diritti.

ALLA LUCCHINI SIDERURGICA NESSUN RISPETTO PER I LAVORATORI

Accordo separato con la Uilm senza il mandato dei lavoratori

La Direzione Aziendale della Lucchini di Casto, nella trattativa svolta presso l'Associazione Industriale Bresciana ha presentato una proposta di accordo per il rinnovo del contratto aziendale.

La Uilm, come sempre alla Lucchini, l'ha subito accolta. La Fiom-Cgil considera i contenuti della proposta insufficienti ed inaccettabili e quindi non ha sottoscritto l'accordo.

La scelta della Uilm è grave perché ha preferito arrivare subito alla firma rifiutandosi di accogliere la richiesta della Fiom di sospendere la trattativa e di sottoporre le proposte della Lucchini alla valutazione delle assemblee dei lavoratori.

L'accordo precedente prevedeva un premio variabile che poteva arrivare fino a lire 1.572.000 annue per il 4° livello per il primo anno fino a elevarsi e raggiungere, teoricamente nel 2000, un importo di L. 3.129.000. Ma nella realtà i premi pagati ai lavoratori di 4° livello sono stati pari a:

1996 = £. 1.547.000	- 1998 = £. 1.146.000
1997 = £. 1.313.000	- 1999 = £. 1.205.000

Di fronte all'evidente fallimento del premio di risultato, nella primavera del 2000 è stato concordato che al raggiungimento degli obiettivi fissati per lo stesso anno, venisse pagato un premio di risultato pari a £ 3.129.000; cosa dice la proposta aziendale sottoscritta oggi dalla Uilm?

Nel nuovo accordo l'importo corrispondente agli obiettivi viene elevato a lire 3.907.000; questo importo, ovviamente, sarà pagato solo se gli obiettivi saranno raggiunti, cosa che non è mai accaduta negli anni scorsi.

Formalmente la differenza tra la vecchia tabella e quella nuova è di £ 800.000 annue per il 2000. La scelta di erogare un acconto del premio prima di Natale del 2000, "in via del tutto eccezionale e solo per quest'anno" e per un importo di circa 1.764.000 lire lorde, rappresenta in realtà il classico "specchietto delle allodole".

Questa somma infatti viene anticipata di due mesi rispetto alla normale scadenza prevista per il mese di febbraio. È evidente che di fronte ad un premio già stabilito di 3.129.000 lire per l'anno 2000 se il risultato ha consuntivo fosse pari a 3 milioni (sommando vecchio e nuovo premio) ciò rappresenterebbe una "bufala" per i lavoratori che alla fine non avrebbero ottenuto alcuno aumento.

Perché alla Fiom non va bene la proposta dell'azienda?

Perché il premio di risultato è tutto variabile ed è totalmente legato ad in-

dici aziendali che possono essere cambiati annualmente

Perché tutte le richieste salariali, comprese le maggiorazioni turni, il cottimo ed il disagio del sabato, sono comprese dentro il premio di risultato;

Perché alla richiesta di stabilizzazione del premio variabile precedente, l'azienda risponde negativamente; infatti non solo mantiene la totale variabilità del premio con il rischio che su qualche indice non venga pagato, ma riconferma la pratica odiosa di escludere dal pagamento le ore di malattia, penalizzando ulteriormente i lavoratori ammalati;

Perché, nonostante si sia insistito su questo punto, l'azienda ha mantenuto la clausola che prevede che il lavoratore che si licenzia prima del 31 Dicembre di ogni anno perda tutto il premio di risultato, compreso l'acconto erogato in giugno. Pensiamo che nonostante i proclami sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda, poi nella realtà per forzarli a non licenziarsi gli si tolgono anche i soldi del premio guadagnato.

Queste critiche nascono dalla constatazione che nella maggioranza delle aziende siderurgiche della provincia di Brescia, anche per il contributo ed il ruolo della Fiom i lavoratori sono più rispettati.

I premi contrattati prevedono la trasformazione dei premi variabili precedenti in premi fissi, come si vede leggendo la tabella pubblicata e i nuovi premi sono aggiuntivi. Ma dato ancora più importante è che il premio di risultato viene erogato anche quando i lavoratori sono ammalati o infortunati.

Tutto questo ci fa dire che ancora una volta ai lavoratori della Lucchini si propone un accordo che li lascia indietro rispetto alle altre fabbriche.

Il fatto che davvero ci colpisce della proposta - rendendola persino immorale - riguarda i criteri di erogazione del premio che potranno permettere alla Lucchini giustamente di pagare il premio per intero, ad esempio, a certi sindacalisti che si assentano dal lavoro per tantissimi giorni e contemporaneamente il premio viene però negato a quei lavoratori assenti dal lavoro per gravi malattie (tumori, neoplasie ecc. ecc.), magari contratte a seguito delle precarie e nocive condizioni di lavoro in fabbrica. Tutto questo è una profonda ingiustizia e dimostra che la Lucchini Siderurgica, il cui proprietario si lascia frequentemente e incredibilmente andare a dichiarazioni giornalistiche sul ruolo sociale dell'imprenditoria, rimane un'azienda dove i diritti dei lavoratori hanno un valore pari a zero.

La Fiom a questa proposta dice di NO perché i lavoratori della Lucchini non possono essere trattati peggio degli altri. Non firmare gli accordi alla Lucchini o essere in minoranza non significa stare dalla parte sbagliata.

Quelli che seguono sono i risultati ottenuti nelle tre aziende siderurgiche nelle quali si è già provveduto al rinnovo del premio di risultato. Come si può vedere si tratta di quote importanti di salario ottenute dai lavoratori della Stefana, della Ori Martin e della Ferriera Valsabbia, attraverso una vera contrattazione aziendale:

	Premio di risultato precedente accordo		Premio di risultato ultimo accordo 2000			Indici di riferimento
	Quota Fissa consolidata	Quota variabile massima raggiungibile	Quota Fissa	Quota Variabile massima raggiungibile	Quota massima raggiungibile	
Ori Martin	1.940.000		730.000	2.250.000	2.980.000	Produttività e Qualità
Stefana	1.689.000	1.020.000	1.600.000	1.350.000	2.950.000	Produttività e Utilizzo Impianti
Ferriera Valsabbia	2.520.000		2.300.000	1.550.000	3.850.000	Efficienza

N.B. I premi di risultato complessivi sono pari alla somma delle quote derivanti dalla precedente contrattazione e dalla contrattazione del 2000. Si va da una quota fissa certa minima di 2.670.000 lire a una fissa certa massima di 4.070.000 lire a cui si aggiunge una quota variabile che varia da 2.250.000 lire a 3.850.000 lire.

LUCCHINI
BACIATO DALLA FORTUNA

Lucchini, in questi ultimi 20 anni, ha avuto la possibilità di aumentare e allargare il proprio “impero” industriale, soprattutto grazie al fatto che, facendo parte del “salotto buono” dell’economia e della finanza italiana, ha potuto acquisire dallo Stato, a prezzi particolarmente “convenienti”, importanti aziende siderurgiche: Bisider, Piombino, Lovere, Servola e altre.

La Lucchini ha avuto la possibilità, grazie alle deroghe intervenute in merito alla legge contro l’inquinamento industriale degli anni scorsi, di poter rinviare, rispetto alle date previste, gli investimenti necessari per mettere a norma di legge i propri impianti in relazione all’impatto ambientale. Inoltre il Ministro dell’Industria in questi giorni e a decorrere dal 1° gennaio 2001 e forse fino al 2019, al fine di ridurre i costi di produzione alle aziende “energivore” (siderurgia), prevede di prorogare anche un’altra norma che consente a Lucchini ed a altri, di guadagnare due volte perché la Lucchini potrà vendere l’energia prodotta dalla sua centrale di Servola al Gestore (ENEL) a 160 lire, contro un costo di 130 lire, e poi lo stesso padrone per la sua stessa acciaieria di Servola la potrà ricomprarla dallo stesso Gestore sulla base di aste i cui prezzi base variano da 73 a 107 lire. Si privatizzano gli utili e si socializzano le perdite.

Il Governo ha il diritto/dovere di promuovere una politica industriale attenta alle specifiche esigenze dei vari settori al fine di favorire la competitività dell’industria italiana, ma consentire a Lucchini ed altri imprenditori che sono anche produttori di energia elettrica, di avere attraverso una pura partita di giro, un finanziamento dallo Stato è una cosa che va ben oltre il sostegno all’industria.

STANADYNE: ELEZIONE RSU

Nel mese di novembre si è svolta la elezione RSU alla Stanadyne di Castenedolo con i seguenti risultati molto positivi per la Fiom

Votanti	235	Fiom	165
Validi	231	Fim	50
Nulle	4	Uilm	16

Totale RSU n. 6 di cui:

Fiom	Fim	Uilm
4	2	0

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE
DEI RISCHI
Una nuova circolare ministeriale

Il sottosegretario di stato On. Paolo Guerrini in data 3 ottobre 2000 è nuovamente intervenuto in merito all’obbligo di consegna da parte delle aziende ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del documento di valutazione dei rischi come da legge 626/94, precisando ulteriormente quanto a noi era già risultato chiaro, sia dalla lettura della sua precedente circolare del 16 giugno 2000, sia dalla interpretazione dell’art. 19 della legge stessa.

Riteniamo opportuno pubblicare integralmente la circolare ministeriale.

Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro

CIRCOLARE N. 68/2000

3 ottobre 2000

PROT. 21705/provv-1

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Direzione Generale Rapporti di Lavoro - Div. VII

OGGETTO: Accesso del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza al documento di valutazione dei rischi. Chiarimenti interpretativi.

ALLE OO.SS. DEI DATORI
DI LAVORO

ALLE OO.SS. DEI LAVORATORI

ALLE REGIONI-ASSESSORATI
ALLA SANITÀ

ALLE DIREZIONI REGIONALI
E PROVINCIALI DEL LAVORO

e, p.c. ALLA PRESIDENZA DEL
CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA
FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO DEGLI AFFARI
REGIONALI
AL MINISTERO DELLA SANITÀ

A seguito dell’emanazione della circ. n.40 del 16/6/00 in materia di “partecipazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza alla gestione della sicurezza”, sono sorti problemi interpretativi circa l’effettiva portata dell’onere di consegna del documento di valutazione del rischio al rappresentante dei lavoratori da parte del datore di lavoro.

A tal proposito si intende precisare che il “diritto di accesso” al documento di valutazione del rischio, previsto dall’art.19, comma cinque della legge n.626 del 1994 va in ogni caso assicurato, in via ordinaria, mediante la materiale consegna del documento.

Solo in via eccezionale, qualora obiettive esigenze di segretezza aziendale legata a ragioni di sicurezza o particolari oneri di riproduzione non rendano praticabile tale consegna, il datore di lavoro potrà assicurare altrimenti il diritto di accesso del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza mediante forme e modalità che consentano comunque la messa a disposizione del documento di valutazione del rischio.

Appare infine utile ricordare che spetta comunque al datore di lavoro dimostrare la sussistenza dei presupposti di fatto che non consentono la materiale consegna del documento al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

firmato
IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO On.le Paolo Guerrini

Per qualsiasi informazione l’ufficio ambiente Fiom è a disposizione.



MEDICINALI:
ABOLITI I TICKET

Con la nuova legge finanziaria è stato ottenuto un primo risultato positivo relativo ai ticket sanitari. È prevista infatti: l’abolizione dei ticket sui medicinali, l’abolizione dei ticket per la diagnosi precoce dei tumori all’utero, al seno e all’intestino. Inoltre con il 1° gennaio 2003 è stata programmata l’abolizione di tutti i ticket.

Nel prossimo numero di MetalFiom daremo informazione dettagliata su tutte le disposizioni contenute nella legge finanziaria.

LEGHE RIUNITE - BRESCIA

Brescia, li 31 Dicemb. 1916

Carissimi compagni del
Consiglio della Federazione

Torino

Il consiglio della Lega, stanco di attendere
siano mantenute le promesse che i vostri segretari ci
fanno continuamente a 1/2 del nostro segretario com-
pagno Falchero, vi pregano di mandare qua al più pre-
sto possibile (anzi per Mercoledì 3 Gen. 1917) uno dei vostri
impiegati per risolvere, in via definitiva, la faccenda del-
la Cassa Mutua e di Disoccupazione.

Sono già mesi che abbiamo aumentata la quo-
ta ai nostri soci e ancora non abbiamo invitato gli
industriali al versamento promesso dell'1/100 perché
attendiamo sempre la circolare che Buozzi si era im-
pegnato di redigere.

Inoltre ancora rimane da definire la vertenza
Loemprini.

Questo Consiglio crede che la Federazione mantenga
le proprie promesse e non lo metta in condizioni di
responsabilità verso i soci, da costringerlo a rassegnare
le dimissioni.

Finalmente Mercoledì sera, 3 Gen. 1917, dovev-
vori decidere dell'ammisione del nuovo segretario, e
bene sia presente un vostro rappresentante.

Sicuri che la nostra richiesta sarà presa in con-
siderazione

PER IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZION

Distintamente vi salutiamo Alberto Luigi

Storia Fiom

31 Dicembre 1916

Normali anche i nostri bisnonni!

Cosa facevano i dirigenti bresciani della Federazione Nazionale Metallurgica, progenitrice dell'attuale Fiom, l'ultimo dell'anno del 1916? Prendevano carta e penna e scrivevano una lettera dai toni non troppo morbidi al Consiglio Nazionale con sede a Torino, come risulta dal documento qui pubblicato, rinvenuto nel corso della ricerca storica che stiamo promovendo per i 100 anni della nostra organizzazione sindacale.

Senza mezzi termini, con questa missiva il Consiglio delle Leghe Riunite di Brescia, "stanco di attendere siano mantenute le promesse" continuamente fatte dal Centro, chiama in causa la inadempienza del prestigioso dirigente Buozzi e dà tempo tre giorni affinché uno dei funzionari del Consiglio Nazionale venga inviato nella nostra città "per risolvere in via definitiva la faccenda della Cassa Mutua e di Disoccupazione". Evidentemente i dirigenti metallurgici bresciani erano stati messi nella spiacevole condizione di non poter onorare gli impegni assunti con i lavoratori soci: si dichiaravano perciò convinti che la Federazione Nazionale avrebbe tenuto fede alle proprie promesse, perché, nel caso contrario, sarebbero stati costretti a rassegnare le dimissioni.

Come si può notare, già allora i nostri dirigenti provinciali non erano molto riverenti verso i vertici e anteponevano gli obblighi nei confronti dei lavoratori a condiscendenti relazioni tra le strutture gerarchiche del sindacato: che questa normalità di atteggiamento, da taluni curiosamente definita anomalia, abbia origini lontane per la Fiom di Brescia?

RIMACH di Rovato

Il giudice del lavoro dà ragione
alla Fiom di Brescia: l'INPS deve
pagare l'indennità di mobilità

La Fiom di Brescia esprime soddisfazione per il provvedimento con cui il Giudice del Lavoro di Brescia Dott.ssa Maura Mancini il 16 ottobre 2000 ha condannato l'INPS a pagare l'indennità di mobilità a 10 lavoratori, già dipendenti della RIMACH SpA di Rovato, licenziati nel 1999.

Nel Maggio 1998, dopo oltre tre mesi di occupazione della fabbrica, è stato raggiunto un accordo sindacale con la nuova società rappresentata dal G.Battista Zobbio, che prevede:

il passaggio diretto di tutti i 47 lavoratori dipendenti;

il graduale rientro al lavoro dei lavoratori in Cassa Integrazione;

un piano industriale teso a salvaguardare e rilanciare l'azienda.

Contemporaneamente la Rimach Spa, per fare fronte alla grave crisi aziendale, aveva concesso in affitto alla Nuova Rimach Srl – di G.B.Zobbio- la propria azienda. Pertanto sulla base dell'accordo sindacale tutti i lavoratori dipendenti sono stati trasferiti nella nuova società con passaggio diretto e senza interruzione del rapporto di lavoro, però alcuni lavoratori, per la mancanza di lavoro erano stati posti in Cassa Integrazione.

Alla fine della Cassa Integrazione, nel Maggio 1999, la Società Nuova Rimach Srl ha poi licenziato, per riduzione del personale 10 lavoratori collocandoli in mobilità, ma l'INPS di Brescia sulla base di un'assurda interpretazione della legge, negava ai lavoratori interessati il diritto alla indennità salariale.

La Fiom di Brescia, di fronte a tale comportamento dell'INPS – lesivo dei diritti dei lavoratori – ha avviato l'azione legale.

Il Giudice del Lavoro, Dott.ssa Mancini, rende giustizia ai lavoratori condannando l'INPS, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 223/91, a pagare oltre alle spese, l'Indennità di Mobilità a tutti i lavoratori licenziati della Rimach Srl.

Tutto ciò è un fatto estremamente importante e positivo per la Fiom, ma soprattutto per i lavoratori interessati.

Come è noto la Rimach di Rovato oggi fa parte del gruppo Lonati.

La Bordogna SpA di Palazzolo

Condannata per attività antisindacale

La Sezione Lavoro del TRIBUNALE ORDINARIO DI BRESCIA con decreto del Giudice D.ssa Maura Mancini del 31/10/2000 ha condannato per attività antisindacale la Bordogna SpA di Palazzolo.

La causa legale era stata promossa nei giorni scorsi dalla F.I.O.M. e dalla U.I.L.M. di Brescia a seguito della messa in pratica da parte del datore di lavoro Tullio Bordogna di un comportamento teso a condizionare e limitare il diritto di sciopero dei lavoratori. In questa azienda infatti è in corso da alcuni mesi una vertenza per il rinnovo del contratto integrativo e quando i dipendenti, per sollecitarne una soluzione positiva, hanno deciso di ricorrere agli scioperi, la proprietà non ha trovato niente di meglio da fare che sospendere il servizio di mensa, indipendentemente dal numero di ore scioperate.

La Sezione Lavoro del TRIBUNALE ORDINARIO DI BRESCIA ha:

- **dichiarato l'antisindacalità della condotta della Bordogna SpA;**
- **ordinato alla Bordogna SpA di non reiterare la medesima condotta (cioè la sospensione della mensa) nel caso di nuovi scioperi;**
- **ordinato alla Bordogna SpA la pubblicazione a proprie spese del decreto di condanna sui quotidiani "Brescia Oggi", "Il Giornale di Brescia" e "Il Giorno";**
- **condannato la Bordogna SpA a pagare le spese della controversia legale.**

La Fiom e la Uilm - che avevano considerato grave e illegittimo l'atteggiamento dell'azienda - salutano positivamente questa delibera-