

Métal fion

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° 17
settembre
2000

SOLIDARIETÀ NON BASTA LA PAROLA

E' un fatto importante che, in pochi mesi, oltre cento fabbriche metalmeccaniche di Brescia abbiano rinnovato il contratto aziendale di lavoro.

Nella stragrande maggioranza degli accordi registriamo il consolidarsi di una linea sindacale costruita con serietà e rigore insieme ai delegati di fabbrica e con i lavoratori interessati.

Attraverso l'azione sindacale e collettiva è stata migliorata la condizione di vita e di lavoro dei lavoratori dipendenti; molte vertenze sono in corso e tantissimi sono i contratti aziendali che scadranno tra la fine dell'anno e il 2001.

L'aumento concordato negli accordi fin qui sottoscritti, prevede che la parte prevalente dell'aumento salariale sia certa ed erogata in quote mensili, mentre la parte variabile del premio è collegata ad indici controllabili dai lavoratori quali produzione, qualità ed efficienza. L'aumento salariale stabilito, per il quadriennio, è mediamente di circa 200.000 mensili (2.400.000 lire annue), per tutti i lavoratori.

Nei rinnovi contrattuali si affrontano molti temi legati alla prestazione lavorativa: dal controllo delle prestazioni straordinarie all'effettiva gestione della banca delle ore, dai passaggi di categoria tradizionali all'introduzione di forme nuove che consentano una maggiore professionalità, dalla contrattazione delle condizioni di lavoro all'individuazione degli interventi necessari per tutelare meglio la salute in fabbrica.

I risultati fin qui conseguiti sono positivi per le lavoratrici e per i lavoratori metalmeccanici di Brescia ed il merito va attribuito soprattutto alla capacità di elaborazione e di proposta del sindacato, alla tenuta unitaria dei lavoratori e di coloro che credono seriamente ad una pratica sindacale che considera "l'agire collettivo dentro la fabbrica" una condizione essenziale per migliorare seriamente le condizioni di lavoro e di vita delle persone sul lavoro e nella società.

La Fiom è un sindacato che fa della solidarietà, della giustizia e dell'equità i punti essenziali e di valore della propria strategia e per questa ragione non è disponibile a sottoscrivere che i premi salariali siano erogati solo ai lavoratori presenti al lavoro, escludendo dai benefici economici del premio i lavoratori ammalati. E' utile ricordare che senza la solidarietà non esiste nemmeno l'azione collettiva.

Purtroppo però, per alcuni lavoratori si ripete, ancora una volta, uno scenario tristemente noto da sempre, dove altri sindacati sottoscrivono premi legati alla presenza in fabbrica, consentendo così all'azienda di negare l'aumento salariale a coloro che sono assenti dal lavoro per motivi di salute. In questo modo colpendo i lavoratori più deboli e ammalati, si favorisce l'individualismo più becero e si afferma sul lavoro quel concetto, "ognuno per sé", che è addirittura agli antipodi dei motivi fondanti del sindacato.

E' comunque importante sottolineare che gli accordi che legano il salario alla presenza individuale sono pochissimi e sono in netto calo rispetto alla tornata contrattuale precedente, e tutto questo dimostra che quando i lavoratori hanno saputo dire basta a tale ingiustizia, anche le aziende hanno dovuto cambiare strada. **A tale proposito è opportuno e doveroso ricordare che, prima del 1970, i lavoratori assenti per malattia o infortunio percepivano un salario inferiore del 40% rispetto alla paga globale, e, solo dopo grandi lotte operaie, è stato conquistato il diritto al salario pieno anche quando i lavoratori sono assenti dal lavoro per motivi di salute.**

Diverse persone (sindacalisti, imprenditori, politici, ministri, economisti e altri) spesso ricorrono a termini rilevanti e molto impegnativi quali **solidarietà**, ma, probabilmente, per qualcuno di questi la parola solidarietà è un impegno che vale solamente per il tempo che si impiega nel pronunciare le sillabe. Poi, nella pratica, nulla.

Per la Fiom CGIL di Brescia la solidarietà è un sentimento profondo di fratellanza, di amicizia e di eguaglianza che unisce all'interno di una comunità i soggetti forti con i soggetti più deboli garantendo a tutti i diritti essenziali per poter avere una vita dignitosa nella fabbrica e nella società. Il lavoro deve davvero essere uno strumento che permette a ciascuno, in base alle proprie capacità e possibilità, di guadagnare un salario per vivere decorosamente per sé e per la propria famiglia. Il premio di presenza è una profonda ingiustizia e quando in un'azienda si consuma una tale ingiustizia non c'è giustizia su nessuno degli aspetti che caratterizzano le condizioni di lavoro.

La solidarietà è un fatto sociale e culturale importante ed evidenzia il livello di civiltà anche di un'azienda.

Osvaldo Squassina
segretario generale della Fiom di Brescia

**BISOGNO DI LIBERTÀ E CAMBIAMENTO
NEL NO DEI LAVORATORI DELLA ZANUSSI**

Articolo in pagina 4

**LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE VA.
L'ANDAMENTO NELLA NOSTRA PROVINCIA**

Nelle pagine interne

E A BRESCIA LA CONTRA

MAC: il reparto terziarizzato dell'IVECO

L'accordo Mac, 340 dipendenti, è importantissimo poiché dopo oltre 30 ore di sciopero si è riusciti ad affermare il diritto alla contrattazione così fortemente ostacolato dalla Fiat durante l'intera vertenza.

La Fiat nell'aprile 1999 cede alla Mac, società Torinese legata alla Fiat, il reparto presse dell'Iveco, lo scontro sindacale che si apre è tra i più complicati e violenti degli ultimi anni.

Per la prima volta viene ceduto a terzi un reparto produttivo ed insieme ai macchinari anche i lavoratori.

Il sindacato non può accettare l'impostazione Fiat che vuole una fabbrica con dentro tante fabbriche ma dove il potere rimane esclusivamente in mano alla multinazionale torinese.

Dopo molte ore di sciopero il 2 Aprile si raggiunge l'accordo sulle terziarizzazioni con il quale si ribadisce il principio di responsabilità e si contrattano pari condizioni per tutti i lavoratori terziarizzati.

Con l'inizio di quest'anno si apre la contrattazione aziendale, l'accordo Fiat è scaduto ma a causa di forti resistenze e contrasti a livello nazionale la vertenza Fiat subisce un arresto per tutti i primi mesi dell'anno.

In Mac il sindacato provinciale unitariamente apre la fase di contrattazione ed elabora insieme ai lavoratori una piattaforma con cui oltre alla richiesta di aumento salariale si affrontano tutta una serie di problemi rimasti aperti ancora dalla gestione Fiat e che con la terziarizzazione si sono ancor di più evidenziati,

La Fiat non accetta che all'interno di un proprio stabilimento possano esserci soggetti che autonomamente negoziano e contrattano tra loro.

Le sue interferenze in tutta questa vicenda sono fortissime, sia all'interno della Iveco, sia sulla proprietà Mac.

Dopo i tre mesi di moratoria si parte con gli scioperi, durante un corteo interno alcuni lavoratori Mac vengono investiti da un camionista, la tensione tra i lavoratori è molto elevata, non sono disponibili ad accettare ulteriori imposizioni dalla Fiat.

Il 20 Giugno 2000 finalmente si riesce a creare le condizioni per siglare un accordo significativo, approvato all'unanimità e con gli applausi nelle assemblee dei lavoratori Mac.

L'accordo sottoscritto prevede:

Premio di Risultato:

Un aumento di lire 100.000 mensili uguale per tutti per dodici mensilità annue;

Inoltre un ulteriore premio annuo, uguale per tutti, di L. 980.000 il cui importo verrà così erogato: L. 700.000 nel mese di luglio di ciascun anno; L. 280.000 a conguaglio nel mese di febbraio dell'anno successivo sulla base d'indici che misurano la produttività, la qualità e l'efficienza. E' riconosciuta inoltre una tantum di 700.000 uguale per tutti i dipendenti (350.000 con la retribuzione del mese di giugno 2000, pro rata e 350.000 con la retribuzione del mese di giugno 2001, pro rata). I lavoratori percepiranno per la durata del contratto (Dicembre 2001) un incremento complessivo di lire 2.530.000 annue, il PdR incide sul calcolo del Trattamento di Fine Rapporto e viene riconosciuto ai lavoratori interinali sia la quota mensile sia la quota a conguaglio.

L'accordo prevede inoltre:

L'impegno a confermare tutti gli attuali contratti a termine in contratti di lavoro a tempo indeterminato. Per quanto riguarda i contratti interinali, vi è l'impegno per il loro inserimento nell'organico aziendale, previa verifica preventiva, tra le parti, prima dello scadere del primo periodo di interinale.

Banca delle ore:

L'azienda, confermando la prassi aziendale, assicura la possibilità per i lavoratori ad inserire nella banca delle ore tutte le ore straordinarie; Il lavoratore che accantona le ore percepirà la maggiorazione salariale prevista per le ore straordinarie.

Ambiente di lavoro

Sono stati individuati e concordati interventi per migliorare l'ambiente di lavoro.

Professionalità:

L'azienda si è assunta l'impegno a realizzare un programma di formazione che coinvolgerà tutti i lavoratori dipendenti. Il programma sarà discusso preventivamente con la R.S.U. La partecipazione ai corsi, il titolo di studio attinente alle mansioni svolte, la polivalenza e l'impegno individuale, saranno utilizzati quali criteri utili per valu-

tare il passaggio di categoria professionale.

Si tratta quindi di un accordo davvero importante innanzitutto per i lavoratori della MAC, ma anche per tutti i lavoratori metalmeccanici che sono impegnati nel rinnovo del contratto aziendale.

La chiarezza degli obiettivi, la lotta dei lavoratori, l'unità dei delegati di fabbrica e delle organizzazioni sindacali territoriali, sono stati elementi essenziali che hanno contribuito a realizzare un contratto che migliora il salario e i diritti di tutti i lavoratori della MAC e che è di grande rilievo sindacale e politico per il contesto Fiat in cui è collocato.

DATI RELATIVI ALLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE Aggiornati al 18 luglio 2000			
PIATTAFORME PRESENTATE	N. 143	DIPENDENTI INTERESSATI	N. 15.899
ACCORDI SOTTOSCRITTI	N. 104	DIPENDENTI INTERESSATI	N. 8.670
VERTENZE ANCORA IN CORSO	N. 39	DIPENDENTI INTERESSATI	N. 7.229
Dei 104 accordi: 97 sono di durata quadriennale, 2 triennale, 4 biennale, 1 annuale. 28 accordi sono esclusivamente su istituti classici (superminimo e/o premio di produzione). 76 accordi sono sul premio di risultato, di cui: – 18 con premio di risultato tutto fisso – 58 con salario in parte fisso e in parte variabile legato ad obiettivi. Questi ultimi contemplano tutti l'assorbimento o il consolidamento del precedente premio di risultato. Esattamente: 27 assorbono parte o tutto il precedente premio di risultato 31 consolidano parte o tutto il precedente premio di risultato. FIOM - Brescia			

Importanti accordi sono stati firmati anche all'ESTRAL, EURAL di Pontevico e Rovato, METRA e ALNOR. Il nostro giornale "IL LAVORATORE DELL'ALLUMINIO" ne ha già dato conto nel numero di luglio.

STREPARAVA di ADRO

Dopo non pochi incontri presso la sede dell'AIB è stato raggiunto nel giugno scorso un positivo accordo tra la Streparava, l'azienda di Adro che con i suoi 410 addetti produce assali per la Fiat-Iveco, la RSU e FIOM,FIM,UILM.

Il confronto tra le parti – che non è mai mancato sia durante la moratoria contrattuale, sia nel periodo immediatamente successivo – è stato piuttosto complicato, poiché è iniziato con una posizione della controparte, successivamente superata, del tutto opposta rispetto alla piattaforma presentata e che puntava sul diniego al consolidamento del premio di risultato precedente, sulla disponibilità ad un nuovo premio solamente e totalmente variabile, e su precise richieste rivolte ai lavoratori in tema di incremento del lavoro notturno, di revisione del prezzo della mensa e di cottimo.

Il nuovo contratto integrativo 2000-2003 prevede:

- il consolidamento in cifra fissa di L.500.000 annue, portando così il precedente premio di risultato al valore annuo di L.2.500.000, erogati mensilmente;

- un nuovo premio di risultato il cui valore a regime è di L.2.700.000, suddivise il L.1.900.000 per la parte fissa e L.800.000 per la parte variabile;

- i due indici ai quali è collegata la parte variabile sono relativi per il 60% della stessa alla qualità e per il 40% alla produttività;

- il superamento del precedente meccanismo (che si era rivelato troppo rigido) di correlazione tra andamento della qualità e della produttività e quota salariale variabile da corrispondere ai lavoratori con l'individuazione di indici proporzionali.

Sono previsti inoltre impegni dell'azienda per quanto riguarda la formazione e l'inquadramento professionale.

TTAZIONE AZIENDALE VA

COSI' IN DUE AZIENDE CONFAPI: MECCANICA BASSI e CORAM S.p.A.



Fine turno di lavoro

MECCANICA BASSI

A Maggio 2000 si è raggiunto l'accordo integrativo aziendale alla Meccanica Bassi, azienda associata Confapi di circa 80 dipendenti, che oggi è interessata ad una fase espansiva significativa.

L'accordo sottoscritto prevede la conferma della assunzione a tempo indeterminato dei contratti di formazione in essere, incontri e segnalazioni da parte delle Rsu per eventuali richieste di riconoscimenti professionali; il vecchio premio di Risultato viene trasformato in premio aziendale mantenendo inalterato il meccanismo di calcolo, l'incidenza e le modalità di erogazione.

Viene istituito un nuovo Premio di risultato uguale per tutti di £ 2.400.000 a regime così suddiviso:
una parte certa pari a £ 1.400.000 erogata mensilmente in 14 mensilità (100.000 £ mensili)
una parte variabile pari a £ 1.000.000 collegata alla produttività annuale.

La durata dell'accordo è quadriennale e scade nel dicembre 2003.

E' un accordo importante, che conferma la tenuta della linea sindacale di questa tornata contrattuale anche nelle aziende aderenti alla Confapi.

CORAM S.p.a.

Più di 40 ore di sciopero sono state invece necessarie per conquistare il contratto aziendale in un'altra azienda aderente alla Confapi, la Coram di Cologne, 130 dipendenti, operante nel settore automotive. Non solo durante i tre mesi di moratoria, ma anche per tre, quattro mesi successivi, praticamente non era stato possibile ottenere un vero tavolo di trattativa a causa del diniego della proprietà di entrare nel merito di una piattaforma che prevedeva un prevalente aumento salariale fisso, dopo che sulla parte di salario variabile concordato nel '96 non era mai stato possibile avere un serio confronto a livello aziendale sul perché non portasse risultati ai lavoratori.

L'azienda proveniva da un buon andamento produttivo e commerciale degli ultimi anni, dimostrato anche da nuove acquisizioni industriali. L'unità dei lavoratori e il loro determinato impegno negli scioperi, l'unità dei delegati e delle organizzazioni sindacali ha consentito di realizzare nel luglio scorso un contratto aziendale con un nuovo premio di risultato che a regime nel quadriennio prevede L. 1.900.000 fisse, più L. 600.000 variabili legate a indici di qualità e produttività, e con alcuni impegni aziendali relativi all'occupazione (passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato) e all'organizzazione di un calendario annuo che tenga conto delle diverse esigenze feriali di lavoratori della zona e lavoratori immigrati.

DUE VERTENZE A PALAZZOLO: MACPI e LANFRANCHI

Macpi SpA

Si è dimostrata una delle vertenze più complicate di questa stagione contrattuale nella nostra provincia, a causa di una intransigenza della Direzione aziendale, che, come ha poi evidenziato l'accordo sottoscritto a fine luglio per il quadriennio 2000-2003, non trovava motivazioni nella positiva realtà produttiva e commerciale di quest'azienda e del gruppo industriale di cui è parte importante.

Qui non solo si era manifestato il rifiuto di consolidare la parte di salario variabile mediamente percepito nel passato quadriennio e di discutere seriamente del nuovo premio di risultato, ma ad un certo punto nel maggio scorso, dopo i primi scioperi articolati, era stata persino effettuata nella busta-paga dei circa 130 lavoratori la trattenuta di L. 130.000 mensili di salario fisso accordato nel '96. Nella stessa busta-paga i dipendenti avevano trovato una lettera della Direzione, successivamente giudicata antisindacale dalla Pretura di Brescia - così come illegittima era stata giudicata la trattenuta - a seguito del ricorso delle organizzazioni sindacali Fiom e Fim in base all'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori.

Solo la convinta partecipazione degli operai e degli impiegati agli scioperi (quasi 50 ore) ha creato nell'azienda il clima necessario per una ripresa del confronto e per il superamento del conflitto con un accordo in linea con la piattaforma presentata.

E' stato così possibile consolidare il salario fisso di L.1.600.000 annue dell'accordo del '96 - che era sprovvisto di una clausola di durata che lo rendesse valido fino a nuovo accordo - e consolidare con l'importo di L.300.000 annue la parte variabile dello stesso. Il nuovo premio di risultato prevede per la parte fissa L.1.400.000 annue a regime erogabili mensilmente e L.900.000 per la parte variabile. Il meccanismo a cui è legata è relativo alla prestazione di produttività, come nel precedente accordo del '96, ma la quantità salariale corrispondente ad ogni punto incrementale dell'indice è stata aumentata da L.32.000 a L.45.000. Nell'accordo sono inoltre previsti interventi per il miglioramento dell'ambiente, mentre per quanto riguarda la professionalità è stabilito un incontro annuale per affrontare i problemi relativi ai passaggi di categoria, tenendo conto di criteri di polivalenza, autonomia, responsabilità dei lavoratori, e superando così la precedente situazione che vedeva la Direzione rifiutarsi di discutere con la RSU di categorie, appellandosi immotivatamente alla legge della privacy.

Lanfranchi S.p.A.

La vertenza per il rinnovo del contratto in questa azienda di circa 300 dipendenti è stata caratterizzata dalla pesante richiesta della Direzione di introdurre la flessibilità di orario con un numero elevato di sabati obbligatori, pomeriggi compresi, ben oltre le 64 ore annuali previste dal Contratto Nazionale per le attività caratterizzate da stagionalità. La positiva risposta a tale richiesta sarebbe stata la precondizione, secondo l'azienda, per poter entrare nel merito di un confronto sul nuovo premio di risultato, che in ogni caso avrebbe avuto un meccanismo premiante solo per i lavoratori impegnati il sabato e in rapporto al numero di sabati lavorati.

Ma proprio per far fronte alle esigenze di stagionalità era vigente in Lanfranchi un accordo di banca-ore che consentiva ai lavoratori di poter effettuare su base volontaria fino a 40 ore annuali di straordinario con riposo compensativo in un periodo successivo e con una maggiorazione uguale a quella prevista contrattualmente per lo straordinario.

Incontestabilmente questa banca-ore ha consentito all'azienda di affrontare positivamente e in un equilibrio tra esigenze dei lavoratori e dell'impresa un mercato quale quello delle cerniere, la cui stagionalità è evidente. Partendo da questa constatazione i delegati della Fiom hanno sempre sostenuto nel corso della vertenza che la preesistenza di un tale accordo aziendale era un fatto contrattualmente rilevante, dal quale né l'azienda, né tantomeno la RSU potevano prescindere e che comunque la pretesa di imporre il lavoro obbligatorio nella giornata del sabato andava nettamente respinta. Decisive da questo punto di vista sono state due assemblee di fabbrica, nel corso delle quali sono state particolarmente le lavoratrici, indipendentemente dalla organizzazione sindacale di appartenenza, a lanciare chiari messaggi di indisponibilità anche verso ipotesi più blande, ma non sufficienti ad eliminare chiaramente l'obbligatorietà della flessibilità di orario. A fine luglio, terminati i tre mesi di moratoria e quando ormai i lavoratori stavano cominciando a mettere nel conto la necessità di partire con gli scioperi subito dopo il periodo feriale, si è verificata una apertura da parte dell'azienda, rispetto alla quale la successiva azione unitaria della RSU, di Fim e di Fiom, ha determinato le condizioni per la firma dell'accordo.

Limitandoci al premio di risultato (altri punti riguardano il passaggio a tempo indeterminato di alcuni part-time verticali, la costituzione di un Fondo Mutualistico Aziendale, ecc.) il nuovo contratto 2000-2003 prevede un valore a regime di L.2.100.000 annue, di cui L.1.500.000 fisse e L.600.000 variabili.

Il preesistente meccanismo di banca ore volontaria rimane confermato nelle modalità di funzionamento e nelle maggiorazioni, passando però dalle 40 alle 64 ore annuali, e diventa il riferimento di un indicatore che, fissando in 11 per turno il numero massimo di turni teorici effettuabili il sabato (non oltre le 6 ore e non oltre mezzogiorno) considera i sabati lavorati quando si verifici una adesione volontaria di almeno il 45% dei lavoratori del turno. La parte variabile del premio di risultato verrà erogata a tutti i lavoratori in forza alla Lanfranchi.

La Fiom, che nel '96 non aveva firmato l'accordo in questa azienda, essendo la parte variabile del premio di allora vincolata ad un indicatore aleatorio (fatturato/costo del lavoro), ha ritenuto accettabile questa intesa, insieme a tutte le lavoratrici e i lavoratori che l'hanno approvata all'unanimità, per i seguenti motivi:

i sabati obbligatori non sono passati e la conferma della banca-ore volontaria dà luogo ad un tipo di flessibilità stagionale di orario di gran lunga più favorevole al lavoratore rispetto alla stessa flessibilità stagionale prevista dal Contratto Nazionale; la parte variabile del premio viene corrisposta, nella misura che maturerà, a tutti i lavoratori, indipendentemente che abbiano effettuato o meno il lavoro al sabato; l'indicatore della parte salariale variabile dell'attuale accordo è senza dubbio più verificabile rispetto all'indice di bilancio del '96.

REFERUNDUM ALLA ZANUSSI: È ANCHE UN **NO** PER IL CAMBIAMENTO DEL SINDACATO

Il 70% degli operai e degli impiegati del gruppo Zanussi, alla vigilia delle ferie, hanno respinto con voto segreto l'accordo sindacale separato sottoscritto con l'azienda dalla FIM e dalla UILM.

L'accordo, oltre a poco salario, stabiliva una ulteriore flessibilità nell'assumere i dipendenti attraverso l'introduzione del lavoro a chiamata (Job on call). Tale forma di contratto di lavoro, che non è nemmeno contemplata nell'ordinamento giuridico Italiano, consiste nel fatto che l'azienda assume a tempo indeterminato delle persone che non lavorano, ma restano a casa in aspettativa in attesa di essere chiamate in servizio quando servono all'azienda, con un preavviso di 72 ore. I lavoratori sono chiamati al lavoro per la durata e per i turni che servono all'impresa; terminato il periodo, il lavoratore, viene lasciato a casa, in attesa di essere nuovamente chiamato. Il lavoratore può essere chiamato anche per un solo giorno alla settimana e non può rifiutarsi.

Questa forma di assunzione consente all'impresa di chiamare e pagare il lavoratore quando e se ne ha bisogno e di lasciarlo a casa e non pagarlo quando lo ritiene inutile. In questo modo la flessibilità del lavoro si presenta con il suo volto più violento e orribile.

Il sindacato dei metalmeccanici della Fiom Cgil ha espresso il proprio dissenso, non ha sottoscritto l'accordo ed ha invitato tutti i lavoratori della Zanussi a votare contro l'intesa sottoscritta da FIM e UILM.

Il no della maggioranza dei lavoratori della Zanussi è un fatto straordinario e positivo che indica a tutto il sindacato la necessità di dire basta alla flessibilità selvaggia in cui il tempo di vita delle persone è totalmente subalterno alle esigenze produttive e di mercato dell'impresa.

I giovani, gli operai e gli impiegati della Zanussi hanno avuto il coraggio di dire di no al loro padrone, il sindacato deve oggi conquistare, innanzitutto per i lavoratori della Zanussi, un buon contratto aziendale che difenda seriamente gli interessi dei lavoratori, ma deve anche avviare una riflessione unitaria per determinare un cambiamento di rotta rispetto alle politiche degli orari di lavoro e sulle flessibilità, affinché il tempo di lavoro e di non lavoro siano ben definiti. Tutto questo per assicurare alle lavoratrici, ai lavoratori e ai giovani di avere, insieme ad un lavoro sicuro, il diritto alla propria libertà e il diritto ad avere il tempo per la propria vita dentro e fuori la fabbrica.

ANCORA LUCCHINI: ATTACCO ALLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La stagione del rinnovo dei contratti aziendali per le aziende metalmeccaniche della provincia di Brescia è in pieno svolgimento, oltre 100 sono gli accordi sottoscritti e che vedono quasi sempre presenti contenuti coerenti ad una linea contrattuale seria e rispondente ai problemi dei lavoratori.

Nelle ultime settimane in questo scenario si è inserita la grave scelta politica operata dalla Lucchini S.p.a. che a fronte delle piattaforme presentate dalle RSU per gli stabilimenti di Sarezzo e Casto, ha comunicato alle Organizzazioni Sindacali, tramite l'Associazione Industriale, la decisione di contestare la rispondenza di queste piattaforme a quanto previsto dal contratto nazionale di lavoro, chiedendo l'attivazione della procedura stabilita dal contratto stesso, che prevede anche il coinvolgimento del Sindacato Nazionale.

Questa scelta è sorprendente in quanto le piattaforme presentate nei due stabilimenti sono coerenti con quanto prevede il contratto Nazionale di lavoro e sono simili per quantità e qualità a tante altre che nella nostra provincia hanno costituito la base di confronto e trattativa tra le parti.

Tutto questo ci fa pensare che ci possa essere da parte della Lucchini la volontà di strumentalizzare queste vertenze, o per ragioni collegate al futuro di questi stabilimenti nel contesto del gruppo, oppure per operare un attacco al ruolo della contrattazione aziendale da far pesare al tavolo delle trattative sul prossimo rinnovo del Contratto Nazionale.

Sarà l'esito delle verifiche in corso a chiarire le reali intenzioni di questa azienda e a dare ai lavoratori della Lucchini la risposta sulla trattativa da mesi attesa.



CONDANNATA LA CO.FE.MO. PER ATTIVITÀ ANTISINDACALE

Nel giugno scorso la Cofemo di Castegnato, azienda di circa 170 dipendenti che opera nel settore dell'alluminio, è stata condannata per attività antisindacale da parte del Giudice del Lavoro di Brescia.

La Fiom e la FIM erano ricorse alla magistratura poiché l'azienda aveva unilateralmente deciso di disapplicare un accordo sindacale che stabiliva orari e modalità di lavoro nel reparto fonderia e, inoltre, aveva iniziato a comminare sanzioni disciplinari ai lavoratori "colpevoli" di continuare a comportarsi secondo un accordo aziendale che manteneva tutto il suo valore giuridico.

Il Giudice, oltre a sancire come antisindacali le decisioni aziendali, ha dichiarato nulli i provvedimenti presi e ha ordinato alla Cofemo di ripristinare le modalità di lavoro secondo quanto previsto dall'accordo sindacale. L'azienda ha successivamente ritenuto di opporsi al decreto del Giudice, la qual cosa ha dato luogo a una transazione presso la Sezione Lavoro del Tribunale di Brescia, in base alla quale i lavoratori, fino all'esito del giudizio di primo grado, possono continuare ad eseguire senza alcuna conseguenza disciplinare la prestazione lavorativa come previsto nel decreto stesso.

Non è certamente la prima volta che, particolarmente negli ultimi anni, la Cofemo ha assunto atteggiamenti piuttosto discutibili e talvolta perfino strabilianti verso i lavoratori e il sindacato: certamente in questa occasione si è superato il segno.

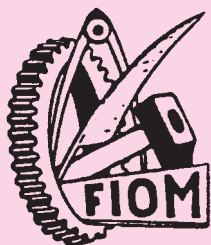
Auspichiamo che questi comportamenti vengano superati, anche per non avvelenare il confronto che si dovrà aprire in azienda con la scadenza a fine anno del rinnovo del contratto integrativo.

EUROPRESS DI SAREZZO: RIDURRE L'ORARIO INCREMENTANDO IL SALARIO

All'Europress di Sarezzo, azienda di oltre cento dipendenti che lavora nell'indotto auto e casalinghi, è stato raggiunto l'accordo sulla gestione del lavoro al sabato per i lavoratori del reparto fonderia. L'intesa prevede che nel periodo Luglio-Novembre 2000 (escluso il periodo feriale), ogni lavoratore possa essere comandato per un numero massimo di due sabati lavorativi dalle ore 06 alle ore 12, a fronte di 6 ore lavorate il lavoratore manterrà una maggiorazione del 50% e accantonerà nella banca delle ore individuale 8 ore di riposo che potrà utilizzare quando effettuerà il turno di notte.

All'accordo si è giunti dopo mesi di discussione e alcune ore di sciopero, in quanto c'è stato un tentativo da parte dell'azienda di far saltare la proposta che il sindacato aveva costruito con i lavoratori comandando esclusivamente per il lavoro al sabato squadre di lavoratori studenti assunti da una Società di Lavoro Interinale.

L'intesa è particolarmente significativa perché respinge il tentativo dell'azienda di sostituire e di mettere in contrapposizione lavoratori dipendenti con lavoratori interinali, e dà la possibilità ai lavoratori della Europress di poter ridurre l'orario di lavoro settimanale incrementando il proprio salario.



Con la Fiom prima di tutto i lavoratori
/ scriviti!

