

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° 12
dicembre

99

La fabbrica è anche come tu la vuoi

Contrattazione aziendale, i lavoratori hanno una grande occasione per:

- *contare di più* • *far riconoscere il proprio insostituibile ruolo* • *dare valore all'unità sindacale*

Mentre nelle fabbriche le RSU e le organizzazioni sindacali stanno effettuando le prime assemblee e i primi incontri preliminari con le aziende, la Fiom precisa i propri obiettivi con un documento del Consiglio Generale, dopo una intensa discussione democratica che ha coinvolto centinaia di delegati in vari incontri generali e di settore

Il consiglio generale della Fiom in merito alla prossima stagione contrattuale aziendale esprime le seguenti valutazioni:

La stagione contrattuale aziendale si presenta molto difficile. I rapporti sindacali unitari sono al minimo storico e le divisioni tra CGIL, CISL, UIL possono ripercuotersi sulle categorie e anche nei territori.

La pratica degli accordi separati è, purtroppo, un esempio negativo che potrà ampliarsi.

Il documento approvato dalla

FIM CISL nazionale, che giudica esaurita nel breve periodo la possibilità di costruire percorsi sindacali unitari, è un fatto preoccupante perché esprime una palese rinuncia ad operare tutti insieme per favorire un'azione unitaria in grado di affrontare e risolvere i problemi dei lavoratori, e perché riporta automaticamente nella categoria dei metalmeccanici le pesanti divisioni esistenti tra le confederazioni sindacali.

Il consiglio generale della Fiom di Brescia, consapevole della si-

tuazione attuale, ritiene tuttavia che sia necessario - nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici - non desistere aprioristicamente da una azione unitaria che sappia leggere i cambiamenti in atto nell'industria meccanica e sappia contemporaneamente affrontare e risolvere i problemi dei lavoratori.

Questo è l'obiettivo principale della Fiom CGIL di Brescia, ma se ciò non fosse possibile è evidente che l'unica strada è quella

continua



Contrattazione aziendale: La fabbrica è anche come tu la vuoi

Ad esempio: conoscere il ciclo produttivo per contrattare la prestazione lavorativa e l'orario di lavoro

continua dalla pagina precedente

di coinvolgere, anche su opzioni diverse e in un percorso democratico, tutti i lavoratori interessati alla contrattazione aziendale, poiché quando vi sono posizioni contrastanti l'unica scelta valida è quella della democrazia.

La Fiom di Brescia ha la massima consapevolezza che la via della divisione sindacale, della contrapposizione e degli accordi separati è già stata battuta e vissuta drammaticamente negli anni '60: e nessuno può dimenticare che ha prodotto gravissimi danni ai lavoratori e al sindacato.

Sono a tutti note inoltre le posizioni di Confindustria. Per gli industriali la contrattazione aziendale dovrebbe affrontare solamente il tema del premio di risultato, il salario dovrebbe essere totalmente variabile e il premio dovrebbe dipendere in modo predominante dalla redditività dell'impresa. Essi sostengono che la parte del premio non legata alla redditività dovrebbe di volta in volta essere azzerata e collegata a nuovi obiettivi, escludendo così qualsiasi forma di consolidamento salariale, il tutto con una riparametrazione salariale 100/200

che dovrebbe, a loro dire, premiare la professionalità.

La posizione dei rappresentanti dell'industria metalmeccanica evidenzia quindi le differenze di fondo tra quello che il sindacato intende realizzare nella prossima stagione contrattuale e quello che invece pensano di fare gli imprenditori.

Riportiamo di seguito i punti sui quali la Fiom di Brescia intende muoversi nella elaborazione della piattaforma e nella contrattazione aziendale.

1) LA CONOSCENZA DEL CICLO PRODUTTIVO

Occorre chiedere alle aziende tutte le informazioni necessarie per ricostruire il ciclo produttivo, sia interno che esterno all'azienda, a partire dalla progettazione fino alla vendita del prodotto. E' necessario per la Fiom che le aziende siano trasparenti sul piano delle informazioni che riguardano la quantità e la qualità del lavoro, le condizioni nelle quali si svolge, il salario e il livello degli organici e dell'occupazione.

Si deve discutere degli investimenti necessari sia al mantenimento degli standard occupazio-

nali, sia relativi alla possibilità di crescita. E' necessario quindi discutere con le aziende del sistema dei lavori atipici, del loro uso in azienda, del loro livello quantitativo e qualitativo. Ma occorre anche definire un percorso per la determinazione delle garanzie di assunzione a tempo indeterminato per questi lavoratori.

Assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione, lavoro temporaneo fanno entrare in azienda un numero elevato di lavoratori, ai quali è necessario garantire rispetto dei diritti, della persona, della professionalità.

Questa è la condizione attraverso la quale è possibile recuperare un rapporto tra lavoratori normalmente dipendenti e nuovi precari dell'industria, affrontando il tema delle flessibilità non in funzione dei soli interessi dell'impresa.

Nella ricostruzione del ciclo produttivo e in presenza di scorpori o di cessione di reparti e attività va considerato il principio della responsabilità diretta dell'azienda madre su tutti i lavoratori del ciclo produttivo dentro e fuori l'azienda, almeno sui seguenti punti: unicità dei trattamenti salariali, dei diritti e delle garanzie occupazionali.

Ciò deve realizzarsi sul piano normativo, ma anche attraverso incontri congiunti di tutti i soggetti che operano sul ciclo produttivo, sperimentando forme nuove di rappresentanza sindacale e imprenditoriale quali i comitati di sito.

2) LA PRESTAZIONE LAVORATIVA E L'ORARIO DI LAVORO

Il controllo della prestazione lavorativa parte dal controllo dell'orario di lavoro, coinvolge la professionalità e deve mettere sotto verifica tutte le forme del salario aziendale sia collettive che individuali.

Lavoro straordinario e banca delle ore

Il nuovo contratto prevede che, per le aziende con meno di 200 dipendenti, le ore straordinarie sono 250 e che di queste 170 ore possono essere collocate nella banca delle ore, mentre per le aziende con oltre 200 dipendenti,

il tetto massimo delle ore straordinarie è di 200 ore e che 168 possono essere collocate nella banca delle ore.

Di fronte a tale situazione se si vuole ridurre e controllare effettivamente le ore straordinarie è necessario che:

- 1) la maggiorazione salariale prevista per le ore collocate in banca delle ore sia analoga alla maggiorazione prevista per le ore straordinarie;
- 2) le aziende forniscano i dati relativi alle ore accantonate e a quelle pagate a titolo di straordinario di tutti i lavoratori;
- 3) le aziende non frappongano difficoltà ai lavoratori nell'utilizzo individuale delle ore in banca delle ore.

Riduzione degli orari per maggiore utilizzo degli impianti.

La Fiom di Brescia è contraria all'introduzione dei turni domenicali nelle attività che non sono a ciclo continuo. Laddove le aziende chiedano un maggiore utilizzo degli impianti rispetto all'orario normale dal lunedì al venerdì, si ritiene che la strada da percorrere sia quella della riduzione degli orari di lavoro. Per questa ragione consideriamo esaurita la fase dello scambio tra un po' di salario in più e l'aumento degli orari e dei turni di lavoro.

In particolare sulla prestazione lavorativa

a) è necessario mettere sotto controllo le condizioni e i tempi di lavoro: pause, saturazioni, ecc.. Vanno individuate quelle situazioni in cui il lavoro appare in economia ma in realtà è a vincolo; in queste situazioni occorre che vengano riconosciuti i benefici dovuti;

b) è necessario rimettere al centro l'intervento sull'ambiente di lavoro individuando posizioni pericolose e definendo gli interventi necessari per le bonifiche e per la messa in sicurezza. In particolare occorre anche guardare alle posizioni di lavoro esterne al ciclo produttivo stesso e cioè a quell'area che viene comunemente chiamata dei servizi interni, nella quale spesso si verificano numerosi infortuni sul lavoro anche gravi.

Più precisamente per quanto concerne gli orari:

continua

La Fiom presenta il libro

DESIDERIO DI LIBERTÀ

La Fiom di Brescia e l'autunno caldo del 1969

Lunedì 20 dicembre alle ore 16.00
presso il salone Vanvitelliano
Palazzo Loggia.

Intervengono:

OSVALDO SQUASSINA
Segretario generale Fiom - Brescia

ELIO MONTANARI
autore del libro

PAOLO CORSINI
Sindaco di Brescia

LUCIA MOTTI
Ricercatrice, responsabile della Formazione Gramsci

CLAUDIO SABATTINI
Segretario Nazionale della Fiom

Contrattazione aziendale: La fabbrica è anche come tu la vuoi

Ad esempio: puntare su forme più avanzate di inquadramento e sul diritto alla formazione professionale

continua dalla pagina precedente

- a) occorre ridurre il ricorso al lavoro straordinario;
- b) vanno definiti i calendari di lavoro;
- c) va favorita la crescita della banca delle ore anche attraverso un riequilibrio delle maggiorazioni salariali;
- d) va assicurato ai lavoratori il diritto ad usufruire di tutti gli istituti contrattuali, quali: ferie, Rol e festività, accantonamenti notturni;
- e) vanno definiti gli organici necessari al ciclo produttivo e ai servizi per realizzare il normale orario di lavoro;

f) va impostata una riduzione degli orari a fronte della richiesta di maggior utilizzo degli impianti.

3) PROFESSIONALITA'

Occorre sperimentare forme più avanzate di inquadramento professionale anche offrendo strumenti di formazione continua e, perché ciò avvenga, è necessario assicurare, soprattutto ai giovani, un lavoro stabile alla fine del percorso formativo.

Nel merito, le ipotesi a cui guardiamo con attenzione, mettono al centro il bisogno di crescita

culturale e professionale:

Sul piano culturale sono ipotizzabili i seguenti passaggi normativi:

- a) la possibilità di utilizzare le 250 ore contrattuali retribuite per partecipare a corsi o stage di cultura generale;
- b) la possibilità di utilizzare le 120 ore contrattuali retribuite per corsi di formazione professionale;
- c) la necessità di definire con le imprese percorsi e programmi formativi permanenti che coinvolgono l'insieme dei lavoratori.

Sul piano professionale e dell'in-

quadramento è necessario pensare a:

- a) polivalenza, ovvero la possibilità di spostarsi nel ciclo su più postazioni;
 - b) autonomia, ovvero la possibilità di assumere decisioni sul ciclo produttivo e sulla qualità del prodotto;
 - c) responsabilità, ovvero la capacità di coordinazione tra la sede decisionale e quella di esecuzione.
- Dentro queste aree è necessario e deve diventare possibile superare la distinzione tra operai e impiegati.

continua



La Fim, a distanza di 5 mesi dall'accordo separato alla Feralpi, non desiste dal continuare a condurre una polemica contro la Fiom territoriale perché non ha sottoscritto l'accordo aziendale in questa azienda. Per far comprendere ai lettori di MétalFioM questa vicenda è opportuno richiamare brevemente i fatti.

Il 30 luglio le RSU di Fim, Uim e Sin-pa sottoscrivono un accordo con il quale vengono concessi all'azienda ulteriori periodi in cui i lavoratori sono obbligati a lavorare al secondo turno della domenica, con orario dalle 14.00 alle 22.00, portando così da sei a nove i mesi in cui si lavora la domenica pomeriggio; l'aumento salariale ottenuto è totalmente variabile ed è collegato alla presenza individuale. Tra l'altro, pur con questa pesante ipoteca della totale variabilità, l'aumento concordato è tra i più bassi rispetto agli aumenti medi ottenuti nelle altre aziende siderurgiche, e nell'insieme tutto ciò non è certamente un aiuto offerto alla contrat-

tazione aziendale nel settore

Firmato l'accordo, i protagonisti dell'intesa hanno annullato le assemblee unitarie per discuterne i contenuti con gli interessati - che sono tutti i lavoratori della Feralpi - e hanno improvvisato una votazione aperta soltanto ai loro iscritti.

Di fronte alla violazione delle più elementari regole democratiche, la Fiom è stata costretta a raccogliere le firme tra i lavoratori per chiedere il referendum.

Il referendum dei lavoratori è stato effettuato dopo oltre due mesi dalla firma dell'accordo.

Per la Fiom Cgil di Brescia la democrazia è sempre stata un aspetto serio e irrinunciabile della propria attività sindacale e continuerà ad esserlo anche per il futuro. Ma purtroppo in questi giorni anche alle Acciaierie di Calvisano si sta ripetendo la stessa preoccupante situazione.

La fabbrica è anche come tu la vuoi

Ad esempio: ottenere aumenti salariali certi e mensili

continua dalla pagina precedente

Sul piano del salario:

- a) occorre individuare quale e quanta parte di salario va distribuita per la professionalità;
- b) la differenziazione deve avvenire tra le diverse aree;
- c) Trattandosi di salario professionale deve essere distinta dalla quota destinata al premio di risultato.

Ovviamente la Fiom ritiene che i percorsi professionali siano valutati e costruiti sulla base delle singole e specifiche realtà aziendali.

4) SALARIO

Il consiglio generale della Fiom considera la questione salariale uno dei problemi più importanti, insieme alle condizioni di lavoro, della prossima contrattazione aziendale. Per questa ragione ritiene che:

- occorre che le aziende siano davvero trasparenti permettendo la conoscenza del salario aziendale sia individuale, sia collettivo, almeno nei suoi valori medi nell'ambito delle singole categorie;
- in ogni azienda è necessario verificare cosa è avvenuto sul premio di risultato concordato nella precedente contrattazione. Ciò per correggere eventuali errori di valutazione sui parametri degli indici utilizzati;
- al consolidamento degli obiettivi raggiunti deve essere conseguente il consolidamento del valore del premio raggiunto;
- le quantità salariali da richiedere andranno valutate tenendo conto della specificità di ogni

singola azienda; tuttavia, gli aumenti salariali mensili da inserire nelle piattaforme possono essere intorno alle 200.000 lire;

- i lavoratori hanno diritto ad un riconoscimento salariale che prenda atto del loro contributo allo sviluppo dell'azienda. Questo rende indispensabile il fatto che la quota predominante di aumento salariale sia certa e mensilizzata, mentre la parte rimanente sia variabile e riferita ad indici comprensibili e raggiungibili, collegati al sapere e al fare dei lavoratori, quali: produttività, efficienza e qualità.

- Pertanto la Fiom, alla luce anche di esperienze negative già vissute in alcune aziende, esprime la propria contrarietà a vincolare l'aumento salariale alla redditività dell'impresa, e ribadisce la propria indisponibilità alla firma di accordi che prevedono premi di risultato legati alla presenza individuale.

5) REGOLE DEMOCRATICHE

E' necessario per il Consiglio Generale della Fiom di Brescia che durante la discussione per il rinnovo dei contratti aziendali vengano riaffermati con Fim e Uilm il principio e la pratica della consultazione democratica sia per quanto riguarda le richieste da presentare alle controparti sia per l'approvazione degli accordi. Ma dovrà anche essere messa in conto la prassi della consultazione dei lavoratori negli eventuali passaggi difficili della trattativa per risolvere e superare positivamente possibili contraddizioni.

INNSE BERARDI No al ridimensionamento, Sì al rilancio

A due anni dall'acquisizione delle due fabbriche da parte del gruppo Camozzi che aveva come obiettivo la costruzione di un polo delle macchine utensili, INNSE-BERARDI registra oggi un andamento negativo con il rischio di pesanti ricadute sul piano occupazionale.

In questo periodo infatti le due aziende hanno risentito di un forte calo del fatturato dovuto in parte alla situazione di mercato ed in parte alle difficoltà di gestione da parte della nuova proprietà. In questa situazione l'azienda ha presentato un piano industriale che prevede nel biennio 2000/2001 investimenti per circa 23 MLD ed un taglio occupazionale di 125 lavoratori, di cui 85 impiegati, 25 operai, 15 indiretti. Si passerebbe così da una fabbrica di 315 addetti ad una di 190 addetti.

Le organizzazioni sindacali e la RSU hanno respinto questo piano industriale che prevede tagli occupazionali pesanti e rischia di infliggere un duro colpo al progetto di polo delle macchine utensili, trasformando l'INNSE - BERARDI in una fabbrica di montaggio e assemblaggio.

E difatti nelle intenzioni della proprietà le aree più colpite dal piano industriale sarebbero la progettazione meccanica e il settore elettronico. Quest'ultimo verrebbe sostanzialmente eliminato. Il confronto con l'azienda è appena avviato. Per la Fiom diventa fondamentale un piano di rilancio serio che presupponga maggiori investimenti sui macchinari (oggi obsoleti) e che metta al centro la ricerca tecnologica e la progettazione in stretto rapporto con la realtà universitaria, insieme al mantenimento dentro l'azienda del settore elettronico come elemento indispensabile del prodotto Innse-Berardi.

Inoltre la Fiom intende perseguire l'obiettivo della innovazione dei prodotti quale imprescindibile condizione per arrestare il declino dell'azienda. Per questo abbiamo respinto l'impostazione della proprietà ed indetto iniziative a sostegno di una proposta che tenga conto delle difficoltà che oggi attraversa l'azienda ma nello stesso tempo rilanci il prodotto Innse-Berardi.

Così come negli anni scorsi avevamo condotto una battaglia per evitare il fallimento delle fabbriche Innse e Berardi, oggi è altrettanto importante l'impegno per difendere e valorizzare questo patrimonio tecnologico e di professionalità, senza il quale l'industria bresciana sarebbe più povera.



ELEZIONI RSU ALLA LUCCHINI

La Fiom, che non aveva delegati da dieci anni, conquista il primo posto nel collegio - Operai della Lucchini di Sarezzo.

È questo un importante risultato che premia la coerenza e la tenacia dell'impegno sindacale della nostra organizzazione.

Di seguito i voti:
Collegio operai

Voti validi	221	
Fiom	114	54%
Fim	55	25%
Uilm	51	23%

LAVORO IN AFFITTO ALLA OCEAN DELUDENTE ANCHE PER L'AZIENDA

Intervista al rappresentante sindacale Enrico Guarneri

Chissà quante volte vi sarà capitato, a proposito di scuola, di sentir parlare (o di leggere) di "girandola di professori" nel tal istituto o di "valzer d'insegnanti" nel talaltro. E tutte le volte avrete sentito (o letto) della levata di scudi dei genitori, della loro giustificata protesta: "Che cosa possono imparare i nostri figli se gli insegnanti continuano a cambiare perfino durante lo stesso anno scolastico?".

Può un'azienda, una fabbrica comportarsi allo stesso modo della cattiva scuola presa di mira dai genitori per la "girandola di professori" subita dai loro figli? Può un'azienda, una fabbrica migliorare se stessa e la produzione quando nell'arco di pochi mesi una quota rilevante dell'organico continua a cambiare ed ogni nuovo ingresso determina una ripartenza (o quanto meno una fase di stallo) nei reparti interessati?

Alla Ocean di Verolanuova, dove lavorano 850 persone tra operai e impiegati, è avviata una profonda trasformazione per adeguare i prodotti alle normative Cee. Nel maggio 1998 un forte incremento delle commesse induce l'Azienda a far ricorso al cosiddetto lavoro in affitto. Nell'arco di un anno e mezzo entrano nello stabilimento di Verolanuova qualcosa come 340 temporanei, parte "interinali" e parte con contratto a tempo determinato. I posti di lavoro complessivi salgono ad oltre 1000 nei momenti di maggiore necessità produttiva, ma la "girandola" di assunzioni temporanee determina risultati niente affatto pari alle attese.

A coloro che di questi tempi spargono incenso ai piedi del nuovo totem rappresentato dal lavoro in affitto, a coloro che con enfasi e acida sicurezza avvertono i giovani della ormai imminente "fine del lavoro fisso" può tornare utile una riflessione sul "caso Ocean": di tante assolute previsioni e certezze è certamente l'emblematico rovescio della medaglia.

E spieghiamo subito perché in questo colloquio-intervista con Enrico Guarneri, storico punto di riferimento della Rsu nello stabilimento verolese dei Nocivelli.

Guarneri, perché alla Ocean l'inserimento dei lavoratori temporanei mostra...l'altra faccia della medaglia del lavoro in affitto?

"Da quando l'Azienda ha iniziato ad utilizzare i contratti interinali e a tempo determinato, cioè dal maggio 1998, c'è stato un via vai di persone nei reparti, qualcosa come 340 lavoratori temporanei per andare a coprire 170-180 posti. Facile immaginare cosa è successo: il lavoro interinale ha scardinato i ritmi, l'affiatamento, insomma l'insieme dei rapporti che determina maggiori efficienza, qualità, produttività".

Non c'è da sorprendersi, dunque, se i risultati sono stati inferiore alle attese?

"Anche l'Azienda adesso ammette che questi inserimenti massicci per brevi periodi non hanno reso...".

Il lavoro interinale è una soluzione sbagliata?

"Forse può funzionare nelle piccole aziende e inserendo pochi lavoratori: solo così è possibile insegnare qualcosa ai nuovi compagni di lavoro".

Alla Ocean, cioè in una grande fabbrica, questo non è possibile?

"Non è come in una piccola azienda. E poi ci sono gli aspetti umani, secondo me molto decisivi e 'pesanti' in questo tipo di rapporto di lavoro".

Effettivamente la 'condizione' di un lavoratore temporaneo è molto diversa da quella di un lavoratore dipendente fisso. Vuoi raccontarci che cosa è successo alla Ocean in questi mesi?

"Come dicevo, c'è stato un giro di 340 persone nei vari reparti: studenti, casalinghe, una cinquantina di lavoratori è arrivata dal Sud. Garanzie di riconferma dopo i due-tre mesi di contratto? Nessuna, e allora non è umano che se uno trova un posto di lavoro fisso abbandoni subito quello temporaneo?"

Così molti se ne sono andati, magari appena avevano cominciato a muoversi sul lavoro



come i compagni fissi?

"In effetti, nessuno è felice del posto di lavoro in affitto, l'instabilità annulla qualsiasi prospettiva di futuro... Tra la gente arrivata dal Sud, per esempio, diversi hanno cercato in zona un lavoro qualsiasi ma fisso, altri sono tornati a casa: come fai a lavorare senza una prospettiva di continuità dovendoti pagare l'albergo oppure l'affitto se riesci a trovare alloggio, i trasporti?"

Giustamente cercano un futuro altrove, senza contare che la paga...

"Sono sottopagati e in un certo senso 'ricattati'. Sottopagati perché non percepiscono i 'premi variabili', e si tratta di 3-4 milioni su base annua; sottopagati perché nella prima settimana in fabbrica non ricevono alcuna retribuzione con il fatto che è considerata 'formazione'... ma come Rsu ora abbiamo ottenuto il pagamento di tre giorni; sottopagati perché non prendono le festività".

Come sarebbe che non prendono le festività?

"Questi lavoratori verranno licenziati il 20 dicembre, qualcuno forse verrà riassunto dopo le festività di fine anno, e comunque perde quattro settimane di contributi, qualcun altro forse sa già che non verrà riassunto...glielo diranno due giorni prima... Non ci vorrebbe un po' più di sensibilità?"

Prima accennavi ad una sorta di condizionamento psicologico.

"Questa gente finisce con l'essere in balia dei capireparto, e anche se come Rsu riusciamo a far qualcosa per tutelarla, la pressione c'è comunque: sono lavoratori sempre in prova, dei sorvegliati speciali, chi spera in una riassunzione come fa a dire di no al caporeparto che gli chiede di fermarsi di più o di fare una cosa che non è di sua stretta competenza?"

Insomma, attraverso questi contratti d'affitto si determina anche un lavoro sommerso all'interno della fabbrica.

"E si ribalta tutta la gestione del lavoro. Chi e su che cosa valuta questi lavoratori? A loro sono state date tutte le possibilità per dimostrare che cosa sanno fare veramente? Davvero non si capisce perché in Ocean nessuno contrasti questa legge sull'interinale!"

L'Azienda però ha ammesso che le assunzioni massicce di lavoratori temporanei non hanno dato i risultati attesi...

"E qui si apre un nuovo capitolo, un nuovo confronto. L'Azienda adesso pensa di assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato, una quarantina, soprattutto specializzati, che oltretutto fa fatica a trovare: come Rsu noi diciamo all'Azienda di assumere prima di altri chi è già in fabbrica, e di dargli la formazione professionale che serve. Stabilizzare questi lavoratori non è solo questione di sensibilità..."

Infatti è anche un atto utile all'Azienda, il lavoro temporaneo come s'è visto non ripaga le attese di nessuno...

"Noi della Rsu riteniamo che ci sia un comune interesse a trovare l'accordo".

E' già avviata una trattativa?

"Non ancora, ma è questione di poco: dalla discussione nei reparti pensiamo come Rsu di definire bene alcune questioni e di confrontarle con i lavoratori temporanei; quindi solleciteremo l'Azienda a parlare al più presto con tutti questi suoi dipendenti. Sempre prima della fine dell'anno andremo alla trattativa con l'Azienda: se alcuni indici sono calati, ciò non è attribuibile ai lavoratori fissi, ma la massiccio inserimento di interinali che non sono stati messi in grado di andare subito a regime".

G.P.

Tra Rsu e Azienda è in corso la trattativa per le garanzie occupazionali dei 62 lavoratori (49 impiegati e 13 operai) che la Ocean Spa intende trasferire alla controllata Brand Italia Spa cui ha affidato la commercializzazione dei suoi prodotti sul mercato nazionale.

Il Consiglio di fabbrica non si oppone al trasferimento, ma chiede precisi impegni dell'Ocean sia nel presente che in prospettiva futura. Chiarito che lo scorporo "ha esclusive finalità organizzative e non ha obiettivi di dismissione o di depotenziamento della Ocean", come sottolinea una nota Fim-Fiom-Uilm-Rsu Ocean, il Sindacato chiede all'Azienda l'applicazione del Contratto nazionale dei metalmeccanici alla Brandt Italia anche per il futuro, garanzie di rientro in Ocean di eventuali esuberanti alla Brandt Italia, ricollocazione a carico dell'Azienda-madre dei lavoratori che manifestassero problemi di invalidità o di malattia.

E LA PENSIONE DEI GIOVANI?

Enormi le perdite dell'INPS per le decontribuzioni intascate dagli imprenditori

Tutti gli interventi che si sono avuti sul sistema previdenziale dal 1992 ad oggi (27 decreti e 8 leggi) hanno avuto come presupposto e motivazione "ufficiali" la salvaguardia delle future pensioni dei giovani. Di più. Quando si sono manifestate resistenze più che giustificate verso la progressiva riduzione dei diritti, non si è trovato di meglio che parlare di "egoismo" dei lavoratori più anziani.

Ora che il tema delle pensioni campeggia sulla scena politica con insistita puntualità è bene sottolineare la mancanza di qualsiasi collegamento tra le residue condizioni per accedere alla pensione di anzianità con il sistema di calcolo retributivo conservato per i lavoratori più anziani, e le condizioni normative che a partire dal gennaio 1996 sono riservate ai giovani. Anzi con l'adozione del sistema di calcolo "contributivo" che dà a ciascuno il suo, si è spezzato quel legame di solidarietà che la generalità dei lavoratori con le loro tasse e i loro contributi esercitavano verso le storie lavorative più disastrose che il singolo lavoratore poteva incontrare.

Oggi con la grande precarizzazione del rapporto di lavoro, le prospettive di ottenere una pensione sufficiente ad un'età ragionevole, si sono gravemente ridotte. I lunghi periodi di apprendistato, il part-time, i contratti di inserimento, quelli interinali, i rapporti di collaborazione coordinata e continuata, i periodi di in occupazione e disoccupazione, dove la paga è bassa o addirittura inesistente, non vengono più recuperati e pesano sia sul valore della pensione che sull'età cui far corrispondere il diritto.

Si pensi che solo nella nostra provincia per le collaborazioni coordinate che in larghissima parte sono lavoro dipendente mascherato, l'INPS nel 1998 perde 184 miliardi pari al 4% di tutte le entrate contributive.

Nel panorama nazionale i lavoratori con contratti precari ammontano a 5 milioni e 234 mila di cui per i soli apprendisti, collaboratori e contratti di formazione, la perdita continuativa supera i 10.000 miliardi (vedi tabella).

Si può ben immaginare quale sia la portata della perdita di contribuzione e conseguen-

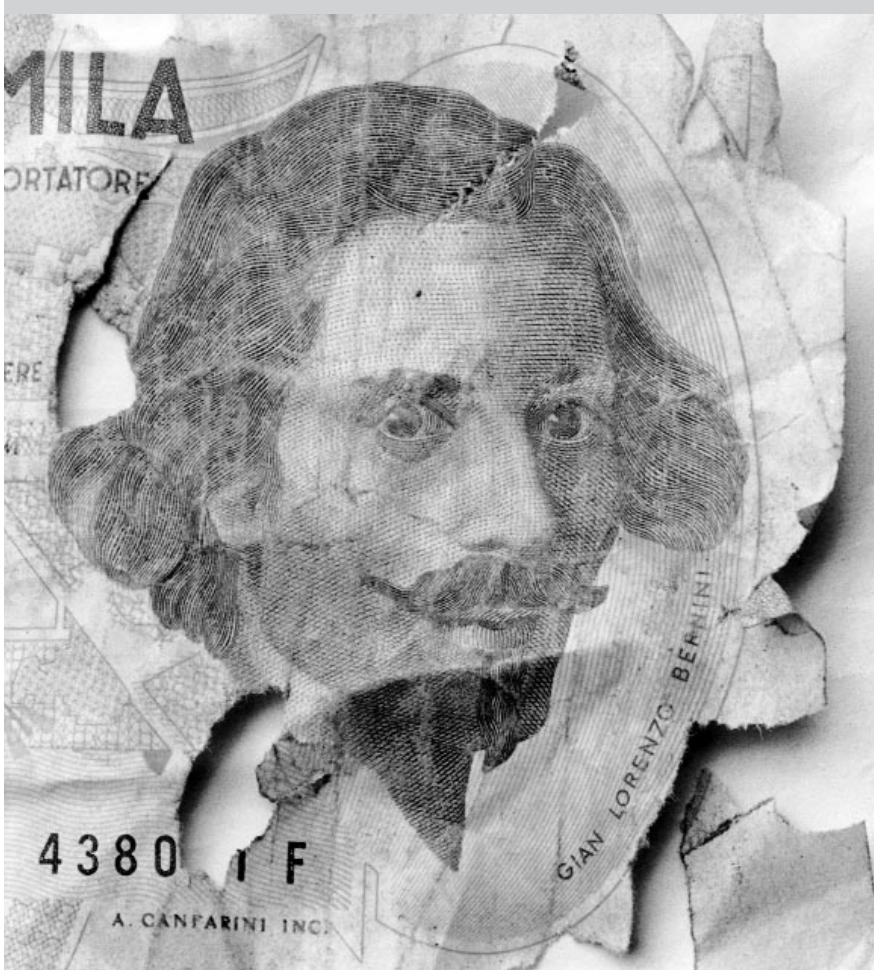
temente i danni che si preparano poi i futuri pensionati.

A questo è possibile rimediare, purtroppo non per tutti, destinando il TFR ai fondi pensione di categoria senza attese miracolistiche.

Ma ciò di cui si avverte un'urgente necessità riguarda un intervento del sindacato per ripristinare alcune regole che scongiurino gli esiti più penosi. A partire dalla definizione dei profili per i lavori particolarmente usuranti (turno notturno, lavoro vincolato, ecc.) per ottenere una riduzione dei requisiti, fino al ripristino, se la pensione di anzianità è raggiungibile, del diritto alla pensione minima integrata ad un'età, 60 anni, su cui convergono paesi vicini e importanti come la Francia e la Germania. Sul problema dell'assetto previdenziale del nostro Paese è dunque indilazionabile uscire dall'angolo dove il dibattito politico ha cacciato il sindacato a dar vita ad una piattaforma condivisa e sostenuta dai lavoratori.

Giorgio Zubani

Fai del tuo padrone un imprenditore.



Fai della FIOM il tuo sindacato.



Differenziali contributivi e perdite di gettito per le principali tipologie di lavoro precario

Aliquota generale 32,70% (ai fini pensionistici)

TIPOLOGIA	Aliquota vigente	IN MIGLIAIA	% LAVORATORI SU TOTALE OCCUPATI	PERDITA DI GETTITO (in miliardi)
Lavoro parasubordinato (collaboratori)	12%	1.568	7,8	- 6.752
Contratti formazione lavoro	23,85%	264	1,3	- 660
Apprendisti	5,54%	424	2,1	- 2.410

- Nella tabella (che utilizza dati Istat sul numero di lavoratori titolari di contratti atipici nel 1998) viene evidenziata la differenza contributiva ai fini pensionistici tra i lavoratori a tempo indeterminato e i lavoratori delle principali tipologie di contratti atipici.
- Mentre l'aliquota dei primi, tra quota del lavoratore e quota a carico dell'azienda, è del 32,70%, l'aliquota contributiva dei lavori atipici presi in esame, è di gran lunga inferiore, causando la perdita di circa 10.000 miliardi.



NOTIZIE UFFICIO VERTENZE

N. 71 dicembre 1999
Lavoratori metalmeccanici

Argomenti trattati :

- **Novità contrattuali in materia di orario e straordinario, malattia ed infortunio;**
- **Risarcimento del danno derivante da infortunio sul lavoro.**

SEDE DI COMPRENSORIO: **FIOM/CGIL**
BRESCIA, P.ZZA Repubblica n.1
Tel. 030/3729270
UFFICIO VERTENZE FIOM/CGIL
Tel. 030/3729283-284-285-286 (presenza tutti i giorni)
UFFICIO PROCEDURE CONCORSUALI FIOM/CGIL
Tel. 030/3729227 (presenza tutti i giorni)

ORARIO DI LAVORO

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore.

Orario plurisettimanale

Viene istituito l'orario plurisettimanale, per problemi di stagionalità dei prodotti e per le attività di installazione e montaggio, tale orario potrà essere utilizzato per un massimo di 64 ore annue e con un massimo di 48 ore settimanali ed un minimo di 32 ore.

Le modalità di attuazione e i tempi di utilizzo dell'orario settimanale, dovranno essere definiti tramite accordi aziendali.

I lavoratori percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale di 40 ore, sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale, sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 15% per le ore del sabato.

Permessi annui retribuiti per riduzioni di orario e ex festività.

(Ricordiamo che attualmente il contratto prevede, oltre alle 32 ore delle ex festività; 72 ore di riduzione di orario per tutti; 80 ore per gli addetti alle fonderie di 2ª fusione, alla metallurgia non ferrosa, alle lavorazioni di forgiatura, fucinatura, pressofusione; 100 ore per i siderurgici.)

Il contratto prevedeva che ai lavoratori turnisti 20 ore della riduzione di orario prevista venissero monetizzate, mentre a partire dal mese di gennaio del 2000, 8 di queste 20 ore vengano trasformate in permessi retribuiti e dal gennaio 2001 altre 8 ore.

A partire dal mese di gennaio 2002 inoltre ai lavoratori turnisti su 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è riconosciuto un permesso annuo retribuito di 8 ore computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Tale permesso è assorbito da eventuali riduzioni di orario definite negli accordi aziendali. Per i lavoratori turnisti addetti al settore siderurgico, tale permesso di 8 ore viene monetizzato e riconosciuto a partire dal 1º gennaio 2000, e verrà corrisposto assieme alla gratifica natalizia.

UTILIZZO DEI PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

A partire dal gennaio 2000 viene stabilito che una quota di permessi annui fino ad un massimo di 6 (48 ore) possano essere utilizzati collettivamente previo esame congiunto tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio. (Questo significa che entro quella data occorre definire il calendario annuo delle fermate collettive). I rimanenti permessi e quelli non usufruiti collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono usufruiti su richiesta, dello stesso, da effettuarsi almeno 25 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenze per tale titolo non superiore al 5%. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 25 giorni la fruizione dei permessi avverrà compatibilmente con le specifiche aziendali e mediante rotazione che non implichi un'assenza a tale titolo, superiore ad un tetto compreso tra l'8.5% e il 11,5 %.

Fiom Cgil Brescia

agli iscritti Fiom un servizio gratuito

ASSICURAZIONE INFORTUNI

in caso di ricovero ospedaliero dovuto a qualsiasi infortunio (escluso malattia), verrà pagata una diaria di **50.000** lire per ogni giorno oltre il 5° e fino a un massimo di 30 giorni.

Se entrambi i coniugi sono iscritti alla Fiom, gli stessi hanno diritto alla diaria giornaliera come sopra riportato, in quanto viene liquidata una diaria all'infortunato e una diaria al coniuge. Tutto ciò va precisato nella compilazione della richiesta di pagamento all'UNIPOL.

Verranno rimborsate fino ad un massimo di L. 1.500.000 le spese sanitarie documentabili sostenute in conseguenza del ricovero ospedaliero per infortunio relativamente alle prestazioni previste dalla specifica clausola di garanzia

Oltre agli iscritti Fiom ne potranno fruire:

- il coniuge o convivente
- i figli fino a 18 anni se lavoranti
- i figli fino a 26 anni se studenti o disoccupati purchè risultino iscritti sullo stato di famiglia

PER OTTENERE IL SERVIZIO DOVRANNO ESSERE PRESENTATI I SEGUENTI DOCUMENTI:

- tessera di iscrizione Fiom di Brescia 2000
- cartella clinica
- stato di famiglia se l'infortunio riguarda un familiare
- cartellino convenzione Copertura Infortuni
- copia documento d'identità

Entro 30 giorni dalle dimissioni dall'Ospedale è obbligatorio fare denuncia dell'infortunio direttamente presso l'Agenzia UNIPOL - Via Rodi, 57 - Brescia Tel. 030 220313. È anche possibile rivolgersi al Punto di Consulenza UNIPOL all'interno della Camera del Lavoro di Brescia - Piazza Repubblica, 1 - Tel. 030 3729378. (aperto dalle 9.15 alle 11.45 dal lunedì al venerdì e dalle 14.30 alle 16.30 il giovedì)

Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici
Brescia



NOTIZIE UFFICIO VERTENZE

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore.

La norma sopra citata prevede che nei limiti e con le modalità sopra indicate, che sono:

- 1) la richiesta deve essere effettuata 25 giorni prima;
- 2) la percentuale di assenze riguarda solo le richieste a tale titolo, l'azienda non può negare l'utilizzo dei permessi annui rimasti a disposizione del lavoratore, ne tantomeno può liquidarli al termine di ogni anno.

Consigliamo pertanto ai lavoratori di effettuare richieste scritte, tenendone una copia, per l'utilizzo della riduzione di orario in modo che a fronte di comportamenti non corretti dell'azienda si possa intervenire attraverso i rappresentanti sindacali aziendali o l'ufficio vertenze della Fiom.

STRAORDINARIO

Il contratto prevede che, fermo restando le modalità di attuazione previste dai contratti e dalle leggi in vigore, a partire dal 2000 le ore straordinarie massime consentite sono di 250 per le aziende con meno di 200 dipendenti e 200 per le aziende con più di 200 dipendenti.

BANCA DELLE ORE STRAORDINARIE

Viene istituita, sempre a partire dal gennaio 2000 la banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore straordinarie prestate oltre le 80 per le aziende fino a 200 dipendenti e 32 per le aziende con più di 200 dipendenti. (La banca ore significa che le straordinarie pre-

state oltre le 80 o le 32 a secondo delle aziende, vengono accantonate e usufruite in permessi retribuiti).

I lavoratori che prestano lavoro straordinario, devono dichiarare entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato le straordinarie di volere il riposo compensativo.

I lavoratori che dichiarano di volere il riposo compensativo, potranno usufruirlo con le modalità del "conto ore" cioè quello dei permessi retribuiti, e saranno retribuite con la maggiorazione del 50%. Ai lavoratori che nel corso del mese successivo all'effettuazione delle ore straordinarie, non dichiarano di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento e la relativa erogazione avverrà con le maggiorazioni attualmente previste dal contratto nazionale e con la retribuzione del mese di prestazione straordinaria.

Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volerne il pagamento, la relativa erogazione avverrà nel periodo di paga corrente.

Le aziende sono tenute a comunicare alle RSU l'utilizzo, anche in forma aggregata, delle ore straordinarie accantonate e effettuate.

(Ricordiamo che oltre alle cosiddette straordinarie obbligatorie, che sono 32 per le aziende con più di 200 dipendenti e 40 per le aziende con meno di 200 dipendenti, l'azienda deve concordare con le RSU le eventuali ore straordinarie richieste, in mancanza esistono sentenze che condannano le aziende per attività antisindacale).

NOVITÀ IMPORTANTE

SULLA SITUAZIONE DELLE MALATTIE IN AZIENDA

L'ultimo rinnovo contrattuale ha stabilito che, a partire dall'1 gennaio 2000, su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisca, entro 20 giorni dalla richiesta, le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo delle malattie in relazione alla conservazione del posto di lavoro.

Questa norma consentirà al lavoratore di tenere sotto controllo certo la sua situazione evitando così il superamento del periodo di comporto ed il conseguente licenziamento.

ANTICIPO DELL'INDENNITÀ DI INFORTUNIO DA PARTE DELL'AZIENDA

A tutti i lavoratori dipendenti da aziende che applicano il contratto dell'industria metalmeccanica verrà anticipata dall'azienda l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL, come avviene per la malattia.

INFORTUNI SUL LAVORO E CONSEGUENTE RICHIESTA DI RISARCIMENTO DEL DANNO BIOLOGICO

In tutti casi di infortunio sul lavoro, riconosciuto cioè dall'INAIL, con conseguente danno biologico, è possibile da parte del lavoratore infortunato adire a vie legali per il riconoscimento del danno subito.

L'INAIL risarcisce al lavoratore solamente le ore di assenza dal lavoro e alla fine dell'infortunio rilascia al lavoratore una documentazione dove risulta il grado di infermità permanente e attribuisce un punteggio.

Il lavoratore, se non ritiene soddisfacente il punteggio attribuito, può fare ricorso per il riconoscimento di un punteggio più alto.

Se invece lo ritiene soddisfacente, o dopo il ricorso, può chiedere attraverso i nostri legali il riconoscimento del danno biologico subito.

I nostri legali sono presenti presso l'ufficio vertenze della Fiom/CGIL di Brescia, p.zza Repubblica n. 1, al martedì e al giovedì dalle 16,30 alle 18,30.

Per le eventuali cause di riconoscimento del danno biologico la prescrizione è di 10 anni. È quindi possibile fare causa anche per infortuni accaduti nel passato e non solo per quelli di data recente.

**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.

