

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° 8
giugno

99

CONTRATTO: MODESTO MA SENZA DANNI Una mediazione accettabile

**Entro il 25 giugno le
assemblee unitarie
di consultazione.
Nei primi giorni di
luglio la parola ai
lavoratori
con il referendum**

La conclusione del contratto dei metalmeccanici è un fatto importante e la mediazione proposta dal Ministro del Lavoro A. Bassolino è accettabile. E' stato difeso il ruolo negoziale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie; è stato mantenuto il diritto a rinnovare i contratti aziendali alle loro normali scadenze senza i peggioramenti richiesti dal padronato sul salario aziendale; sono state introdotte delle timide norme tese a controllare maggiormente gli orari di lavoro per tutelare meglio la prestazione lavorativa; è stata respinta la proposta degli industriali di ripristinare il lavoro normale al sabato e si è convenuto su una flessibilità relativa alle aziende il cui prodotto è stagionale e quelle dell'installazione e montaggi degli impianti solo in caso di maltempo, previo accordo con le R.S.U.

Nel contempo però non si sono ridotti gli orari di lavoro (8 ore annue assorbibili in caso di accordi aziendali che prevedono già riduzione di orario) per i lavoratori che effettuano turni di lavoro disagiati.

Miglioramenti sono stati introdotti per i lavoratori sulla malattia e sugli infortuni sul lavoro. I lavoratori della FIAT avranno finalmente due giorni in più di riposo retribuiti per effetto dell'utilizzo delle 16 ore che prima venivano pagate a fine anno.

segue a pag. 2



I metalmeccanici bresciani alla manifestazione nazionale di Roma del 14 maggio 1999.

Sintesi dei punti principali dell'intesa per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro

SALARIO

E' riconosciuto un aumento salariale a partire dal 1.7.99 di lire 43.000 medie, e di ulteriori 42.000 lire a decorrere dal 1° aprile 2000 per un importo complessivo pari a lire 85.000. Per quanto riguarda gli altri livelli professionali gli incrementi sono proporzionali alla scala parametrica che ancora non è definita, tuttavia per il 3° livello l'incremento sarà circa di 73.000 lire e per il 4° livello di circa 77.000 lire nel biennio.

A tutti i lavoratori sarà riconosciuta una una-tantum di lire 120.000 lorde

TFR: a decorrere dal 1.1.2000 l'importo della gratifica natalizia (13^a) ritorna ad essere inserito nel Trattamento di Fine Rapporto.

Scatti: dal 1.1.2001 incremento medio di lire 1.666 per ogni scatto di anzianità

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La quota di TFR che può essere versata al fondo CO-META, passa dalla attuale 18% al 40% per i lavoratori che hanno iniziato a lavorare prima del 28.4.1993. Inoltre la quota a carico dell'azienda da versare sul conto del lavoratore è incrementata dello 0,20%.

RIDUZIONE ORARIO

Riduzione aggiuntiva di 8 ore dall'1.1.2002 per tutti coloro che fanno 15 turni e oltre fino ai 21 turni settimanali (per i lavoratori turnisti della siderurgia le 8 ore di riduzione vengono monetizzate dal 1° gennaio 2000). Nel caso di accordi aziendali che prevedono riduzione di orario aggiuntiva a quelle previste dal contratto nazionale le 8 ore vengono assorbite.

segue a pag. 2

Contratto modesto ma senza danni

segue da pag. 1

L'adeguamento salariale di 85.000 lire medie è calcolato in base all'inflazione programmata per il biennio 1999 - 2000.

E' giusto ricordare che l'asprezza dello scontro non ha origine nella consistenza delle richieste contrattuali presentate dal Sindacato ma dalle posizioni degli imprenditori che volevano cancellare i diritti dei lavoratori ed avere mano libera nelle aziende sugli orari e sulla prestazione lavorativa. E la posizione degli industriali, annunciata da tempo, prendeva maggiore forza dopo che in altri contratti di lavoro (chimici, alimentaristi ecc.) gli industriali avevano ottenuto l'orario di lavoro plurisettimanale con il sabato lavorativo.

La vicenda del Contratto dei metalmeccanici dimostra la crisi profonda della politica concertativa esaltata anche dopo l'accordo del Patto sociale rinnovato recentemente.

Non è accettabile e non può funzionare un sistema di relazioni in cui il sindacato, nel rappresentare gli interessi dei lavoratori sia costretto a presentare le richieste sulla base delle regole e dei vincoli definiti, mentre gli imprenditori si mantengono tutte le libertà di violarle sistematicamente.

Tutto ciò quindi impone una riflessione a 360 gradi per tutto il movimento sindacale a partire dai metalmeccanici.

Nessuno può pensare che sia possibile anche in futuro ripetere quanto avvenuto. E' impari una corsa nella quale alle caviglie del sindacato e dei lavoratori si mettono le catene ed ai padroni non si fa nemmeno l'antidoping. L'accordo raggiunto, nelle condizioni date, pur con i suoi limiti è per noi una mediazione accettabile e spetta ai lavoratori ora dare il giudizio definitivo. Inoltre nessuno può ignorare che questa stagione contrattuale ha messo in pericolo il Contratto di Lavoro e la solidarietà della categoria, difesa soprattutto dalle lotte e dalla partecipazione di moltissimi giovani e in particolare di quelle zone industriali che ancora credono nell'azione collettiva e nel sindacato. Grazie a questo possiamo affermare che ancora una volta la categoria dei metalmeccanici è una delle poche che è in grado di reggere lo scontro per non subire la prepotenza e l'arroganza degli industriali. Il contributo dei giovani ed il valore della solidarietà può realizzarsi anche per il futuro se il sindacato trova il coraggio e la forza di tornare a mettere al primo posto gli interessi dei lavoratori in totale autonomia e indipendenza dai datori di lavoro, dai partiti e dal governo.

Per fare questo deve costruire un proprio programma che partendo dai luoghi di lavoro sappia leggere i cambiamenti mettendo al primo posto le condizioni di lavoro e il valore delle persone, con la consapevolezza che in fabbrica senza sindacato tutto peggiora.

Osvaldo Squassina

Segretario Generale FIOM di Brescia

segue da pag. 1

SMONETIZZAZIONE

E' stato ottenuto che 16 ore delle attuali 20 monetizzate per i turnisti saranno utilizzate come due giornate di riposo retribuito di cui 8 ore dall' 1.1.2000 e 8 ore dall' 1.1.2001.

Inoltre le 104 ore (72 ore ROL + 32 ore ex festività) saranno utilizzate come 7 giornate individuali e 6 al livello anche collettivo e le ore eventualmente non utilizzate nel corso dell'anno potranno essere utilizzate nei 2 anni successivi al periodo di maturazione.

FLESSIBILITA' DEGLI ORARI PLURISSETTIMANALI

Solo nel caso in cui i prodotti siano legati alla stagionalità ad esempio: frigoriferi-biciclette, o installazione e montaggio impianti in caso di maltempo, l'azienda può chiedere alle proprie Rsu un orario plurisettimanale di 40 ore medie con punte massime di 46/48 ore e minimo 34/32 ore. Quando si scende sotto le 40 ore è possibile accorpate le ore a disposizione anche per una settimana intera. Tale plurisettimanali può essere al massimo di 64 ore annue.

Nel caso in cui la plurisettimanali si svolge dal lunedì al venerdì le ore aggiuntive sono maggiorate del 10% mentre quelle del sabato sono maggiorate al 15%.

Sottolineiamo che l'intesa prevede il vincolo dell'accordo tra Rsu e azienda prima di qualsiasi modifica degli orari e che eventuali accordi aziendali esistenti su tali materie mantengono tutta la loro validità.

LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Per le aziende che hanno meno di 200 dipendenti il tetto massimo delle ore straordinarie possibili in un anno passa dalle attuali 200 alle 250 ore. Di queste 170 ore vanno alla banca delle ore individuale.

Per le aziende che hanno più di 200 dipendenti il tetto massimo delle ore straordinarie possibili in un anno passa dalle attuali 150 alle 200 ore. Di queste 168 ore vanno alla banca delle ore individuale.

NOTA IMPORTANTE: si ricorda che le ore straordinarie eccedenti le 32 ore annue per le grandi aziende e le 40 ore annue per le piccole aziende devono essere concordate tra azienda e Rsu.

Per quanto riguarda la banca delle ore è il singolo lavoratore che ogni tre mesi decide se riposare in altri periodi oppure farsele retribuire; in caso di riposo è prevista una maggiorazione salariale pagata nel mese in cui si effettua lo straordinario sulla base della prassi e degli accordi aziendali.

PART -TIME

E' stata accolta la richiesta contenuta nella piattaforma per cui nell'ambito del 2% attualmente in vigore, l'azienda valuterà positivamente, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi sopra richiamati e fino ad un massimo complessivo del 4% (prima era del 2%), l'accettazione della richiesta del lavoratore di avvalersi del part time sarà valutata dall'impresa in relazione alle esigenze tecnico organizzative. L'azienda informerà le R.S.U. sul motivo del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale per contratti a tempo indeterminato e in caso di variazione dell'orario settimanale l'azienda deve acquisire di volta in volta, ed in forma scritta, il consenso del lavoratore con congruo preavviso. In ogni caso il lavoratore ha diritto di optare per una distribuzione di orari di lavoro non flessibili.

CONTRATTI D'INSERIMENTO

L'Accordo Interconfederale del 18 dicembre 1988 prevede la possibilità per le aziende ad assumere, con contratto termine di durata non inferiore a 4 mesi e non superiore a 12 mesi – per una percentuale massima del

10% - lavoratori di età superiore a 29 anni iscritti nelle liste di collocamento.

Ora a seguito del pronunciamento della Comunità Europea che vieta i contratti di formazione lavoro per i giovani che hanno un'età superiore ai 25 anni si è ritenuto opportuno introdurre, nel nuovo contratto di lavoro, una norma transitoria e in attesa del riordino dei contratti di formazione lavoro, che consenta il contratto d'inserimento per i lavoratori con un'età anagrafica superiore ai 25 anni.

Nel nuovo contratto vi è l'impegno delle aziende, in caso di assunzione a tempo indeterminato, a dare priorità, a parità di mansioni, ai lavoratori assunti per 2 volte con contratto a termine e di inserimento.

CONTRATTI A TERMINE

E' stata accolta la richiesta che prevede l'impegno delle aziende, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, a dare priorità, a parità di mansioni, ai lavoratori già assunti per due volte e non confermati con rapporto di lavoro a tempo determinato.

CONTRATTO DI LAVORO "INTERINALE" (in affitto)

A decorrere dal 1° gennaio 2000 i lavoratori interinali che verranno utilizzati nelle aziende metalmeccaniche saranno inquadrati in una categoria non inferiore al 3° livello;

le percentuali di utilizzo dei lavoratori interinali non potranno eccedere la media dell'8% calcolata su 4 mesi e su 5 mesi per le aree ad alto tasso di disoccupazione quali il Sud.

TRASFERTE : l'accordo prevede una rivalutazione del 3% in base all'inflazione programmata del biennio 1999 – 2000

MALATTIA

1. Passaggio da comparto breve a prolungato.

Dal primo ottobre 99 il prolungamento del periodo di comparto (garanzia del posto di lavoro) viene riconosciuto autonomamente al lavoratore che alla scadenza del comparto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

il prolungamento del comparto allunga automaticamente i periodi del trattamento salariale sulla base dell'anzianità aziendale.

2. Informazioni.

Dal primo gennaio del 2000 su richiesta del lavoratore, l'impresa per un massimo di due volte nell'anno solare ed entro venti giorni, fornisce le informazioni necessarie alla esatta conoscenza del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla garanzia del posto di lavoro e dal trattamento economico dei periodi di malattia.

3. terapie salvavita.

Dal primo ottobre 99 i lavoratori che anno la necessità di avere terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, hanno il diritto, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter usufruire della aspettativa prolungata (18 mesi) anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari.

4. anticipo salariale per infortunio sul lavoro.

Dal primo ottobre 99, al lavoratore assente per infortunio sul lavoro verificato in azienda, sarà garantita da parte dell'azienda l'erogazione delle spettanze salariali così come avviene già per la malattia. Ai lavoratori delle aziende con meno di 100 dipendenti, tale diritto decorre dal 1 gennaio 2000.

Sono state inoltre raggiunte intese riguardanti: sistema di informazioni alle RSU, l'aspettativa per lavori di cura e studio e per le attività del volontariato. Infine nei prossimi mesi sarà definita l'armonizzazione tra contratto Intersind e Federmeccanica. La parte relativa a: formazione professionale, diritto allo studio, esternalizzazione è in corso di definizione

ACCORDO ALFA-ACCIAI

Investimenti e Cassa Integrazione a rotazione

Si è conclusa nei giorni scorsi, con un importante accordo sindacale, la vicenda legata alla dichiarazione di esubero di 124 organici all'Alfa Acciai di S.Polo, azienda siderurgica bresciana con oltre 800 dipendenti. Nei mesi scorsi l'azienda aveva dichiarato la sua intenzione di procedere ad una sostanziale riorganizzazione del lavoro, in particolare del settore delle manutenzioni e dei servizi alla produzione, con l'obiettivo di costruire una struttura organizzativa più snella con compiti orizzontali all'interno dell'intero stabilimento.

In una seconda fase si sarebbero poi effettuati i necessari investimenti tecnologici di supporto alla produttività, legati e subordinati però all'accettazione da parte sindacale del piano di riorganizzazione e di riduzione del personale.

La trattativa che è seguita alle dichiarazioni di esubero ha consentito al Sindacato e alle Rsu di verificare il piano aziendale, di intervenire nel merito e di modificare alcune impostazioni aziendali in particolare per quanto riguarda la parte di manutenzioni collegata alla sicurezza del lavoro e si è conclusa con un accordo, approvato dalla stragrande maggioranza dei lavoratori, le cui caratteristiche principali sono:

- a) Definizione di un piano di investimenti produttivi in tutti i reparti da effettuarsi nei primi sei mesi del 2000, pari a 20 miliardi di lire
- b) Utilizzo della CIG straordinaria, per un massimo di 80 lavoratori contemporaneamente, a rotazione tra tutti i dipendenti, con costituzione di apposita commissione paritetica per verificare la con-

gruità della rotazione stessa

- c) Durante il periodo di Cigs, salvaguardia integrale degli istituti contrattuali di natura salariale (premi, 13° mensilità, 14° mensilità ecc.) che non verranno decurtati.
- d) Salvaguardia degli organici di squadra e delle relative riserve fino a nuova verifica rispetto agli investimenti realizzati

Nel giudizio della Fiom di Brescia e delle Rsu dell'Alfa Acciai, un buon accordo che pone le basi per il rilancio dell'azienda in un



mercato competitivo come quello della siderurgia da forno elettrico e che sicuramente farà da riferimento per analoghe situazioni che si dovessero riproporre nel settore.

Massimo Bresciani
Segretario della FIOM Bresciana

Accordo ATB: si sperimentano nuovi orari di lavoro

Si è conclusa in questi giorni una trattativa con la Direzione ATB che ci ha portato ad un accordo che prevede un nuovo regime di orario di lavoro. La discussione, iniziata da oltre sei mesi, motivata dalla necessità aziendale di rivedere l'intero impianto organizzativo per assicurare una migliore efficienza del "sistema azienda", ci ha visto come C.d. F. accettare la sfida, avanzando ovviamente le nostre condizioni tese a salvaguardare le condizioni di lavoro dei dipendenti.

L'accordo, sperimentale fino a settembre, e che interessa il reparto caldereria, prevede:

- 3 turni giornalieri di 6.5 ore dal lunedì al venerdì (6.00-12.30 12.30-19.00 19.00-01.30)

- 2 turni al sabato (fino alle 18) con una frequenza di 1 sabato lavorativo su 3.

L'orario medio settimanale è di poco superiore alle 35 ore (35.12), retribuite a parità del salario attuale comprese tutte le maggiorazioni oggi esistenti.

Come RSU FIOM dell'ATB lo consideriamo un risultato positivo, perché siamo riusciti a concordare degli orari che migliorano la qualità della vita,

eliminando le fasce orarie più disagiate del 2° e del 3° TURNO, permettendoci degli orari più "umani" con una presenza nella giornata del sabato limitata.

FIOM ATB

PARTE FONDAPI

Il fondo di Previdenza Integrativa delle piccole imprese

A partire dal mese di aprile 1999 le aziende che applicano il contratto dei metalmeccanici della piccola industria API, devono fornire ai lavoratori: la domanda di adesione, scheda informativa, depliant e locandine, relative al Fondo di previdenza integrativa denominato FONDAPI.

Fondapi, fondo di natura contrattuale, ha lo stesso meccanismo di finanziamento e funzionamento previsto per i metalmeccanici ai quali viene applicato il contratto Federmeccanica (COMETA).

Ricordiamo ai lavoratori che l'accordo fra le organizzazioni sindacali e imprenditori del 28 gennaio 1999 prevede che gli accantonamenti relativi alle quote a carico dei dipendenti, compreso il T.F.R., scattino dal mese successivo all'iscrizione al Fondo, (fa testo sulla domanda la data e firma dell'azienda).

Il contributo aziendale sarà calcolato a decorrere dal 1° luglio 1998, pro-quota in rapporto all'anzianità aziendale.

I versamenti a FONDAPI inizieranno invece dal mese successi-

vo all'autorizzazione che l'apposita commissione di vigilanza darà per la gestione finanziaria delle risorse, con le decorrenza sopra descritte.

I lavoratori interessati a saperne di più devono rivolgersi ai delegati e ai funzionari FIOM, le direzioni aziendali vanno sollecitate a compiere tempestivamente questo obbligo contrattuale.

Sono in corso di organizzazione, apposite assemblee nei luoghi di lavoro.

Al raggiungimento delle 5000 adesioni, si procederà alla votazione dell'Assemblea Nazionale dei Soci Lavoratori.

Oltre alle abituali sedi Fiom Cgil della provincia, si possono avere informazioni al recapito di FONDAPI

I numeri telefonici sono: 06/699.24.816

06/690.15.315

FAX

06/669.78.1169

PER LA PACE E LA DEMOCRAZIA NEI BALCANI

Un convegno della FIOM bresciana

Sin dall'inizio della guerra la Fiom di Brescia ha preso una chiara posizione per la pace, considerata una permanente necessità. Ma dopo oltre due mesi di violentissimi bombardamenti Nato, anche chi in un primo momento aveva mostrato indifferenza o condivisione ha dovuto cominciare una riflessione e un ripensamento. Meglio tardi che mai. Il convegno promosso dalla Fiom provinciale il 27 maggio scorso è andato però oltre la conferma di una critica alla grave decisione di guerra, alla quale anche il Governo italiano non ha voluto sottrarsi, e ha approfondito le ragioni di fondo di questo conflitto europeo che ha reso di nuovo attuali antiche contrapposizioni etniche, e che ha fatto emergere inediti problemi di diritto internazionale.

Un significativo contributo di analisi è stato apportato a questo incontro che ha visto l'attenta partecipazione di numerosi delegati - da esperti delle realtà dei Balcani quali: il professor Giuseppe Giliberti, docente di Diritti Umani all'Università di Bologna; il prof. Pierpaolo Poggio, Direttore della Fondazione Micheletti, padre Fabrizio Valletti, gesuita del Centro Poggeschi di Bologna, esperto in storia delle religioni di quella realtà; il prof. Igor Pellicciari, del Centro Diritti Umani di Tutza. E' intervenuto inoltre il Sindaco Paolo Corsini a nome del Comune di Brescia che ha patrocinato l'evento.

Questa giornata di approfondimento era stata inizialmente pensata, oltre che con il contributo dei presenti, anche con la partecipazione e gli interventi di intellettuali kosovari, politici del Montenegro e della Macedonia e rappresentanti dell'opposizione serba: un confronto, questo, tra rappresentanti di varie realtà della ex Jugoslavia che non si è riusciti ad organizzare perché la guerra e i bombardamenti hanno aumentato le distanze e le contraddizioni.

La guerra ha reso più difficile il confronto poiché ovviamente stimola l'odio invece che il dialogo.

Discutere del conflitto balcanico vuol dire anche non ignorare il difficile dibattito registrato inizialmente con i lavoratori che nella prima fase hanno visto la guerra come lontana dai loro problemi quotidiani.

Questa distanza dei lavoratori è anche il frutto di un vuoto che si è aperto ormai da molti anni intorno ai valori della pace e della democrazia: un vuoto che dovrà essere colmato dall'azione e dal modo di essere del movimento sindacale. In ogni caso, per quanto sta nelle responsabilità

della Fiom bresciana è questo un aspetto che non sarà trascurato. Questa guerra ha infranto ogni regola del diritto internazionale e ha colpito principalmente le basi su cui faticosamente in questi 50 anni sono stati costruiti i pilastri di quello stesso diritto. Fondamenta che oggi rischiano di crollare rovinosamente su tutta la comunità internazionale e non solo sulla fragile struttura delle Nazioni Unite. La NATO ha mostrato senza dubbio grandi capacità aggressive e distruttive, ha probabilmente conseguito una vittoria militare, ma ha creato nuovi e gravi problemi sia nell'area del conflitto che nelle relazioni internazionali. Per la pace e la sicurezza nel mondo occorre costruire un nuovo ordine internazionale fondato su una riforma democratica che rafforzi l'ONU, e gli europei non sono certo interessati ad una Alleanza Atlantica che si sostituisce ad un organismo internazionale in grado di dare voce a tutti i popoli del mondo.

Ancora oggi è indispensabile cercare di capire quali sono le ragioni e quali le responsabilità che hanno portato alla deflagrazione violenta e prolungata della ex Jugoslavia di Tito.



I metalmeccanici bresciani alla marcia straordinaria per la pace Perugia-Assisi.

Chi, oltre a Milosevic, ha avuto interesse a riaccendere la miccia delle identità nazionali e religiose?

Perché gli europei non sostennero l'opposizione serba e offrono a Milosevic appoggi economici?

Perché anziché sostenere i democratici jugoslavi si è scelto irresponsabilmente il sostegno all'estremismo dell'UCK?

Perché solo dall'Italia e stando ai dati ufficiali, dal '96 al '98, sono state vendute armi leggere per un valore di 120.000 dollari alla Serbia?

Armi con cui verosimilmente Milosevic ha attuato la pulizia etnica nei confronti dei Kosovari.

Il governo jugoslavo ha firmato nei giorni scorsi il piano di pace previsto dal G8 attraverso la mediazione della Russia e dell'Unione Europea: è questo un risultato tardivo ma molto importante che speriamo porti rapidamente la pace. Mentre andiamo in stampa però i bombardamenti della Nato continuano, così come i combattimenti tra l'esercito jugoslavo e i guerriglieri kosovari ai confini con l'Albania. Anche questo ci dice che la strada per una effettiva pacificazione sarà irta di difficoltà. Chi, con quali fondi, in che modo rico-

struisce tutto quanto è stato raso al suolo nella federazione Jugoslava? Chi si fa carico degli ingenti danni arrecati alle economie dei Paesi circostanti? E i profughi? Sono stati malamente assistiti mentre servivano per giustificare le bombe su ospedali, scuole, ospizi, mercati, giornalisti, ecc., che ne sarà di loro quando i governi della Nato cominceranno a considerarli semplicemente come un problema per il quale occorre mettere mano al portafoglio? Un fatto è certo: sarebbe criminale ora avere riluttanza ad intervenire sulla miseria causata dalla guerra, perché è dalla miseria che normalmente nasce nuova violenza (oltre che malattie e morti di persone che non hanno più l'essenziale per vivere e curarsi).

Il riapparire della guerra in Europa impone necessariamente una drammatica e profonda riflessione sugli squilibri nel mondo e le sue radicate ingiustizie: riflessione rispetto alla quale il movimento sindacale non potrà rimanere estraneo.

Damiano Galletti

Segretario della Fiom di Brescia



Con la Fiom sei il sindacato

LAVORATORI IN AFFITTO: AUMENTARE NON RIDURRE I DIRITTI



Apprendiamo dalla stampa (Il Sole 24 ore – 22 maggio 1999), che CGIL-CISL-UIL avrebbero manifestato la disponibilità ad allargare l'applicazione delle norme sul lavoro interinale anche alle mansioni di più basso contenuto professionale in cambio di un ipotetico allargamento di spazi contrattuali.

Troviamo questa disponibilità sbagliata e pericolosa per gli effetti che avrebbe sulle tutele per i lavoratori e sulle stesse possibilità di contrattazione.

Per non prendere abbagli, basterebbe verificare seriamente quanto accade nelle fabbriche dove l'utilizzo del lavoro interinale serve quasi esclusivamente a coprire carenze di organico senza produrre alcun incremento di occupazione stabile, ed è diventato inoltre un utile strumento per abbassare i costi aziendali anche attraverso il ricatto della precarietà del posto. La mancanza di diritti fa sì che i lavoratori in affitto siano costretti a subire le umiliazioni più odiose.

Per evitare eccessi speculativi, la normativa sul lavoro interinale ha finora escluso una sua applicazione alle figure professionali più deboli che sono quelle prive di qualificazione professionale. Per i metalmeccanici questa esclusione riguarda il 1° e 2° livello dell'inquadramento professionale che si riferiscono a mansioni di esiguo contenuto professionale.

L'ipotesi che viene adombrata dalle disponibilità sindacali avrebbe il solo risultato di favorire le imprese attraverso una riduzione dei costi e l'aumento del potere ricattatorio nei confronti di una platea più ampia di lavoratori precari. Quindi l'esatto opposto del-

l'aumento del potere contrattuale del sindacato invocato come compensazione delle disponibilità dichiarate.

Inoltre non va dimenticato l'effetto perverso che l'avverarsi di una simile ipotesi avrebbe sulla tanto invocata formazione professionale e sulla qualità dell'occupazione.

La conseguenza di tutto ciò sarebbe quella di avere aziende con pochi lavoratori garantiti, con una professionalità medio alta, e una grande quantità di lavoratori precari relegati nelle categorie più basse. Non a caso Federmeccanica nella trattativa per il rinnovo del contratto, come hanno già fatto altre categorie, chiede di elevare la quota dei lavoratori con contratto interinale sul totale degli occupati.

Sulla base di queste considerazioni, onde evitare quello che consideriamo un errore gravissimo, prima di dare disponibilità o deroghe sulla norma attuale, consideriamo indispensabile l'avvio di una discussione che coinvolga l'insieme delle categorie e in particolare quelle dell'industria, perché sul mercato del lavoro e sulle flessibilità il sindacato e le R.S.U. rischiano una ulteriore marginalizzazione nei luoghi di lavoro.

I concetti sopra riportati sono stati espressi in una preoccupata lettera che a nome della Fiom di Brescia il segretario generale Osvaldo Squassina ha urgentemente inviato al segretario generale della Cgil Sergio Cofferati e al segretario generale della Fiom Claudio Sabattini.

LAVORO INTERINALE

o lavoro in affitto o temporaneo

Si tratta di un rapporto di lavoro nel quale il lavoratore o la lavoratrice è dipendente di un'agenzia di fornitura di manodopera la quale "affitta" il lavoratore o la lavoratrice ad un'impresa per un determinato periodo di tempo.

Anche il rapporto di lavoro con l'agenzia può essere temporaneo, cioè può coincidere con la durata della "missione" per la quale il lavoratore è richiesto.

Queste forme di lavoro sono realizzabili in base alla **legge 24.6.97 n.196**, ma per ciò che regola **quando, in che misura e per quali qualifiche** è possibile assumere con queste forme, fintanto che non sarà fatto un accordo specifico per i metalmeccanici, vale l' **"ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO"** siglato presso il Ministero del Lavoro tra **Confindustria, CGIL-CISL-UIL il 16 aprile 1998**.

I lavoratori interinali hanno un proprio **Contratto Collettivo Nazionale** stipulato il **28 maggio 1998** tra **ASSOINTERIM** (l'associazione delle agenzie fornitrici di lavoro interinale) e **CGIL-CISL-UIL**.

Per la CGIL, firmatario è il **NIDIL (Nuove Identità di Lavoro)** che è il sindacato che tutela queste nuove forme di lavoro.

E', inoltre, in vigore una **convenzione, valida per 1999, tra FIOM e NIDIL** per la tutela dei lavoratori interinali, durante il periodo di presenza nelle aziende metalmeccaniche.

Il testo che forniamo di seguito è la sintesi delle norme e degli accordi a tutt'oggi in vigore per la regolamentazione del lavoro interinale.

1 - TIPO DI ASSUNZIONE

I lavoratori con questa forma di rapporto di lavoro possono essere assunti:

A TEMPO DETERMINATO

In questo caso il tempo corrisponde alla durata della prestazione lavorativa. Il tempo iniziale può essere prorogato per un massimo di 4 volte e per una durata complessiva non superiore a 24 mesi. In caso di proroghe presso la stessa azienda utilizzatrice, la retribuzione rimane la stessa come se fosse un unico periodo.

A TEMPO INDETERMINATO

Rimangono a disposizione dell'agenzia fornitrice di lavoro interinale anche dopo la fine di ogni incarico o missione.

Il lavoratore, per i periodi in cui non presta attività presso aziende utilizzatrici, rimane a disposizione dell'agenzia fornitrice e ha diritto di percepire, a titolo di indennità mensile di disponibilità, una somma che deve essere indicata nella lettera di assunzione e che è stata stabilita, nel CCNL, in L. 700.000. Tale somma si intende al lordo delle ritenute e comprensiva di trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore, durante i periodi di disponibilità, deve essere reperibile per poter prendere servizio dopo le 12 ore successive alla chiamata e non può lavorare per altre agenzie.

Prima di iniziare il lavoro presso un'azienda, il lavoratore deve sot-

toscrivere la lettera di assunzione (che gli deve essere fornita in copia) nella quale vengono stabilite le regole del contratto.

In assenza della lettera di contratto, per prestazione di lavoro interinale, sottoscritta tra agenzia e lavoratore, il lavoratore si può considerare assunto a tempo indeterminato presso l'agenzia di fornitura di lavoro temporaneo.

In assenza di contratto di prestazione di lavoro temporaneo tra agenzia e impresa utilizzatrice, il lavoratore può considerarsi assunto dall'impresa utilizzatrice.

La lettera di assunzione deve essere data in copia al lavoratore, entro 5 giorni dalla data di inizio della sua prestazione e copia deve essere fornita alla Dir. Prov. del Lavoro entro 10 giorni dalla stipulazione.

L'azienda che utilizza il lavoro interinale deve dare comunicazione alle RSU o alle org. Sindacali territoriali preventivamente oppure, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, entro 3 giorni dopo la stipula del contratto precisando il numero e i motivi dei contratti che intende utilizzare.

Una volta all'anno le aziende che utilizzano questo tipo di lavoro, devono fornire il numero complessivo, i motivi, la durata e la qualifica dei lavoratori interessati ai contratti di fornitura conclusi nell'anno.

INTERRUZIONE DELLA MISSIONE

Nel caso in cui si verifichi un'interruzione della missione prima della scadenza prefissata, il lavoratore non in prova può:

1. essere impiegato in un'altra missione
2. partecipare a progetti formativi
3. essere impiegato presso l'agenzia fornitrice
4. in caso di rifiuto del lavoratore ad una delle proposte di cui sopra, l'agenzia fornitrice potrà recedere dal contratto prima della scadenza dello stesso con il pagamento di una somma pari al 50% del corrispettivo che il lavoratore avrebbe dovuto percepire fino alla scadenza del contratto.

2 - DIRITTI PER TUTTI I TIPI DI ASSUNZIONE (TEMPI DETERMINATI E INDETERMINATI) PER I LAVORATORI CHE PRESTANO ATTIVITA' NELL'INDUSTRIA METALMECCANICA

SALARIO

La retribuzione non può essere inferiore a quella percepita dai dipendenti dell'impresa utilizzatrice a pari inquadramento professionale, compresi premi di produzione, cottimi e premi di risultato variabili.

Liquidato mensilmente – secondo le ore lavorate
– con coefficiente orario dell'impresa utilizzatrice

Orario e condizioni di lavoro – quelli in vigore per il personale di-

pendente dell'azienda utilizzatrice, comprese le pause durante lo svolgimento della mansione.

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO	72	ore	anno
EX FESTIVITÀ	32	"	"
FERIE	160	"	"

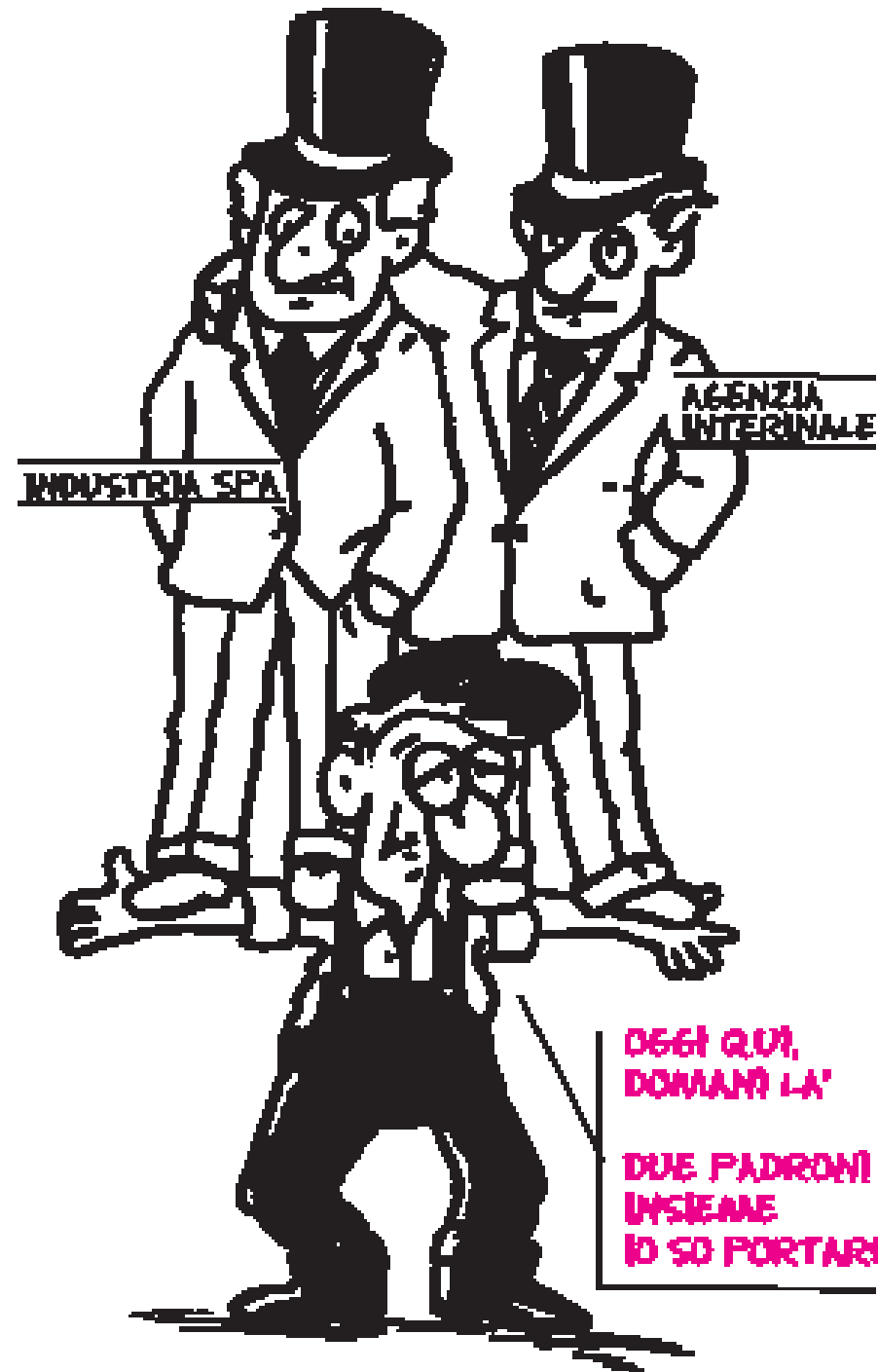
Come previste dall'azienda utilizzatrice in proporzione alle ore lavorate più quelle contrattualmente dovute.

ROL, ex festività e ferie non possono essere monetizzate ma vanno effettivamente godute come giorni di riposo (vi sono alcune aziende che in violazione di leggi e contratti liquidano mese per mese le corrispondenti ore maturate).

Tredicesima mensilità: matura in proporzione al rapporto di lavoro e alle ore normalmente retribuite.

MALATTIA E INFORTUNIO SUL LAVORO

- Salvo impedimenti il lavoratore deve comunicare la malattia entro 24 ore
- Il certificato di malattia deve essere inviato all'agenzia fornitrice entro 3 giorni
- La continuazione della malattia deve essere comunicata immediatamente
- In caso di prolungamento della malattia il lavoratore deve far pervenire, entro 24 ore, la successiva certificazione medica



- Il lavoratore è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità presso il proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00
- Deve essere comunicata ogni variazione di domicilio

Periodo di comportamento (garanzia del posto di lavoro)

- Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un massimo di 180 giorni (anno solare)
- La conservazione del posto è prolungata di un ulteriore periodo di 120 giorni su richiesta scritta del lavoratore e tramite invio di regolari certificati medici, questo periodo è considerato "aspettativa non retribuita"

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

Il lavoratore non in prova ha diritto, alle normali scadenze di paga, ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, del trattamento INPS per:

- a) lavoratori a tempo determinato
 - per i primi 3 giorni fino al 100%
 - dal 4° al 20° giorno fino al 75%
 - oltre il 20° giorno fino al 100%
- b) lavoratori a tempo indeterminato
 - stesso trattamento dei lavoratori a tempo determinato
 - scaduti i limiti di missione e perdurando la malattia, il lavoratore avrà diritto, nei limiti della conservazione del posto di lavoro, all'indennità di disponibilità

Il ritardato invio del certificato medico e/o l'impossibilità di effettuare la visita medica di controllo, comportano la riduzione del trattamento economico secondo le modalità INPS.

INFORTUNIO

- Le agenzie fornitrici sono tenute ad assicurare i lavoratori presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
- Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, all'agenzia fornitrice. Diversamente, il datore di lavoro è esonerato da qualsiasi responsabilità.

TRATTAMENTO ECONOMICO DELL'INFORTUNIO

Il lavoratore ha diritto a percepire l'intera paga giornaliera per il giorno in cui si verifica l'infortunio, e per i giorni successivi il datore di lavoro è tenuto ad integrare la quota INAIL fino al raggiungimento del 100% della retribuzione netta a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale attività lavorativa.

PERIODO DI PROVA

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

- Periodi massimi di prova:
- Gruppo A - dirigenti, quadri, impiegati direttivi
6 mesi di calendario
 - Gruppo B - operai specializzati, lav. di concetto
50 giorni di servizio effettivo

Gruppo C - operai qualificati e d'ordine
30 giorni di servizio effettivo

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

La previsione del periodo di prova deve risultare per iscritto dal contratto di prestazione di lavoro.

In prima applicazione sono i seguenti:

- fino al 31.12.99 1 giorno ogni 7 di calendario
 - dal 1.1.2000 1 giorno ogni 10 lavorati
- In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i 10 giorni. Nel caso di successive prestazioni con le stesse mansioni nella stessa impresa utilizzatrice, il periodo di prova è ridotto del 50%

INQUADRAMENTO

Il lavoratore che opera nelle aziende metalmeccaniche deve essere assunto a partire dal terzo livello.

DIRITTI SINDACALI

DIRITTO DI SCIOPERO:

in quanto è vietato prestare attività lavorativa in sostituzione di lavoratori in sciopero, i lavoratori con contratto interinale sono tenuti ad effettuare lo sciopero.

Diritto di assemblea:

- I lavoratori interinali hanno diritto di partecipare alle assemblee sindacali con i dipendenti dell'azienda utilizzatrice.
- Hanno diritto di riunirsi in assemblea, durante e fuori l'orario di lavoro, in locali messi a disposizione dall'agenzia fornitrice.
- Hanno diritto ad appositi permessi retribuiti calcolati mensilmente, in misura proporzionale alle ore di missione cumulativamente prestate presso la stessa impresa fornitrice
- in ogni caso le ore minime di assemblea retribuita non saranno inferiori a 2, indipendentemente del numero di ore lavorate

DELEGATO SINDACALE

I lavoratori con contratto interinale possono avere una loro rappresentanza

Il delegato sindacale viene "nominato dalle Oo Ss stipulanti il loro contratto su indicazione dei lavoratori"

BACHECHE

In ogni sede e filiale

NORME DISCIPLINARI

- Il lavoratore è tenuto a rispettare le disposizioni dei contratti collettivi e dei regolamenti delle imprese utilizzatrici, oltre che il proprio CCNL.
- L'inosservanza comporta dei provvedimenti che vanno dall'ammonizione scritta alla sospensione dal lavoro.
- La contestazione deve essere fatta dall'agenzia fornitrice e l'eventuale provvedimento comunicato al lavoratore e all'impresa utilizzatrice in forma scritta, 5 giorni prima della scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni.
- I provvedimenti possono essere adottati anche in scadenza di contratto.
- Il datore di lavoro dovrà mettere in condizione i lavoratori di evitare ogni possibile equivoco circa le persone alle quali è tenuto a rivolgersi in casi di necessità o dalle quali ricevere le disposizioni.

PERCENTUALI DI ASSUNZIONE

RICORDIAMO CHE: POSSONO ESSERE ASSUNTI LAVORATORI CON CONTRATTO INTERINALE NELLA SEGUENTE MISURA:

- 8% al mese calcolato sulla media degli occupati a tempo indeterminato degli ultimi tre mesi
- 24% se il periodo di utilizzo è concentrato in un solo mese
- fino a 5 lavoratori interinali senza però superare il numero dei lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato

Per difendere e far rispettare i propri diritti i lavoratori possono tesserarsi al sindacato iscrivendosi alla CGIL di fabbrica. Invitiamo i lavoratori a far controllare ai delegati FIOM, la lettera di assunzione presso l'agenzia fornitrice e comunque per qualsiasi problema inerente il rapporto di lavoro, a rivolgersi agli Uffici Vertenze della FIOM-CGIL che operano in tutte le zone anche della provincia.



a cura
dell'Ufficio
Sindacale
della FIOM-CGIL
di Brescia

