

Métalfiom

Giornale delle lavoratrici e dei lavoratori della Fiom di Brescia.

Aut. Tribunale di Brescia n. 42/91
Responsabile Fausto Beltrami

n° 6
febbraio
99



Un aspetto del presidio dei metalmeccanici presso la sede dell'Associazione Industriali Bresciani durante lo sciopero nazionale del 18 febbraio 1999.

Per noi è solo l'inizio, bisogna esserne consapevoli, con questa Federmeccanica arrogante ed estremista i buoni argomenti per il rinnovo del contratto stanno a zero, dobbiamo perciò sviluppare tutte le potenzialità di lotta della nostra categoria con gli scioperi, il blocco delle straordinarie, le manifestazioni. E non dobbiamo mai smettere di fare controinformazione. *Controinformazione* sì, perché i grandi mezzi di informazione italiani sono proprio nelle mani dei nostri padroni. Per i metalmeccanici tedeschi invece la vertenza contrattuale è già finita: hanno ottenuto un aumento del 4% su un salario medio lordo di circa 72 milioni, con un accordo valido per 14 mesi. E si può giurare che gli industriali tedeschi continueranno a vendere i loro prodotti nel mondo. Ma qui da noi gli industriali metalmeccanici, quando non sono in preda a delirio di onnipotenza, piangono: vogliono umiliare i lavoratori, le RSU, il Sindacato e non sanno vedere altro che un maggiore sfruttamento nei luoghi di lavoro

quale leva per la competitività internazionale. E' questa la loro via maestra. La via della flessibilità. Rigidi dovrebbero rimanere solo loro. In cambio di poche lire di aumento salariale (neanche tutte le 80.000 lire al 4° livello richieste!) vorrebbero gli operai e gli impiegati metalmeccanici flessibili su tutto: sull'orario, che dovrebbe poter variare ogni settimana in base alle esclusive esigenze dell'impresa; sul salario, che da diritto dovrebbe poter diventare una lotteria legata ai bilanci aziendali, sulle assunzioni, sempre a tempo determinato e ripetibili all'infinito, sui licenziamenti, che tali resterebbero, anche se gentilmente chiamati *flessibilità in uscita*. La Federmeccanica pare molto interessata ad una nostra metamorfosi: da lavoratori a soldati. Dalla fabbrica alla caserma, insomma. E in una società italiana sempre meno democratica. Dobbiamo impedirlo.

Più profitti con meno occupati e con bassi salari: ma non vogliono rinnovare il contratto

DATI BILANCIO FIAT IVECO BRESCIA											
	Fatturato in miliardi	%	Unità vendute	%	Occupati	%	Fatturato per dipendente in milioni	%	Salario netto annuo operaio 5° livello turnista con coniuge a carico	%	Inflazione annua
1993	7.297	-	90.800	-	33.715	-	216	-	23.625.379	-	-
1994	8.431	15,5	101.200	11,5	31.500	-6,5	268	24,1	24.789.144	4,9	3,9
1995	11.129	32,0	124.800	23,3	33.424	6,1	333	24,3	26.625.660	7,4	5,4
1996	10.749	-3,4	119.700	-4,1	32.448	-2,9	331	-0,6	27.903.039	4,8	3,9
1997	11.500	7,0	124.000	3,6	32.100	-1,1	358	8,2	28.290.102	1,4	1,7
Raffronto 93-97		+57,6		+36,6		-4,8		+65,7		19,7	14,9

Fonte elaborazione Fiom su dati di bilanci Iveco - Nota: il salario netto è stato calcolato su buste paga dei lavoratori Iveco di Brescia.

La tabella dice che il fatturato è molto aumentato, che i posti di lavoro sono diminuiti e che il salario è difeso dall'inflazione anche grazie alla contrattazione aziendale, la quale invece dovrebbe essere finalizzata alla redistribuzione della produttività.

La giustizia non perde tempo per i lavoratori e per i deboli

Esposto del Sindacato al Guardasigilli

“Quando l’oggetto dell’azione penale riguarda gli infortuni mortali, le morti ascrivibili a patologie professionali, l’intermediazione di manodopera clandestina, l’evasione fiscale e contributiva, le truffe ai danni di cittadini extracomunitari e dello Stato stesso, il maltrattamento di minori presso istituti di assistenza, la macchina della giustizia arranca, le indagini non partono o si arenano, non si arriva mai ad un rinvio a giudizio, al processo”. E’ quanto si afferma in un documento della Camera del Lavoro e della Fiom in risposta alle tranquillizzanti dichiarazioni del Procuratore capo presso il Tribunale di Brescia a proposito dell’esposto presentato dalle due strutture sindacali al Ministero di Grazia e Giustizia.

L’esposto in questione era stato inviato nella massima discrezione a chi di competenza dal punto di vista istituzionale, cioè al Ministro, e non certamente per tentare di ottenere come Sindacato, magari alla stregua di ben altri poteri abitualmente all’assalto delle Procure più impegnate contro la corruzione e la mafia, una pressione di tipo politico da parte del Governo sulla magistratura locale.

La consistente documentazione della Fiom e della Camera del Lavoro, sulla base della quale il Guardasigilli Oliviero Diliberto ha poi disposto la richiesta di “accertamenti preliminari” alla Procura bresciana, non si basa infatti su pregiudizi o critiche senza fondamento, ma su circostanze, fatti, episodi meticolosamente raccolti, rispetto ai quali la passività della Giustizia è a dir poco stupefacente.

Lo stesso recente rinvio a giudizio dell’amministratore delegato e del gruppo dirigente della Sei di Ghedi dopo due anni e mezzo dalla morte dei tre operai, dopo il ripetersi lo scorso anno di un’altra pericolosa esplosione, dopo più di un anno dalla conclusione dell’incidente probatorio (nonché dopo l’esposto sindacale) arriva con notevole ritardo, tanto più se si considera che l’istruttoria aveva messo in luce precise responsabilità dell’azienda.

Per questo nel sopra citato docu-

mento si dichiara anche che l’obbligatorietà del processo penale sembra svanire quando la parte offesa coincide con quella più debole, con i lavoratori e con i cittadini senza tutela, mentre dall’altra parte agiscono indisturbati i poteri forti.

In linea con orientamenti regressivi che diffondono l’equazione immigrati=criminali, si trova il tempo per perseguire con crescente dedizione la microcriminalità, oppure molto in sintonia con le esigenze dello spettacolo televisivo si mettono in scena processi dedicati ad intrighi amorosi: per tutto questo i mezzi non mancano, mentre il discorso, del resto condivisibile, sulla scarsità di risorse umane e materiali per l’amministrazione della giustizia, viene spesso ripetuto in risposta alle critiche sindacali alla Procura o alla Pretura. La scarsità di risorse non spiega infatti perché le forze disponibili sono utilizzate per alcuni reati e non per altri, né fa capire i criteri di priorità che ispirano la discrezionalità dei magistrati. Con ciò non si vuole criticare in modo indiscriminato

tutta la magistratura, è certo però che dall’angolo visuale del mondo del lavoro le inadempienze appaiono enormi.

“E’ stata sufficiente una breve incursione in terra bresciana di un pugno di ispettori del lavoro e di carabinieri inviati dal Ministero del Lavoro – continua la presa di posizione del Sindacato – per portare alla luce un’impressionante gamma di illegalità e di reati che si consumano nel mondo del lavoro...”. Ma se consideriamo un obbligo con noi stessi intervenire con determinazione per esigere che la Giustizia funzioni, non è solo per un dovere di rappresentanza dei lavoratori, ma è anche perché se per la Giustizia ci sono cittadini di serie a e cittadini di serie b, è la stessa democrazia a subire un grave colpo.

Ecco perché non ci si può accontentare delle rassicurazioni del capo della Procura: auspicando che finalmente si volti pagina, come sempre si giudicherà dai fatti, dalle indagini, dai rinvii a giudizio, dalle convocazioni dei processi.



**NOTIZIE
UFFICIO
VERTENZE**

LE DONNE E IL LAVORO NOTTURNO

Novità negative provenienti dall’Europa: con la Comunitaria ’98

scompare il divieto di occupare le lavoratrici tra le 24 e le 6 del mattino; la proibizione continua a valere solo per le donne in gravidanza e per coloro che hanno figli che non hanno compiuto un anno d’età.

L’articolo 17 del provvedimento approvato in via definitiva riformula l’articolo 5 della legge 903/77. La legge diventerà applicabile dopo l’emanazione dei decreti attuativi, che dovrà avvenire entro 6 mesi.

La riforma prevede l’adesione facoltativa ai turni lavorativi tra le 24 e le 6 del mattino per le madri e i padri di figli al di sotto dei 3 anni (per l’una o per l’altro, non contemporaneamente per entrambi), per i genitori affidatari di ragazzi sotto i 12 anni e per chi ha a carico un disabile.

Il divieto al lavoro notturno riguardante le imprese manifatturiere (la notte non si lavora per produrre merci; altra cosa sono treni e ospedali), esisteva in Italia dal 1977 con la legge 903, art. 5, con il quale veniva vietato il lavoro notturno per le donne.

Il lavoro notturno per le donne poteva essere introdotto esclusivamente attraverso accordi sindacali che prevedessero la deroga a tale legge. La Corte di Giustizia Europea è intervenuta sul Governo Italiano perché recepisce le direttive Comunitarie in materia di pari opportunità.

Ancora una volta si prende a riferimento l’Europa per peggiorare invece che per migliorare normative e diritti. Sarebbe stato più civile e, come si suol dire, più “europeo” se questa volta fosse stata l’Europa a recepire una legge Italiana molto più avanzata.





NOTIZIE UFFICIO VERTENZE

Cassa integrazione



Sempre più tecnologia, sempre meno lavoratori: perché non ridurre l'orario di lavoro?

La cassa integrazione guadagni viene richiesta dall'azienda a fronte di problemi produttivi presenti nello stabilimento. Possono essere messi in cassa integrazione gli operai e gli impiegati, sono invece esclusi gli apprendisti e i dirigenti. La cassa integrazione guadagni si divide in **cassa integrazione ordinaria** e **cassa integrazione speciale**. La cassa integrazione ordinaria si applica alle situazioni di difficoltà momentanee con ripresa completa dell'attività lavorativa. La cassa integrazione speciale si applica a situazioni di crisi complesse nelle quali non è indispensabile che ci sia la piena ripresa dell'attività lavorativa. La **cassa integrazione ordinaria** viene di norma concessa dall'INPS locale, ha una durata massima di 12 mesi nell'arco di 24 mesi, si deve interrompere al massimo ogni 13 settimane in modo da mantenere la sede dell'autorizzazione presso l'INPS locale altrimenti bisogna inoltrare la richiesta al Ministero. Per l'autorizzazione all'utilizzo della cassa integrazione ordinaria è indispensabile che l'azienda apra una procedura di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al termine della quale può procedere alla richiesta. Per essere approvata deve esserci il rientro al lavoro di tutti i lavoratori coinvolti nell'utilizzo della stessa.

La **cassa integrazione speciale** deve ottenere l'autorizzazione dal Ministero, ha una durata di un anno per crisi aziendale o fallimento della società, mentre per riorganizzazione o ristrutturazione la durata è di anni 2 anni prorogabili fino a 3 in casi particolari di salvaguardia dell'azienda, il tutto nell'ambito di 5 anni, comprendendo in tale arco di tempo anche eventuali periodi di cassa ordinaria. Per l'autorizzazione all'utilizzo della cassa integrazione speciale oltre alla consultazione è indispensabile l'assenso delle organizzazioni sindacali.

La legge 223/91 prevede la rotazione dei lavoratori da mettere in cassa integrazione in modo da evitare che siano sospesi sempre gli stessi soggetti. L'anticipo della cassa integrazione deve essere concordato con l'azienda, in caso contrario l'Inps eroga direttamente le spettanze dopo che il Ministero ha emesso il decreto di autorizzazione.

Conseguenze per il lavoratore

Il lavoratore che viene messo in cassa integrazione, sia speciale che ordinaria, riceve un assegno mensile che viene aggiornato ogni anno in base all'andamento dell'inflazione e che per il 1999 È pari a lire **1.423.713** lorde se il reddito

mensile non supera i **3.080.098**, altrimenti l'assegno mensile è pari a lire **1.711.166** lorde.

A questo importo vanno tolte le trattenute previdenziali, che sono pari al 5,54%, operazione che viene fatta d'ufficio dall'Inps, portando l'assegno a lire **1.344.839** per il primo caso e a lire **1.616.367** nel secondo caso.

Alla cifra così definita va applicata la trattenuta Irpef che è pari al 18,5% fino a 1.250.000 e il 26,5% per la quota restante, vanno poi tolte le detrazioni spettanti a seconda dei carichi di famiglia.

Esempio di conteggio di un lavoratore in cassa integrazione, per tutto il mese e senza persone a carico:

lav. con mensile inf. a lire	3.080.098	lav. con mensile superiore	
lire	1.423.713	mensile lordolire	1.711.166
lire	78.874	tratt. previdenziali lire	94.799
lire	1.344.839	imp. irpef lire	1.616.367
lire	256.382	irpef lorda lire	328.337
lire	87.500	detrazione personale lire	87.500
lire	168.882	irpef netta lire	240.837
lire	1.175.957	mensile netto lire	1.375.530

Evidentemente un lavoratore con persone a carico ha più detrazioni e di conseguenza il mensile netto risulterà più alto.

Con il conguaglio di fine anno occorre ricordare che verrà applicata, anche sulla quota della cassa integrazione, la trattenuta regionale dello 0,5%

In caso di cassa integrazione, per periodi corti, il conteggio della stessa avverrà dividendo la quota mensile della cassa per le ore lavorabili del mese in cui viene utilizzata e moltiplicata per le ore di cassa integrazione effettuata.

Esempio :

mele di febbraio, 40 ore di cassa integrazione, ore lavorabili 160;
lire 1.423.713 : 160 = lire 8.898,21 all'ora x 40 ore = lire 355.982 (retribuzione lorda della settimana di cassa integrazione).

Istituti contrattuali e cassa Integrazione

Durante i periodi di cassa integrazione non si maturano gli istituti contrattuali, quali: ferie, rol, ex fest. 13ª, premio annuo, pertanto per maturarli occorre fare un accordo con l'azienda.

In caso contrario la perdita degli istituti contrattuali avviene in proporzione alle ore di cassa integrazione effettuata nell'anno, per calcolare quanto si perde su ogni singolo istituto occorre applicare la seguente formula:

Istituto: 2076 (ore medie dell'anno) x ore di cig = ore di istituto che si perdono

Esempio :

Ipotizziamo un lavoratore che durante l'anno ha effettuato 200 ore di cassa integrazione (indifferentemente se ordinaria o speciale)
ore 160 di ferie: 2076 x 200 ore di cig = 14,00 ore di ferie che si perdono
ore 173 di 13ª: 2076 x 200 ore di cig = 16,00 ore di 13ª che si perdono
ore 72 di rol: 2076 x 200 ore di cig = 6,94 ore di rol che si perdono
ore 32 di ex fest.: 2076 x 200 ore di cig = 3,08 ore di ex fest. che si perdono
premio annuo lire 1.000.000: 2076 x 200 ore di cig = lire 96.339 in meno

Cassa integrazione e pensione

Il periodo in cui il lavoratore rimane in cassa integrazione, e percepisce l'integrazione salariale, non incide minimamente sul calcolo della pensione perché le aziende, per i periodi di sospensione dal lavoro, devono dichiarare all'INPS il salario lordo che il lavoratore avrebbe percepito lavorando, pertanto durante il periodo di cassa integrazione si matura la pensione come se si avesse lavorato.

Non accettazione della domanda di cassa integrazione

Qualora la richiesta di cassa integrazione fosse respinta dagli organi competenti e cioè dall'INPS per la cassa ordinaria e dal Ministero per quella speciale, al lavoratore sospeso va garantita la retribuzione, i cui costi sono totalmente a carico dell'azienda.

Nuova norma sull'indennità di disoccupazione

Dall'1.01.1999 l'indennità di disoccupazione, che è pari al 30% dello stipendio mensile, per un periodo massimo di 6 mesi, viene riconosciuta solo ai lavoratori che vengono licenziati mentre non verrà più riconosciuta ai lavoratori che si dimettono.

Per aver diritto alla disoccupazione il lavoratore deve dimostrare di aver avuto un rapporto, o più rapporti, della durata di almeno due anni precedenti alla richiesta di disoccupazione e che degli ultimi due anni almeno uno deve essere di effettivo lavoro.

IVECO A FETTE

I delegati Fiom: contrattare per unire

“Outsourcing” è la parola magica, si potrebbe tradurre anche come “guadagnare fuori”: fuori da dove? Fuori da tutti quei reparti aziendali le cui lavorazioni vengono considerate, con un altro anglicismo, il “core business”, il centro degli affari. Per il Gruppo Iveco è questa una nuova frontiera della ricerca di altri margini di flessibilità. Più prosaicamente nel maggio scorso su Métalfiom avevamo parlato di **spez-zatino** per dare l’idea della frammentazione della fabbrica e dei lavoratori che ne deriverebbe. Ne stiamo parlando con tre delegati Fiom, **Giuseppe Benedini, Giuseppe Belleggia** e **Ugo Verzelletti** della segreteria della RSU-Iveco.

Ed è Verzelletti a ricordare subito che già nei primi mesi del 98 si è dovuto prendere atto di questa nuova strategia del Gruppo: in quel periodo erano state realizzate le prime esperienze di terziarizzazione, cioè erano state cedute all’interno della holding FIAT attività collegate ai servizi amministrativi e commerciali, e se ne preannunciavano delle altre relative alla progettazione e all’informatica. Ma già si percepiva che il processo non si sarebbe arrestato qui e che il cuore produttivo stesso della fabbrica avrebbe potuto essere addentato. E difatti in un incontro sindacale del novembre scorso è l’Iveco ad annunciare che intende cedere a terzi un bel gruppo di attività: il centro stampaggio lamiera al Gruppo Magnetto; il centro stampaggio plastica a un partner non ancora definito, probabilmente straniero; le manutenzioni nell’ambito di “Global Service Comau”; la manutenzione del settore energia e vapore al Gruppo Fenice; la sorveglianza al Consorzio Sirio.

“Complessivamente i dipendenti interessati alla vendita, anche di se stessi, sono intorno agli 830 – informa Verzelletti – ed è palese quindi che siamo di fronte ad una operazione decisamente radicale, che può peggiorare condizioni e diritti dei lavoratori, come è altrettanto evidente che se questo difficile passaggio non fosse adeguatamente contrattato dalla RSU e dal Sindacato, a rischio c’è l’unicità della fabbrica,

con conseguente indebolimento contrattuale degli stessi lavoratori non ceduti”. Appunto, *adeguatamente contrattato*. Cosa vuol dire questo di fronte alla pervicace volontà della Direzione Iveco di procedere sulla strada di una così profonda terziarizzazione? A questo proposito, a contorno di una intervista recentemente apparsa sul confindustriale “Il Sole 24 ore” all’amministratore delegato Giancarlo Boschetti, si dice che il 99 sarà l’anno della grande accelerazione e si aggiunge che “come spesso accade, il terreno di prova è stato identificato nello stabilimento di Brescia, uno dei più avanzati del gruppo, ma an-

no sempre tutte, anzi, cioè l’Iveco vuole ottenere profitti più alti con meno occupati e meno capitale investito.

L’azienda terziarizzata distribuisce i costi sugli altri, responsabilizza per il raggiungimento di nuovi margini di efficienza altri soggetti imprenditoriali o pseudo-tali, in un processo a cascata che prevede di finire col pesare e non poco sulle spalle dei lavoratori.

Per questo dobbiamo mantenere ben ferme le nostre posizioni, che sono altrettante precondizioni per poi eventualmente sederci a discutere sul piano industriale con i nuovi acquirenti”. Queste “precondizio-

giche, le quali non provocano mai aumento, ma piuttosto diminuzione dei posti di lavoro, a maggior ragione quindi dobbiamo insistere sulle garanzie per il futuro”.

Ed è inevitabilmente sulle garanzie per il futuro che l’azienda non si preoccupa di nascondere le sue rigidità: una volta ceduti, i lavoratori si troverebbero semplicemente in balia di normative contrattuali e di legge del tutto inadeguate, poiché quando sono state concepite e conquistate nemmeno la più fervida fantasia avrebbe potuto pensare che sarebbero stati venduti dei reparti interni ad una fabbrica a nuove società con il compito di realizzare né

più né meno le stesse produzioni sinora svolte. Ma è proprio sulle garanzie per il futuro di lavoratori - che in realtà si vorrebbero precarizzati - che non serve a niente l’invenzione di pannicelli caldi: “Commissioni senza potere, con terzi a fungere da garanti, a cui demandare la soluzione di future controversie – sostiene Giuseppe Belleggia – non fanno proprio al nostro caso”. Ed è a questo punto della conversazione che Benedini esclama in bresciano: “Hai proprio ragione, è meglio un topo in bocca al gatto che un operaio in mano ad un avvocat(t)o!”. Quindi continua con una riflessione: “Anche altre grandi aziende terziarizzano, ma sul prodotto finito, non sulla

componentistica; mi chiedo come l’Iveco pensi di mantenere il controllo nella fabbrica-spez-zatino, e forse anch’essa pensa ad un sistema di rappresentanza sindacale che la aiuti a far funzionare la fabbrica come un orologio. Perciò sarà importante da parte nostra non limitarci alla pure importante questione della rappresentanza.

La sfida implicita in questa nuova strategia aziendale ci impone di mantenere davvero una configurazione unitaria ai diritti dei lavoratori che, indipendentemente dai diversi assetti societari, lavorano nella medesima unità produttiva per realizzare uno stesso prodotto”.

La trattativa con l’Iveco riprende il 3 e il 4 marzo: un appuntamento importante, vista la volontà dell’azienda di “accelerare”.



I delegati Benedini, Belleggia e Verzelletti durante l'intervista a Métalfiom.

che uno dei più delicati sotto il profilo delle relazioni sindacali”. L’operazione di cessione a terzi, che ha la ex Om come laboratorio importante, dovrà coinvolgere tutti gli altri stabilimenti: Suzzara, Valladolid, Torino, Foggia, e - dichiara l’amministratore delegato - oltre al fronte industriale si sta studiando una soluzione per la logistica della distribuzione dei ricambi.

“Adeguatamente contrattato – afferma Giuseppe Benedini – vuol dire saper rispondere come RSU e come organizzazioni sindacali avendo bene in mente tutte le implicazioni di questo nuovo cambiamento industriale. L’Iveco, che se la cava già piuttosto bene all’interno del Gruppo Fiat – continua il delegato Fiom – vuole continuare a *creare valore*, come dicono i nostri manager, che per inciso, non le indovina-

ni” sono ben note ai lavoratori dell’Iveco, che le hanno discusse e approvate nelle assemblee sindacali: mantenere nel Contratto metalmeccanico tutte le attività dichiarate in cessione; applicare accordi aziendali esistenti e futuri; impegno dell’Iveco a garantire la riassunzione dei lavoratori nel caso di crisi delle aziende che hanno avuto in cessione le attività terziarizzate e clausola di garanzia delle due società, la cedente e l’acquirente, che vincoli al rispetto degli impegni contrattualmente assunti; ridefinire i livelli di rappresentanza sindacale puntando sull’unitarietà dello stabilimento.

“Oltretutto c’è un fatto che dobbiamo tener presente – interviene Giuseppe Belleggia – per alcune delle attività che si vorrebbero cedere sono in vista innovazioni tecnolo-