



CCNL

Uniti ce la possiamo fare

Lo sciopero del 28 gennaio dei metalmeccanici è una tappa fondamentale per la riconquista del Contratto nazionale e la salvaguardia dei diritti.

a pagina 3

A BRESCIA

Contrattazione integrativa

Sono cento gli accordi aziendali sottoscritti nelle aziende metalmeccaniche della nostra provincia nonostante la grave situazione di crisi.

pagina 4

MIRAFIORI

No degli operai al referendum

Sintesi del testo firmato il 23 dicembre 2010 da Fim, Uilm, Fismic, UGL Metalmeccanici, Associazione Capi e Quadri con la Fiat.

alle pagine 6 e 7



Marchionne ti sfidiamo a trattare

Maurizio Landini

Segretario nazionale della Fiom - CGIL

Il risultato del voto dei lavoratori e delle lavoratrici di Mirafiori al referendum è stato straordinario ed inatteso. La sua importanza non deve sfuggire a nessuno, perché lì non ci si esprimeva solo su un brutto contratto, che riguardava un'unica realtà aziendale, per quanto grande e importante come la Fiat. A Mirafiori, sulle spalle di 5500 persone, veniva scaricato l'immane peso di dare l'assenso o negare, in una fase di profondo mutamento, la direzione che la Fiat intende imprimere al mutamento. Lavoratori e lavoratrici della Fiat non stavano decidendo dunque solo per loro.

Votando "sì" o "no" ad un referendum formulato esattamente come un ricatto - dammi tutti i tuoi diritti e la tua dignità e io ti lascio, solo per ora, beninteso, il lavoro - ma decidevano per tutti gli italiani. E quei 5500 lavoratori e lavoratrici di Mirafiori hanno confermato con il voto la loro volontà di difendere i diritti e la dignità del lavoro.

Chi può nascondersi dietro una maggioranza dei "sì" così esigua e tirare avanti ignorando la realtà? Lavoratori e lavoratrici hanno parlato con il loro voto a tutto il Paese per dire che le ricette della Fiat, del governo, di Confindustria, che vorrebbero abbattere il sistema contrattuale e della rappresentanza, non hanno il consenso del paese. Non si governa né una fabbrica o un ufficio né un paese contro questa coraggiosa determinazione.

Fiat, governo e Confindustria pensavano di potercela fare. Pensavano di ottenere al referendum una maggioranza

molto più significativa che avrebbe permesso loro di portare avanti il disegno di isolare completamente la Fiom, colpevolizzando i lavoratori: non credevano che sotto ricatto potesse esprimersi in modo così forte la volontà di mantenere la propria dignità. È strano che una classe dirigente dia così poco peso alla dignità di uomini e donne come loro, ma è un fatto che l'hanno sottovalutato.

Le delegate e i delegati della Fiom sono stati decisivi, hanno fatto un lavoro incredibile, il loro coraggio di spiegare le ragioni del "no" ed essere lì in Fiat, con i capi che contattavano i lavoratori ad uno ad uno, fa oggi provare loro e a tutti noi un grande orgoglio di essere Fiom.

Ma i "no" sono stati molti, molti di più degli iscritti al nostro sindacato e più forte ancora è l'orgoglio che tutti sentiamo riguardo al nostro far parte di una dimensione del lavoro in cui ogni singolo, al di là della sua appartenenza sindacale, ha avuto la forza di respingere nei fatti, se non ufficialmente, un ricatto così pesante. Sappiamo bene, per aver fatto nei giorni precedenti al referendum tante assemblee, quanto è costato a ciascuno pronunciare quel "no".

Sappiamo anche però che i "sì" hanno avuto un prezzo durissimo. Sono stati moltissimi gli operai che ci hanno detto onestamente e apertamente: voto sì perché non posso fare altrimenti ma voi avete ragione, andate avanti.

Ritengo questo un segno della vitalità del nostro Paese che in tanti spesso vediamo come un

Segue a pagina 2



Marchionne ti sfidiamo a trattare

di Maurizio Landini



© Archivio Fiom

Segue da pagina 1

moribondo, vitalità di cui non possiamo che essere fieri ed è importante capire che questo anche è il senso del voto così come è anche il senso dello sciopero della categoria dei metalmeccanici indetto per il 28 gennaio in Italia. Quella che sciopererà il 28 è un'Italia viva e che vuole vivere, non solo sopravvivere rinunciando a tutto. Un'Italia che vuole cambiare le cose. A questo Paese il risultato del referendum presenta dunque una grande questione: di fronte ad un attacco senza precedenti che non riguarda solo i metalmeccanici, è evidente la necessità, nella nostra società, di una riunificazione dei diritti del lavoro (non ci sfugge certo l'esistenza di vaste aree del lavoro precario, sono state proprio le leggi a stabilire che alla prestazione lavorativa di quella natura - precaria, volevano chiamarla "flessibile" - non corrisponde null'altro che una paga); riunificazione che nel fissare modalità e strumenti per l'esplicazione democratica dei diritti si ponga in modo responsabile rispetto allo sviluppo e ponga la questione di uno sviluppo diverso. L'idea giusta per farlo è quella di costruire un contratto per tutta l'industria, non quella perseguita da Marchionne, governo e Confindustria della semplice cancellazione del

contratto di lavoro. A questo serve una legge - come quella di iniziativa popolare che abbiamo presentato, che impedisca la proposizione di ricatti come quelli di Pomigliano e Mirafiori. Servono regole precise sulla rappresentanza. Deve affermarsi il diritto di poter votare gli accordi perché ciò che emerge dalle vicende di Pomigliano e Mirafiori è



proprio il tentativo di superare il sindacato confederale, la contrattazione collettiva: per questo consideriamo un momento decisivo lo sciopero dei metalmeccanici del 28 gennaio e per questo resto sempre più convinto della necessità che l'intera Cgil debba mobilitarsi e dichiarare lo sciopero generale di tutte le categorie. Il voto di Mirafiori ha avuto il merito tra gli altri di indi-

care che soluzioni di compromesso come la cosiddetta "firma tecnica" all'accordo perché la Fiom non sparisse dalla fabbrica non sono né sensate né necessarie: il 46% di "no" all'accordo è presente in fabbrica con tutto il suo potente significato, sia fuori dai cancelli che dentro, se non fosse bastato la statuto della Cgil a escluderle.

Credo che se la Fiat facesse prevalere oggi la saggezza, dovrebbe riprendere la trattativa. Se ciò non viene fatto è evidente che si rafforza la volontà dei lavoratori e della Fiom di mettere in atto tutte le azioni - sindacali, giudiziarie e di lotta - per impedire l'attuazione di quel contratto. Riconosco la coerenza di Marchionne il giorno dopo l'accordo: non avrebbe ritirato il finanziamento se il "sì" avesse prevalso anche di una manciata di voti, come è successo, ed ha dichiarato che rispetterà questa sua affermazione. Ma con tutto il rispetto per gli impiegati, è chiaro che a non volere quell'accordo è la maggioranza degli operai anche se, sia ben chiaro a tutti quelli che hanno espresso dubbi sulla validità del voto degli impiegati: la Fiom difende il loro diritto a votare, è quel referendum ad essere illegittimo non il voto degli impiegati. Quando si discute del futuro di un'azienda le decisioni riguardano tutti, e questa si

chiama democrazia. Ma non si chiama democrazia presentare un ricatto "vestito" da accordo; né è stato democratico che a fare le assemblee in fabbrica fossero i dirigenti, perché i sindacalisti favorevoli al "sì" non ne avevano il coraggio; come non è stato molto democratico non distribuire a tutti il testo dell'accordo - abbiamo dovuto farlo noi - o sguinzagliare i capi a parlare con ogni singolo lavoratore e lavoratrice. E tra i tanti, anche questi sono motivi che ci fanno ritenere indispensabile che il diritto di votare gli accordi sia garantito per legge.

Solo una legge valida per tutti può contrastare il modello che la Fiat cerca di far prevalere. Non è in gioco solo un aumento pesante dello sfruttamento ma l'azzeramento del sindacato che la Fiat vuole corporativo ed aziendale contro tutta la storia del movimento dei lavoratori e del sindacalismo italiano. Abbiamo chiarito nei nostri incontri con le forze politiche il nostro punto di vista: come dicevo all'inizio, non si tratta di stare o no con la Fiom, di accettare o no un brutto accordo. Si tratta di rifiutare - come ha fatto Mirafiori con il voto - che nel generale processo di mutamento il Paese prenda la china autoritaria, liberticida e antidemocratica chiesta dalla Fiat. È una riflessione nuova che le forze politiche devono mettere in atto e devono farlo rapidamente per il bene del paese, non per una malintesa solidarietà con la Fiom e con gli operai. Perché i problemi posti dalla globalizzazione indicati da Marchionne esistono: o per affrontarli si accetta la sua china, o si partecipa ad una analisi diversa per la rinascita e la modernità di questo Paese. Modernità e rinascita che passano sicuramente attraverso la riunificazione dei diritti del lavoro con quelli del cittadino. Non solo in Italia, in tutta l'Europa.

Tratto da "Gli Altri" del 21 gennaio 2011

2

Per riconquistare il Contratto nazionale, sciopero generale dei metalmeccanici il 28 gennaio 2011

Uniti ce la possiamo fare

Abbiamo convocato lo sciopero generale dei metalmeccanici per il 28 gennaio; è una tappa fondamentale per la riconquista del Contratto nazionale e la salvaguardia dei diritti nei luoghi di lavoro.

La scelta compiuta dalla Fiat alle Carrozzerie di Mirafiori e a Pomigliano D'Arco è un atto antisindacale, autoritario e antidemocratico senza precedenti nella storia delle relazioni sindacali del nostro paese dal dopoguerra.

È un attacco ai principi e ai valori della Costituzione italiana e alla democrazia perché calpesta la libertà dei lavoratori e delle lavoratrici di decidere a quale sindacato aderire per difendere collettivamente i propri diritti e di eleggere i propri rappresentanti in azienda.

Chi non firma scompare e chi firma diventa un sindacato aziendale e corporativo guardiano delle scelte imposte dalla Fiat.

Si annullano il Contratto nazionale di lavoro e peggiorano le condizioni di fabbrica, si aumenta lo sfruttamento e l'orario di lavoro, si lede ogni diritto di sciopero e si riduce la retribuzione a chi si ammalava cancellando così in un colpo solo anni di lotte e di conquiste. Il ricatto di Marchionne è coerente con la distruzione della legislazione del lavoro in atto che vuol rendere tutti soli e precari; è la stessa logica regressiva messa in pratica dal Governo con l'attacco al diritto allo studio e alla ricerca attuato attraverso l'approvazione del ddl Gelmini e il taglio ai fondi per l'informazione e la cultura.

Si mettono così sotto scacco principi democratici di convivenza civile fondamentali.

La Fiom considera il lavoro un bene comune e per questo il 16 ottobre dopo il ricatto/referendum illegittimo imposto dalla Fiat a Pomigliano ha dato vita a una grande manifestazione, aperta a tutti coloro che sono impegnati nella difesa di diritti e il Comitato centrale (<http://www.fiom.brescia.it/on-line/Home/Comunicazione/Documenti.html>) del 29 dicembre 2010 ha deciso di:

1. Proclamare 8 ore di sciopero generale dei metalmeccanici con l'effettuazione di presidi e manifestazioni regionali per la giornata di venerdì 28 gennaio 2011, rivolgendosi anche a tutte le persone, le associazioni e i movimenti che hanno partecipato il 16 ottobre alla grande manifestazione di Roma.

2. Lanciare in tutti i luoghi di lavoro e nel paese una raccolta di firme contro gli accordi di Mirafiori e Pomigliano, per un Contratto nazionale senza deroghe, per la libertà sindacale, per un lavoro stabile e con diritti e a sostegno della Fiom e della lotta dei metalmeccanici.



3. Organizzare in tutte le città momenti pubblici e permanenti di presidio, discussione e informazione per il lavoro, il contratto, la democrazia e le libertà sindacali. Libertà costituzionali inviolabili. Lo sciopero generale proclamato per il 28 gennaio della categoria e le manifestazioni dopo il ricatto/referendum di Mirafiori hanno lo stesso obiettivo: come ha dimostrato l'introduzione delle deroghe nel Contratto nazionale dei metalmeccanici firmato da Federmeccanica e dalle altre organizzazioni sindacali, quando si ledono diritti fondamentali la ferita non si circonda ma travolge progressivamente tutto il mondo del lavoro. La Fiom è

impegnata a sostenere il Contratto collettivo nazionale di lavoro senza deroghe, a difendere la legalità, la democrazia e la libertà di rappresentanza sindacale, a combattere la precarietà e il dominio del mercato che divorano la vita delle persone e compromettono la coesione sociale e il futuro del paese.

4. Chiediamo a tutte le persone, le associazioni e i movimenti che condividono queste ragioni di sostenere la lotta dei metalmeccanici e di firmare questo nostro appello.

Per firmare l'appello ci si può rivolgere alle nostre delegate, ai nostri delegati, alle Fiom territoriali oppure consultando il sito www.fiom.brescia.it

FIAT CANCELLA IL CCNL

Fim Uilm Fismic e Ugl firmano la cancellazione dei diritti dei lavoratori

Prima Federmeccanica, Fim e Uilm hanno trattato senza alcun mandato le deroghe al Contratto nazionale, oggi proseguono e vogliono definire il contratto per il settore dell'auto sulla base di quanto hanno previsto con l'accordo di Mirafiori e Pomigliano.

Le deroghe, economiche e normative, peggiorative del Contratto nazionale, sia in caso di crisi che in caso di sviluppo, le procedure sanzionatorie nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori che non rispettano gli accordi separati.

A settembre la Fiom ha invitato Fim e Uilm a sospendere il confronto con Federmeccanica per informare i metalmeccanici e verificare, con il referendum, se esiste il mandato dei lavoratori ad avviare una trattativa sulle deroghe al Contratto nazionale e alla limitazione al diritto di sciopero.

L'invito della Fiom è caduto nel vuoto, Federmeccanica e Fiat in testa hanno imposto un ulteriore abbassamento dei diritti e dei salari.

Le fabbriche metalmeccaniche a Brescia hanno risposto con lo sciopero e si sono fermate il 15 e il 16 settembre con 4 ore di sciopero articolate per territorio e per fabbrica proclamate dal Comitato Centrale della Fiom; si sono fermate il 19 novembre con 4 ore di sciopero generale proclamato dalla sola Cgil a Brescia.

Nonostante continui in tutta la provincia il ricorso alla cassa integrazione, i lavoratori hanno partecipato numerosi alle iniziative di sciopero; migliaia di lavoratrici e lavoratori, pensionati e studenti, hanno partecipato alla manifestazione nazionale della Fiom il 16 ottobre a Roma, la manifestazione promossa dalla Cgil il 19 novembre in Piazza Loggia si è caratterizzata con la presenza di molti striscioni di fabbriche e con la significativa presenza dei pensionati, dei lavoratori pubblici, degli studenti, dei lavoratori migranti, in molte aziende, in concomitanza agli scioperi, si sono svolti presidi delle portinerie e assemblee sui cancelli.

I lavoratori hanno aderito agli scioperi proclamati in difesa dell'occupazione, dei diritti e del salario, di un Contratto Nazionale senza deroghe e votato dai lavoratori; i metalmeccanici a Brescia chiedono il lavoro, diritti e democrazia.

3

I dati sugli accordi aziendali nella nostra provincia nonostante le difficoltà

Crisi, diritti e aumenti salariali

Alcuni dati sulla contrattazione e sulla rappresentatività. Sono 100 gli accordi aziendali sottoscritti nelle aziende metalmeccaniche della nostra provincia nonostante la grave situazione di crisi che ha colpito tutto il settore e che continuerà anche nei prossimi mesi. Interessano più di 15mila lavoratrici e lavoratori che hanno conquistato aumenti salariali e diritti a dimostrazione del fatto che è possibile una strada che tiene insieme tra loro il lavoro e i diritti.

Continuano gli accordi di solidarietà, sono 61 gli accordi raggiunti per quasi 8mila lavoratrici e lavoratori dipendenti di grandi e nelle piccole imprese nei vari settori, la siderurgia, l'armiero, fonderie e meccanica.

Sono accordi che, nella gravissima crisi produttiva, salvaguardano l'occupazione, il salario e i diritti.

In questi mesi di difficoltà produttiva sono 222 gli accordi sindacali raggiunti con le imprese che hanno scelto di fare formazione, imprese che complessivamente hanno oltre 44mila addetti e che hanno coinvolto nella formazione circa 4mila lavoratori.

Le delegate e i delegati, la RSU, delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici sono stati eletti in 478 aziende, in cui lavorano circa 45mila addetti; sono

1421 e sono stati votati da circa 33mila lavoratori.

1010 sono delegate e delegati eletti nelle liste della Fiom Cgil che ha raccolto il 68% dei voti espressi e che raccoglie il 74,3% dei consensi nelle 42 aziende dove si è andato al rinnovo della RSU e si è votato dal 1 gennaio al 31 dicembre 2010.

Continua il ricorso alla cassa integrazione, ordinaria, straordinaria e in deroga che nel mese di gennaio 2011 è attiva in moltissime imprese metalmeccaniche di Brescia e provincia.

Sono 95 le aziende in Cassa Straordinaria e sono circa 6mila i lavoratori coinvolti; sono circa 500 le aziende artigiane che sono in Cassa Integrazione in Deroga e sono circa 4mila i lavoratori coinvolti.

La cassa integrazione ordinaria continua in più di mille aziende metalmeccaniche a Brescia e provincia, in queste aziende lavorano più di 40mila lavoratrici e lavoratori.

Per contrastare le scelte del Governo e di Federmeccanica di far pagare al mondo del lavoro la crisi e gli effetti della globalizzazione la Fiom, con la contrattazione salvaguarda il lavoro, i diritti e il reddito per i lavoratori; il voto sulle piattaforme e sugli accordi; la rappresentatività di delegati liberamente eletti, l'autonomia e l'indipendenza del sindacato dalle imprese e dai governi

Approvata una legge ingiusta contro i lavoratori

Il Governo smantella i diritti del lavoro

Il 19 novembre 2010 la Gazzetta Ufficiale ha pubblicato il testo di legge n.183 approvato il 4 novembre dalla Camera e dal Senato che delega al Governo la revisione sulla attuale disciplina in materia di lavori usuranti, la riorganizzazione di enti, congedi aspettative e permessi, (vedi articolo a pag. 5) servizi per l'impiego e incentivi all'occupazione, all'apprendistato e occupazione femminile.

Nella stessa legge sono definite le nuove norme in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro. La legge era stata rinviata una prima volta alle Camere da parte del Presidente della Repubblica che aveva segnalato le incongruenze tra quanto votato nella prima stesura dal Parlamento Italiano

con i principi contenuti nella Costituzione. L'obiettivo politico del Governo e del Ministro Sacconi è quello di limitare il potere del giudice nel processo del lavoro.

Un obiettivo che la legge sostiene con l'allargamento delle maglie a favore di una giustizia privata - l'arbitrato - a scapito della giustizia esercitata nelle aule dei Tribunali del lavoro.

Fino al limite di un procedimento, l'arbitrato, alternativo al processo con un arbitro che non decide secondo quanto stabilito dalle leggi e dai contratti ma decide secondo un non meglio definito principio di equità; alle limitazioni introdotte sul potere del Giudice che non potrà esprimere un il giudizio di merito sulle

scelte dell'impresa; alla certificazione dei contratti di lavoro individuali con cui le imprese potranno sostituire - e peggiorare - le norme definite con il Contratto di Lavoro Collettivo.

Inoltre il collegato al lavoro riduce i tempi a disposizione del lavoratore che intende rivolgersi al Tribunale per far valere il proprio diritto. Il nuovo regime di decadenze prevede che entro 270 giorni sia depositato il ricorso in caso di impugnazione di licenziamento illegittimo, superando il ricorso al tentativo di conciliazione che da obbligatorio diventa facoltativo. Questa norma penalizza gravemente tutti i lavoratori precari che dovranno scegliere se impugnare il licenziamento illegittimo e non essere più richiamati con un nuovo rapporto di lavoro o rinunciare all'impu-

gnazione dei vari contratti, rinnovati di volta in volta, limitandosi ad impugnare, in caso di mancato rinnovo, l'ultimo rapporto di lavoro.



© Archivio Fiom

FEDERMECCANICA

Cancellato il contratto nazionale

Federmeccanica diventa moderna e "alternativa": cancella il Contratto Nazionale. Il 19 gennaio il Direttivo di Federmeccanica ha scoperto la strada che porta «dritti al progresso delle relazioni sindacali nel nostro paese».

Una parte delle imprese, le più grandi - circa 500 secondo il direttore di Federmeccanica - supererà il contratto nazionale e applicherà, "in alternativa" un contratto specifico così come ha scelto di fare la Fiat a Pomigliano e a Mirafiori. le altre imprese - circa 11mila e 500 - applicheranno solo il contratto nazionale e supereranno la contrattazione aziendale. Con questo obiettivo Federmeccanica chiede a Confindustria, Cisl e Uil che vada avanti "il processo di flessibilizzazione e decentramento delle relazioni contrattuali" avviato con l'accordo separato del 2009 senza la firma della Cgil.

Federmeccanica dice a Fim e Uilm che non conta nulla il Contratto nazionale da loro sottoscritto a ottobre 2009 e che non conta nulla l'accordo separato sulle deroghe al contratto nazionale del settembre del 2010. L'associazione delle imprese metalmeccaniche vuole definire anche una rappresentanza dei lavoratori che non ostacoli tanta modernità e vuole discutere, a partire dal diritto di sciopero. I vertici di Federmeccanica non si sottraggono neppure a un giudizio sullo sciopero generale proclamato dalla Fiom per il 28 gennaio e si permettono un giudizio sul nostro gruppo dirigente che ritengono lontano dalla realtà economica.

Rimane il dato di fatto di una crisi di rappresentanza di Federmeccanica che non ha precedenti e di cui la Fiat, uscita a Luglio 2010 da Confindustria e da Federmeccanica, non è che l'esempio più conosciuto.

Se guardiamo alle imprese impegnate a recuperare produzione e ai lavoratori a salvaguardare occupazione, diritti e reddito, che relazione c'è con chi rappresenta oggi le imprese ai tavoli di trattativa? E le trattative che hanno visto l'esclusione della Fiom a quali esigenze rispondono?



Gli accordi separati per il rinnovo dei contratti Federmeccanica e Confapi non sono stati sottoscritti dalla Fiom

Contratto collettivo nazionale di lavoro

ufficio
verifiche



L'accordo separato per il rinnovo del Contratto Nazionale Federmeccanica, non sottoscritto dalla Fiom, ha definito i seguenti minimi retributivi. Per la Fiom questi incrementi sono da considerare a titolo di anticipo.

TABELLE SALARIALI CONTRATTO FEDERMECCANICA in vigore dal 1° gennaio 2011

LIVELLI	Minimi tabellari al 1/09/2009	Acconto biennio economico	MINIMI TABELLARI AL 01/01/2011		E.D.R. 01.01.1993		SCATTI DI ANZIANITÀ		
			Euro/mese	Euro/ora	Euro/mese	Euro/ora	A	B	Euro/mese
1°	1.137,48	42,50	1179,98	6,82069	10,33	0,05971	-	-	-
2°	1.246,75	49,73	1296,48	7,49410	10,33	0,05971	21,59	0,12480	-
3°	1.371,29	58,65	1429,94	8,26555	10,33	0,05971	25,05	0,14480	27,76
4°	1.427,94	62,05	1489,99	8,61266	10,33	0,05971	26,75	0,15462	29,75
5°	1.524,56	68,00	1592,56	9,20555	10,33	0,05971	29,64	0,17133	32,36
5°s	1.626,59	75,23	1701,82	9,83711	10,33	0,05971	32,43	0,18746	35,15
6°	1.745,64	80,75	1826,39	10,55717	10,33	0,05971	36,41	0,21046	39,12
7°	1.893,83	89,25	1983,08	11,46289	10,33	0,05971	40,96	0,23676	43,42

ELEMENTO RETRIBUTIVO: Ai lavoratori inquadrati nella 7° categoria viene inoltre corrisposto un elemento retributivo aggiuntivo pari a **Euro 59,392** mensili. Ai lavoratori inquadrati come **quadri** viene riconosciuta una indennità di funzione aggiuntiva pari a **Euro 114,00** mensili.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ: Gli aumenti periodici di anzianità, che riguardano tutti gli operai e gli impiegati assunti dopo il **19 luglio 1979** (vedi colonna "A") e gli aumenti periodici di anzianità che riguardano gli impiegati in forza al **19 luglio 1979**, per gli aumenti maturati prima del **31 dicembre 1979** (vedi colonna "B") rimangono fissati nei valori in vigore a gennaio 2001.

L'accordo separato per il rinnovo del Contratto Nazionale Confapi, non sottoscritto dalla Fiom, ha definito i seguenti minimi retributivi. Per la Fiom questi incrementi sono da considerare a titolo di anticipo.

TABELLE SALARIALI CONTRATTO CONFAPI in vigore dal 1° marzo 2011

LIVELLI	Minimi tabellari al 01/09/2009	Acconto biennio economico	MINIMI TABELLARI AL 01/03/2011		E.D.R. 01.01.1993		SCATTI DI ANZIANITÀ		
			Euro/mese	Euro/ora	Euro/mese	Euro/ora	A	B	Euro/mese
1°	1.139,97	43,13	1183,10	6,83873	10,33	0,05971	-	-	-
2°	1.249,67	50,71	1300,38	7,51665	10,33	0,05971	21,59	0,12480	-
3°	1.374,74	59,51	1434,25	8,29046	10,33	0,05971	25,05	0,14480	27,76
4°	1.431,59	62,96	1494,55	8,63902	10,33	0,05971	26,75	0,15462	29,75
5°	1.528,56	69,00	1597,56	9,23445	10,33	0,05971	29,64	0,17133	32,36
6°	1.631,02	76,33	1707,35	9,86908	10,33	0,05971	32,43	0,18746	35,15
7°	1.750,39	81,94	1832,33	10,59150	10,33	0,05971	36,41	0,21046	39,12
8°	1.899,08	90,56	1989,64	11,50081	10,33	0,05971	40,95	0,23671	43,42
9°	2.093,42	106,09	2199,51	12,71393	10,33	0,05971	45,96	0,26566	43,42

ELEMENTO RETRIBUTIVO: Ai lavoratori inquadrati nella 8° e 9° categoria viene riconosciuta un elemento retributivo aggiuntivo pari a **Euro 59,392** mensili. Ai lavoratori inquadrati come **quadri livello "A"** è riconosciuta una indennità di funzione aggiuntiva pari a **Euro 68,72** mensili, mentre ai **quadri livello "B"** è riconosciuta un'indennità di funzione aggiuntiva pari ad **Euro 49,06**.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ: Gli aumenti periodici di anzianità, che riguardano tutti gli operai e gli impiegati assunti dopo il **19 luglio 1979** (vedi colonna "A") e gli aumenti periodici di anzianità che riguardano gli impiegati in forza al **19 luglio 1979**, per gli aumenti maturati prima del **31 dicembre 1979** (vedi colonna "B") rimangono fissati nei valori in vigore a gennaio 2001.

FINANZIARIA 2010 E CIRCOLARE INPS

Congedi e permessi straordinari per i portatori di handicap e per i loro familiari previsti dalla Legge 104/92. Le novità

Permessi retribuiti

L'art. 33 della Legge 104/92 sancisce il diritto a richiedere tre giorni di permesso mensile retribuito (che possono essere usufruiti anche in mezza giornata o in ore) per i parenti fino al terzo grado di persona con certificazione di handicap di gravità.

Chi può usufruirne

Possono usufruirne i parenti entro il terzo grado nel caso in cui i genitori od il coniuge della persona in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (sono mancanti in caso divorzio, separazione o abbandono).

Modalità di presentazione della domanda

La certificazione deve essere richiesta al medico di base il quale la invia all'INPS e consegna copia all'interessato che a sua volta la invia all'INPS tramite il patronato.

La richiesta dei permessi va presentata all'INPS con modulo già predisposto reperibile presso il patronato; alla richiesta deve essere allegata fotocopia della certificazione di gravità di handicap.

I genitori di bambini fino ai tre anni di età possono chiedere: il prolungamento dell'aspettativa facoltativa post-partum (pagata al 30%) o due ore di permesso giornaliero retribuito o tre giorni di permesso mensile retribuiti.

Requisiti necessari

Non è possibile l'alternatività fra più beneficiari a meno che non si tratti dei genitori dei figli con disabilità. La persona per la quale si richiedono i permessi non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa, tranne se:

- Il parente ricoverato a tempo pieno necessita di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie certificate, il disabile è in stato vegetativo persistente o con prognosi infausta a breve termine, il minore per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza di un genitore o di un familiare.

Il lavoratore portatore di handicap grave

Può richiedere tre giorni di permesso mensili (o in mezza giornata od in ore) o in alternativa può chiedere due ore di permesso retribuito giornaliero. Questi permessi non incidono sulle ferie, sulla tredicesima e sulla quattordicesima mensilità. Nel caso in cui il familiare od il lavoratore svolgano un orario ridotto i permessi vanno riproporzionati.

Non sono più richiesti i requisiti della continuità e dell'esclusività dell'assistenza, coloro ai quali l'INPS ha respinto la richiesta possono ripresentare domanda.

Congedo straordinario retribuito

È prevista la possibilità di richiedere un congedo straordinario retribuito per i figli, il coniuge e i genitori portatori di handicap di gravità per un massimo di due anni (che possono essere richiesti anche spezzati) per tutto l'arco dell'attività lavorativa.

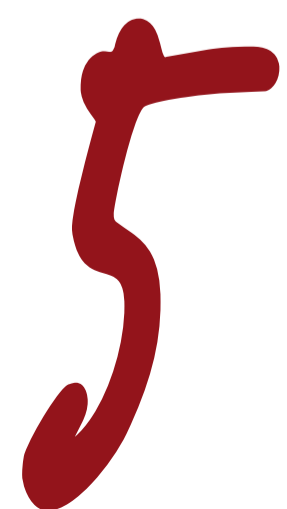
La richiesta per il genitore prevede la convivenza con il medesimo (anche nel caso entrambi risiedano nello stesso stabile ma in due appartamenti diversi).

La domanda va presentata con modulo predisposto dall'INPS reperibile o nel sito dell'INPS o dal patronato, sempre in duplice copia.

Il datore di lavoro ha 60 giorni di tempo per rispondere alla richiesta di congedo.

È prevista l'anticipazione del salario da parte dei datori di lavoro e si matura durante il periodo di congedo straordinario la tredicesima, la quattordicesima ma non matura le ferie, la contribuzione è figurativa.

Anche per il congedo, nel caso in cui fosse stata rigettata per assenza di continuità ed esclusività dell'assistenza, è possibile ripresentare la domanda.



Sintesi e commento del testo firmato da Fim, Uilm, Fismic, UGL Metalmeccanici, Associazione Capi e Quadri Fiat con la Fiat per lo stabilimento delle Carrozzerie di Mirafiori e per la Joint Venture il 23 dicembre 2010

Perché abbiamo detto no all'accordo della vergogna

Organizzazione del lavoro e taglio delle pause di riposo

Dal 4 aprile 2011 entrerà in vigore per tutti i lavoratori il metodo Ergo-UAS. Per la sua applicazione l'Azienda ha dato disdetta di importanti parti degli accordi Fiat del 1968 e 1969 (coefficienti di maggiorazione dei tempi per fattore di riposo), dell'accordo 1971 (pause, indice di saturazione massima individuale istantanea), dell'accordo 1972 (pause individuali con rimpiazzo), dell'accordo 2007 OCRA sulle pause.

Le pause saranno tagliate di 10 minuti passando da 40 a 30 minuti e saranno fruite collettivamente in tre pause da 10 minuti.

La mensa è confermata, momentaneamente, in mezzo al turno solo per la Carrozzeria, mentre per la Joint Venture negli schemi a 15 e 18 turni "le parti verificheranno le condizioni tecnico organizzative che consentano la collocazione della mezz'ora retribuita per la refezione a fine di ciascun turno di lavoro".

Per lo schema a 12 turni la mensa rimane collocata all'interno del turno.

I 10 minuti saranno monetizzati con un importo di 0,1877 euro/ora, riconosciuto solo sulle ore di effettiva prestazione lavorativa e a coloro che avranno i 30 minuti di pausa, l'importo è onnicomprensivo di qualsiasi incidenza compreso il TFR. (il sistema Ergo-Uas non garantisce, in quanto non è provato, né scientificamente, né fattivamente, il miglioramento delle condizioni di lavoro).

Con la disdetta degli accordi e in mancanza di soluzioni alternative, ci sarà un sostanziale peggioramento delle condizioni di lavoro poiché le saturazioni individuali aumenteranno, il fattore di riposo diminuirà e il taglio delle pause aumenterà il tempo attivo totale di lavoro.

Tutto questo inciderà negativamente sulla salute dei lavoratori aumentando il rischio di contrarre malattie professionali.

Inoltre per la Joint Venture non è garantita la mensa in mezzo al turno, anzi è vero il contrario, poiché nell'accordo è sancito che si verificheranno le condizioni per collocarla comunque alla fine del turno di lavoro.

I 10 minuti monetizzati sono una "forfetizzazione" e saranno esclusivamente erogati sulle ore di effettiva prestazione lavorativa escludendo tutte le ore di inattività lavorativa, compresa la pausa pranzo, e di tutte le assenze la cui copertura retributiva è parificata all'attività lavorativa. L'importo inoltre non avrà alcuna incidenza su alcun istituto legale e/o contrattuale, nemmeno sul TFR.

Abolizione voci retributive: sezione valida per la Carrozzeria

(Ma che si "trascinerà" nella Joint Venture)

Sono abolite le voci retributive relative alla paga di posto (0,8366 euro/mese lordi), indennità disagio linea (3,06 euro/mese lordi), premio mansione (4,29 euro/mese lordi), premi speciali (1,7473 euro/mese lordi) e istituita la voce "superminimo non assorbibile" riconosciuta solo al personale in forza al 1 aprile 2011 che ha percepito nei 12 mesi precedenti le voci abolite.

Disciplina sulla Malattia

Le nuove norme saranno applicate, sia per la Carrozzeria che per la Joint Venture, ad esclusione del ricovero ospedaliero, emodialisi, morbo di Cooley, neoplasie, epatite B e C, malattie cardiocircolatorie, TBC, terapie salvavita.

È prevista una commissione paritetica che avrà il compito di individuare i casi a cui non sarà applicata la trattenuta della "carezza". Per i periodi previsti di riduzione del trattamento di malattia a metà retribuzione, si mantiene l'integrazione del trattamento di malattia fino all'80% della retribuzione globale netta.

Carrozzeria

Dal 1 luglio 2011 se la malattia non sarà inferiore al 6% medio, al terzo evento di mutua, ripetuto nei precedenti 12 mesi e non superiore ai 5 giorni che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, non verrà riconosciuta la retribuzione per il primo giorno di mutua. Dal 1 gennaio 2012 se la malattia non sarà inferiore al 4% medio, al terzo evento di mutua, ripetuto nei precedenti 12 mesi e non superiore ai 5 giorni che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, non verrà riconosciuta la retribuzione per i primi 2 giorni di mutua. Per gli anni successivi al 2012 se la malattia non sarà inferiore al 3,5% medio, al terzo evento di mutua, ripetuto nei precedenti 12 mesi e non superiore ai 5 giorni che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, non verrà riconosciuta la retribuzione per i primi 2 giorni di mutua.

Joint Venture

Nei primi 6 mesi di avvio della Joint Venture se la malattia non sarà inferiore al 3,5% medio, si attiveranno azioni di "sensibilizzazione" di iniziativa congiunta. Dopo 12 mesi di avvio della Joint Venture se la malattia non sarà inferiore al 3,5% medio, al terzo evento di mutua, ripetuto nei precedenti 12 mesi e non superiore



ai 5 giorni che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, non verrà riconosciuta la retribuzione per i primi 2 giorni di mutua.

Gestione permessi retribuiti: Carrozzeria e Joint Venture

Saranno individuate modalità per la gestione dei permessi retribuiti di legge e/o di contratto nell'arco della settimana lavorativa.

Cassa Integrazione Guadagni: Carrozzeria

Dal 14 febbraio 2011 si prevede la Cassa Integrazione Straordinaria e la formazione obbligatoria per i lavoratori. Il lavoratore che non partecipa al programma formativo sarà soggetto a provvedimenti disciplinari, inoltre non è prevista alcuna integrazione al reddito.

Lavoratori con idoneità specifiche: Carrozzeria e Joint Venture

Si stabilisce che la metodologia Ergo-Uas agevola il giudizio del medico competente

sull'idoneità specifica del lavoratore e che la stessa possiede la duplice valenza di prevenire patologie e supportare la corretta gestione del personale con idoneità specifiche (*La validità del sistema Ergo-Uas di stabilire le idoneità dei lavoratori è tutta da verificare, con questa dicitura i lavoratori, che fino ad oggi erano considerati inidonei ad alcune postazioni, potranno essere giudicati idonei*).

Orari e utilizzo impianti: Joint Venture

Tre diverse articolazioni degli orari di lavoro che l'azienda può utilizzare; il passaggio da uno schema all'altro si effettuerà con una procedura che dovrà esaurirsi in 15 giorni di calendario.

- 15 turni di 8 ore giornaliere per 5 giorni alla settimana.

- 18 turni di 8 ore giornaliere per 6 giorni alla settimana, con settimane alternate di 48/32 ore. Il 18° turno al sabato notte è anticipato strutturalmente alla domenica notte precedente. Il 18° turno non verrà effettuato e sarà coperto con la retribuzione spettante al lavoratore delle festività cadenti la domenica, del 4 novembre, con i permessi maturati dai lavoratori sul 3° turno e con i PAR individuali sino a concorrenza. (*Il 18° turno, se non effettuato, è "pagato" interamente dai lavoratori*)

- 12 turni a scorrimento su 6 giorni, con turni di 10 ore al giorno per 4 giorni alla settimana e due di riposo (oltre alla domenica) con orari del 1° turno dalle ore 6.00 alle ore 16.00 e del 2° turno dalle ore 20.00 alle ore 6.00. Mensa in mezzo al turno e pause di 40 minuti.

- 21 turni. (7giorni su 7) manutenzione e centrale vernici.

Lavoro straordinario recuperi produttivi

Per far fronte alle esigenze produttive di avviamenti, di recuperi o punte di mercato l'azienda potrà far ricorso a 120 ore di lavoro straordinario obbligatorio procapite, senza preventivo accordo sindacale, nella giornata di riposo oltre la domenica.

L'azienda può recuperare le perdite della produzione ricorrendo al lavoro ordinario e comandando il sabato, negli schemi a 10 e 15 turni, oppure comandando il 18° turno non lavorato o i giorni di riposo individuale nello schema a 18 turni (sia lo straordinario che i recuperi saranno effettuati nella giornata di riposo - a seconda dei casi, o al sabato o nella giornata di riposo a scorrimento. Lo straordinario obbligatorio viene triplicato da 40 ore a 120 ore - pari a 15 giornate intere nell'arco dell'anno.

Le perdite di produzione potranno essere recuperate entro sei mesi e in giornate intere in regime ordinario, anziché entro un mese e nel limite di un ora giornaliera come prevede il CCNL.

Bilanciamenti produttivi

Mobilità interna da area ad area nella prima ora del turno in relazione agli eventuali operai mancanti o, nell'arco del turno, per fronteggiare le perdite derivanti da eventuali fermate tecniche e produttive (si elimina il controllo dei bilanciamenti produttivi da parte dei lavoratori).





Sistema di relazioni sindacali

Il testo prevede un paragrafo specifico sui diritti sindacali.

Cancellazione RSU

Non ci saranno più le RSU elette liberamente e democraticamente dai lavoratori che saranno sostituite dalle "vecchie RSA" previste dall'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, nominate esclusivamente dal sindacato esterno.

Le RSA potranno essere nominate solo dalle organizzazioni firmatarie dell'intesa del 23 dicembre 2010, mentre coloro che non hanno firmato, non potranno nominare nessun rappresentante e i lavo-

ratori saranno impossibilitati ad eleggere propri rappresentanti facenti parte delle organizzazioni non firmatarie (in questo caso la FIOM-CGIL). I lavoratori non potranno più eleggere i propri rappresentanti con voto libero e segreto, saranno solo le organizzazioni sindacali esterne firmatarie dell'intesa a nominare propri rappresentanti, non più istanza dei lavoratori e delle loro condizioni di lavoro ma esclusivamente di rappresentanza "politica" delle burocrazie sindacali).

Assemblee

Le assemblee potranno essere indette e svolte solo da coloro che hanno firmato l'intesa,

viene conseguentemente negato anche il diritto di indire le assemblee di organizzazione, quindi anche l'ora all'anno di assemblea spettante alle organizzazioni sindacali esterne, non potrà essere indetta da coloro che non hanno firmato l'intesa (le organizzazioni non firmatarie dell'intesa, anche se confederali non avranno più il diritto di indire assemblee, nemmeno l'ora di organizzazione. Si toglie ai lavoratori la possibilità del confronto democratico con organizzazioni sindacali non "accondiscendenti").

Contributi sindacali

La Fiat effettuerà la trattenuta della quota tessera in busta paga al lavoratore e il

versamento sul conto corrente bancario delle trattenute sindacali solo a favore dei sindacati firmatari del testo (la Fiat garantisce le entrate economiche alle organizzazioni sindacali "accondiscendenti" e interviene sulla libertà del lavoratore di decidere a quali organizzazioni dare il contributo economico con la trattenuta in busta paga).

Permessi sindacali

Le ore di permesso saranno riconosciute ai delegati nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie. Il monte ore sarà stabilito di anno in anno senza nessun tipo di criterio e dentro il monte ore ci saranno anche le ore dei direttivi.

CLAUSOLE DI RESPONSABILITÀ

Del singolo lavoratore

Le parti si sono date atto che quanto sottoscritto integra la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro e che la violazione da parte del singolo lavoratore, anche in parte, costituisce infrazione disciplinare, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari, conservativi e non, e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole (il singolo lavoratore, nel passaggio alla Joint Venture, dovrà firmare individualmente l'accettazione dell'accordo in ogni sua parte, pertanto se non rispetterà quanto sottoscritto è passibile di provvedimenti disciplinari fino ad arrivare al licenziamento).

Delle organizzazioni sindacali

Il mancato rispetto degli impegni assunti dalle organizzazioni sindacali e dalla rappresentanza sindacale interna, anche a livello di singoli comportamenti, libera l'azienda dagli obblighi derivanti dall'accordo e in materia di trattenute sindacali permessi sindacali retribuiti per i componenti del direttivo e di permessi sindacali aggiuntivi rispetto alla legge.

Risultati del referendum a Mirafiori

sull'accordo separato del 23 dicembre 2010

Aventi diritto = 5.431	Votanti = 5.119	SI 54,1%	NO 45,9%
Seggio 1/2	Turno A-B: Lastratura	414	423
Seggio 2	Turno C: volontari notte fissa	262	111
Seggio 3/4	Turno A-B: Verniciatura	253	195
Seggio 5	Impiegati	421	20
Seggio 6/7/8/9	Turno A-B: Montaggi	1.385	1.576
TOTALE VOTI ESPRESSI		Favorevoli 2.735	Contrari 2.325

7

La Fiom continua sulla strada del no alla chiusura delle fabbriche e non rinuncia a rappresentare i lavoratori

La solidarietà salva i lavoratori, i diritti e l'occupazione

Raggiunti altri importanti accordi nella nostra provincia sull'utilizzo dei contratti di solidarietà.

PINTINOX di Sarezzo

Azienda di casalinghi, settore che attraversa da tempo una difficile situazione di mercato difficile; il piano di ristrutturazione, finalizzato ad un rilancio dell'attività produttiva con investimenti per oltre un milione di euro ed il ricorso prima a due anni di cassa integrazione straordinaria terminata ad aprile 2010.

L'accordo sulla solidarietà di 24 mesi, dal 25 Agosto 2010 al 24 Agosto 2012, prevede gli anticipi alle normali scadenze di paga del trattamento economico a carico dell'INPS, interesserà 82 Lavoratori dei 108 addetti dei reparti; trasformazione, presse, confezionamenti, pulitura e fucina, magazzino e spedizioni, reparto meccanica con una sospensione media massima del 50,7%, la riduzione verrà applicata suddividendo la riduzione sia in maniera orizzontale che verticale su tutti i giorni della settimana.

GNUTTI CIRILLO SpA di Lumezzane/Odolo

Occupi complessivamente 367 dipendenti nelle due unità produttive di Lumezzane (250 addetti) e di Odolo (117 addetti) nel settore dello stampaggio a caldo e lavorazione meccanica di metalli non ferrosi, l'accordo di due anni, dal 4 Ottobre 2010 al 3 Ottobre 2012, prevede gli anticipi alle normali scadenze di paga del trattamento economico a carico dell'INPS e interesserà 365 lavoratori dei 367 addetti con una sospensione media del 29,17%; la riduzione potrà essere applicata suddividendo la riduzione in maniera orizzontale che verticale su tutti i giorni della settimana e sono previsti percorsi di formazione ai sensi del D.M. N. 49281 del 18 Dicembre 2009, inoltre l'accordo garantisce la maturazione del 100% di tutti gli istituti contrattuali e di legge (ferie, P.A.R., 13° mensilità e premi aziendali)

FONDERIE GUIDO **GLISENTI** di Villa Carcina

Il ricorso al contratto di solidarietà è alternativo alla riduzione di personale che l'azienda ha quantificato pari a 28 lavoratori; l'accordo di 12 mesi, dal 25 ottobre 2010 al 24 ottobre 2011, prevede una riduzione di orario mensile media del 30% per i 111 dipendenti, con una riparametrazione e contrazione dell'orario di lavoro giornaliera. I lavoratori della Glisenti lavoreranno su due turni di lavoro di 6 ore o comunque mai meno di 4 ore, e la comunicazione preventiva alle RSU in caso di modifiche della riduzione concordata; l'azienda anticiperà ai lavoratori interessati dalla solidarietà il trattamento a carico dell'INPS alle normali



scadenze di paga, è garantita la fruizione del servizio mensa per intero in caso di turno di durata superiore a 4 ore e i trattamenti in essere con gli accordi aziendali a compensazione dei disagi legati agli orari di lavoro.

EFFEBIESSE di Villa Carcina

Pressofusione di componentistica per rubinetteria e accessori vari, con 96 addetti e un esubero di 30 lavoratori, l'accordo proroga per un anno, dal 9 Novembre 2010 all'8 Novembre 2011, il ricorso alla solidarietà e prevede, oltre agli anticipi alle normali scadenze di paga del trattamento economico a carico dell'INPS, la sospensione media massima del 60% suddividendo la

riduzione sia in maniera orizzontale che verticale su tutti i giorni della settimana e su tutti gli addetti.

GHIDINI TRAFILERIE di Lumezzane

Produzione e lavorazione di rame ed ottone, con 70 addetti e 24 lavoratori in esubero, la solidarietà di due anni, dal 8 Novembre 2010 al 7 Novembre 2012, prevede gli anticipi alle normali scadenze di paga del trattamento economico a carico dell'INPS ed il riconoscimento fino al 100% del premio di produzione mensile ed annuale; la riduzione di orario interesserà 61 dei 70 lavoratori con una sospensione media massima del 40% su tutti i giorni della settimana.

TRW di Gardone V.T.

Come previsto nel rinnovo aziendale del 21 Luglio 2010, si è raggiunto l'accordo per la proroga del contratto di solidarietà di ulteriori 12 mesi, dal 16 novembre 2010 al 15 novembre 2011, coinvolgendo 370 dei 397 addetti con una riduzione media massima del 34,31%. Sono state riconfermate le modalità di gestione già previste nei precedenti accordi in tema di orario di lavoro e di sostegno al reddito; l'applicazione su alcune linee della turnazione a 4 squadre su 17 turni settimanali - 15 turni di 8 ore e due turni al sabato di 6 ore per 18 lavoratori con una riduzione di orario settimanale di 7 ore pari al 17,5% ed l'integrazione fino al 100% del salario -, a tutti gli altri lavoratori, a prescindere dalla percentuale di sospensione in solidarietà, è riconosciuto il 100% dei ratei di 13° mensilità e premi aziendali.

UBERTI di Gardone V.T.

La proroga del contratto di solidarietà è di ulteriori 24 mesi; l'azienda è produttrice di repliche di armi antiche e il settore ha subito pesanti riduzioni di produzione negli ultimi due anni e manifesta ancora preoccupanti prospettive per il biennio 2011/2012.

L'accordo, dal 14 Dicembre 2010 al 13 Dicembre 2012, prevede gli anticipi alle normali scadenze di paga e l'integrazione al 100% della 13° mensilità e dei premi aziendali; interesserà 51 dei 56 lavoratori con una sospensione media del 60%.

Metrocast Italiana SpA di Gardone V.T.

Azienda di fusioni di precisione a cera persa, con 47 addetti, l'accordo di solidarietà sottoscritto per un anno riguarda il periodo dal 17 Gennaio 2011 al 16 Gennaio 2012 e prevede, oltre agli anticipi alle normali scadenze di paga, il riconoscimento fino al 100% della 13ma. La riduzione di orario interesserà 38 dei 47 addetti con una sospensione media massima del 46%, la riduzione applicata su tutti i giorni della settimana.



**L'ufficio vertenze
della Fiom-Cgil**

è Brescia in via Folonari, 20
Tutti i giorni dalle 9,00 alle 12,30
e dalle 14,00 alle 18,30
Il sabato dalle 9,00 alle 12,00



Continua il presidio dei 160 lavoratori a Desenzano del Garda per raggiungere un accordo

Da oltre sedici mesi sui cancelli di Federal Mogul

dalle
Fabbriche

A distanza di oltre 16 mesi continua il presidio dei lavoratori a Desenzano del Garda, sui cancelli di Federal Mogul, per impedire il trasferimento delle linee e degli impianti, per raggiungere un accordo che salvaguardi l'occupazione e il reddito dei 160 lavoratori licenziati dal 30 novembre 2010 e collocati dall'azienda in mobilità.

Quello di Desenzano del Garda è un presidio lunghissimo, stiamo raddoppiando le festività - per la seconda volta Natale e Capod'anno - e abbiamo attraversato tutte le stagioni, condizioni climatiche, vicissitudini personali.

La determinazione dei lavoratori di Federal Mogul nella ricerca di un accordo parla a tutti i lavoratori, a Brescia e fuori dal nostro territorio; si sono messi in campo per sconfiggere l'ostilità e la protervia della multinazionale che vuole imporre il proprio piano industriale, che non si cura delle conseguenze delle proprie scelte, che ha privilegiato sino ad oggi la ricerca dello scontro a quella dell'accordo.

Parla anche alle imprese che vogliono riorganizzarsi e ristrutturare e che tengono conto di quel che è accaduto e accade a Desenzano; alle istituzioni che hanno toccato con mano la difficoltà del confronto con la logica delle multinazionali; ai cittadini di Desenzano e di tutta la provincia che hanno capito il valore e la dignità della lotta sui cancelli di Federal Mogul. In Federal Mogul i lavoratori chiedono un accordo che garantisca lavoro, diritti e reddito.



MODINE

Il lavoro, la professionalità e la lotta dei lavoratori salva lo stabilimento

Era la fine di Gennaio 2010 quando i lavoratori e le lavoratrici della Modine di Pontevico iniziavano il presidio della loro azienda dopo essere venuti a conoscenza della decisione di chiudere lo stabilimento assunta dalla Direzione Europea. Grazie a quella battaglia si è poi raggiunto un accordo, il 9 Febbraio 2010, in AIB con l'impegno della multinazionale alla continuità produttiva per lo stabilimento di Pontevico fino al giugno 2011 e poi l'incertezza; nessuno aveva garanzie dopo il giugno del 2011 e nessuno poteva escludere altre scelte di chiusura e spostamento delle produzioni in Olanda.

A distanza di un anno, a dicembre, prima delle feste natalizie, la Direzione Europea con atto formale ha comunicato che, considerate le buone performance sia dal punto di vista qualitativo che produttivo e la buona redditività, lo stabilimento continuerà a produrre e nel mese di Gennaio presenterà al sindacato e ai delegati un piano quinquennale che garantisce l'impegno della multinazionale a Pontevico. Ancora una volta la Fiom aveva ragione.

RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

Alla Fiat cancellano con imperio la Fiom, a Brescia si rafforza

Si sono svolte le elezioni per il rinnovo della RSU alla **Sfonderia Ariotti** di Adro dove hanno votato oltre il 90% dei lavoratori presenti in azienda e la Fiom si è confermata primo sindacato eleggendo 2 RSU (1 RSU la Uilm). In **Metalli Capra** di Montirone, alla **Italgisa** e in **Italfond** di Bagnolo Mella, la Fiom rielegge 3 delegati in **Metalli Capra** con il 55% di voti, 4 delegati in **Italgisa** con il 77,5% di voti, 3 delegati in **Italfond** con il 75,8% di voti. Alla **I.M.P Pasotti** di Pompiano la Fiom ottiene 123 voti su 151 aventi diritto ed elegge 2 delegati, alla **Metalli Estrusi** di Concesio si conferma il sindacato più rappresentativo in ditta raccogliendo l'80% dei voti validi ed eleggendo due RSU (1 delegato nominato dalla Fim). Nelle elezioni delle RSU alla **Redaelli** di Gardone V.T. hanno partecipato al voto 107 lavoratori dei 148 aventi diritto; la Fiom ha ricevuto 69 voti eleggendo 3 delegati, la Fim ha ricevuto 33 voti ed ha eletto due delegati; Alla **Innse Cilindri** di Brescia del **Gruppo Riva** la Fiom si conferma

il sindacato più rappresentativo con il 92% dei voti validi (8 voti alla Fim) ed eleggendo di conseguenza 3 RSU. Il rinnovo della Rsu alla **Stefana** di via Bologna a Nave ha visto partecipare al voto 217 dipendenti su 277 aventi diritto e la Fiom ha ricevuto 214 preferenze, aggiudicandosi tutti i delegati dell'organismo sindacale; in **Metal Work S.p.A.** di Concesio per il rinnovo delle RSU hanno partecipato alle votazioni 161 lavoratori sui 289 aventi diritto, la Fiom ha ottenuto il 74% dei voti validi ed eletto 4 delegati sindacali (la Fim 2 delegati). In **U.O.P.** di Roncadelle su 80 lavoratori aventi diritto al voto 72 hanno partecipato voto per il rinnovo della RSU, la Fiom ha ottenuto il 75% delle preferenze ed eletto 2 delegati (la Fim 1 delegato); alla **BM Borusan** di Vobarno, si sono svolte le elezioni per le Rappresentanze Sindacali, la Fiom ottiene il 75% dei voti tra gli operai e due delegati. In **Acciaierie Venete** a Mura su 133 lavoratori aventi diritto al voto, la Fiom ottiene 69 voti ed elegge 2 delegati (la Uilm con 28 voti elegge 1 delegato).



UFFICIO STRANIERI indirizzi utili

POSTE ITALIANE

Informazione generale sulla procedura dello stato di avanzamento della tua pratica inserendo in un'area riservata USER ID e PASSWORD. Riportate sulla ricevuta COLLEGARSI AL SITO www.portaleimmigrazione.it

QUESTURA DI BRESCIA

Per ritiro permesso, carta PSE permesso di soggiorno cartaceo fotosegnalazione (impronte digitali) COLLEGARSI AL SITO INTERNET www.comune.brescia.it/stranieri



Alla COBO di Leno approvato a larghissima maggioranza l'ipotesi di accordo

Un contratto aziendale "senza se e senza ma"

dalle Fabbriche

Il 17 novembre 2010, con referendum, le lavoratrici e i lavoratori della COBO di Leno hanno approvato a larghissima maggioranza l'ipotesi di accordo raggiunta con la Fiom e sottoscritta dalle RSU il 27 ottobre 2010; sono stati 208 i voti a favore, 4 contrari e 3 schede bianche su 322 aventi diritto.

Il voto dei lavoratori e delle lavoratrici esprime una condivisione "senza se e senza ma" all'accordo raggiunto perché rispetta il mandato dei lavoratori e risponde, senza scambi, alle richieste sul salario e sui diritti avanzate con la piattaforma presentata in un momento nel quale il lavoro è considerato merce e diritti conquistati sono messi in discussione.

Si è definito, oltre alla conferma degli impegni aziendali su investimenti, relazioni sindacali e informazioni, l'istituzione della commissione mensa, interventi sugli impianti di aspirazione e

la fornitura di calzature sui temi dell'ambiente di lavoro e sicurezza; la conferma dei limiti in tema di utilizzazione e stabilizzazione del lavoro precario; sull'inquadramento professionale, per le lavoratrici e i lavoratori che non hanno possibilità di accedere al quarto livello per le mansioni svolte, il riconoscimento al raggiungimento di 25 anni di anzianità aziendale di un superminimo pari al 90% del differenziale economico tra i minimi tabellari tra la terza e la quarta categoria.

Sul salario: 40 euro a regime di incremento sul superminimo (premio Cobo) per 13 mensilità con incidenza su tutti gli istituti contrattuali, un nuovo PdR di 700 euro - 50% in acconti mensili e 50% di variabile a saldo -, il consolidamento di 735 euro del precedente PdR.

L'accordo ha validità di quattro anni e scade il 31 dicembre 2013



GNUTTI CIRILLO SPA

Interventi sull'infortunistica, mensilizzazione per i nuovi assunti e salario per tutti

Il 15 dicembre 2010 è stato approvato con referendum l'ipotesi di accordo sul rinnovo del contratto integrativo aziendale raggiunto con la Direzione aziendale della Gnutti Cirillo; alla consultazione hanno partecipato 214 dei 367 addetti, 201 i voti a favore, 9 i contrari, 4 le schede bianche. L'accordo della durata di 4 anni il periodo dal 01/01/2011 al 31/12/2014 prevede un'ora di assemblea annua aggiuntiva a quelle previste da dedicare unicamente al tema della sicurezza, la stabilizzazione di lavoratori precari, la costituzione di una commissione con compiti di analizzare e prevenire gli infortuni sul lavoro, l'impegno a definire dei criteri

condivisi per il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori, l'integrazione delle 11,10 ore per i nuovi assunti a partire dal 2009 per effetto della mensilizzazione delle retribuzioni, il riconoscimento di otto ore di PAR in luogo di ogni festività cadente nella giornata di sabato per tutti i lavoratori. Sul salario; un incremento, con incidenza su tutti gli istituti contrattuali, della retribuzione di 300 € annui, un incremento, sempre a regime del premio di risultato di 1000 € di cui la metà anticipata nel mese di luglio di ogni anno e il riconoscimento, per l'anno 2010, di un premio del valore di 300 € con la retribuzione del mese di Dicembre 2010.

EREDI GNUTTI METALLI

Crescono le informazioni e il salario

Il 15 dicembre 2010 è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto aziendale scaduto il 31 luglio 2010 alla Eredi Gnutti Metalli di Brescia.

L'accordo prevede una parte relativa al livello di informazione sull'andamento produttivo sulle prospettive e sui livelli occupazionali, sugli investimenti e sulle scelte organizzative e produttive che l'azienda fornirà in appositi incontri alle RSU a cui l'azienda inoltre consegnerà, dopo deposito in tribunale, copia del bilancio; prevede inoltre le modalità di funzionamento della commissione infortuni zero e del fondo sanitario già previsti dal precedente accordo aziendale del 28 aprile 2006, e un'ulteriore ora di assemblea retribuita sui temi dell'ambiente e sicurezza terminate le 10 ore previste dalla normativa.

Sul salario: un nuovo PdR di 1.300 euro di cui il 70% fisso, il consolidamento di 250 euro - media del variabile raggiunto con l'accordo precedente - che sommati ai precedenti consolidamenti dei premi di risultato, portano a una erogazione di 800 euro consolidata corrisposta con la mensilità di agosto, un incremento di 40 euro mensili del superminimo (premio SAG) su 13 mensilità con incidenza su tutti gli istituti contrattuali.

Si è inoltre definito, a far data dal 1° gennaio 2011, l'applicazione della maggiorazione del turno notturno dalle ore 18,00 alle ore 6,00 e l'aumento del compenso 4° squadra che a regime è pari a 26 Euro per ogni giornata di sabato, domenica o festivo. L'accordo ha validità fino al 31 luglio 2014.

Il referendum ha approvato a larghissima maggioranza l'accordo raggiunto: hanno votato 176 lavoratori su 250 aventi diritto, i voti favorevoli sono stati 162, i voti contrari 13, le schede nulle 1.

ORARI UFFICIO VERTENZE

L'ufficio vertenze della Fiom CGIL a Brescia in via Folonari, 20 È APERTO TUTTI I GIORNI dalle 9,00 alle 12,30 e dalle 14,00 alle 18,30 IL SABATO dalle ore 9,00 alle ore 12,00

RAGGIUNTA UNA IPOTESI D'ACCORDO

ATB Riva Calzoni

Nella giornata di giovedì 9 dicembre 2010, la direzione ATB Riva Calzoni, la rappresentanza sindacale unitaria e la Fiom hanno raggiunto una ipotesi di accordo aziendale che prevede la creazione di un nuovo PdR di 1.380 euro, il consolidamento di 431 euro derivanti dal precedente premio variabile ulteriori 325 euro di aumento sul superminimo (premio ATB) con incidenza su tutti gli istituti contrattuali.

L'incremento salariale complessivo è di 2.136 euro a regime di € 2.136 di cui in cifra fissa il 69%. Sono inoltre incrementate le maggiorazioni sul sabato e le indennità di calore legate alla mansione dei lavoratori. Il referendum tra tutti i lavoratori della storica azienda bresciana ha approvato a larghissima maggioranza l'accordo.

10

Timken Italia S.p.A - BMB di Brescia - Porteri Battista di Tavernole

Ancora contrattazione aziendale integrativa

dalle
Fabbriche

Timken Italia SpA di Villa Carcina

È stato raggiunto con la Direzione aziendale un accordo sulla parte salariale del premio di risultato per gli anni 2010 e 2011 che prevede l'erogazione di 400 euro annui per il 2010 e 400 euro per il 2011.

L'accordo prevede inoltre il consolidamento di 250 euro della parte variabile che dall'1 gennaio 2012 sarà erogata in quota fissa per 12 mensilità.

BMB di Brescia

L'accordo è costato alcune ore di sciopero ai 140 dipendenti ed è stato approvato con soli 2 voti contrari ed un astenuto. Il contenuto dell'intesa definisce l'incremento di 44 euro al mese del superminimo e per il 2010 un premio di risultato di 600 euro, di cui 400 già confermati, al raggiungimento

agli obiettivi di produttività. Azienda e sindacato riprenderanno il confronto entro marzo 2011 per definire i restanti argomenti sia di natura economica che normativa.

Porteri Battista di Tavernole sul Mella

Nell'azienda di Tavernole sul Mella che occupa 35 dipendenti il 21 dicembre 2010 è stato approvato con referendum l'accordo raggiunto con la direzione aziendale.

Al referendum hanno partecipato 27 lavoratori dei 34 addetti, 24 sono stati i voti a favore e 3 i voti contrari.

L'accordo prevede in particolare sulla parte salariale 500 euro a copertura dell'anno 2010 e un incremento del superminimo collettivo aziendale di 1.300 euro annui a regime per il quadriennio 2011/2014 erogati sulle 13 mensilità.



SABAF OSPITALETTO

Dopo gli scioperi l'accordo

In Sabaf a Ospitaletto è stata approvata l'ipotesi di accordo per il rinnovo dell'integrativo Aziendale raggiunta dopo molte ore di sciopero. L'accordo definisce nuove relazioni sindacali, affronta questioni riguardanti l'ambiente e la sicurezza e concorda un percorso con le RSU sulle procedure per definire le fermate collettive. Sul salario si è convenuto un incremento a regime di 1.482 euro fino al 2012, per il 2009 si era

definita una UNA TANTUM. Sul superminimo collettivo si è definito un aumento di 15 Euro per 13 mensilità, inoltre è stata consolidata una quota pari a 280 Euro del precedente premio di risultato che si vanno ad aggiungere al Premio Fisso. Il nuovo premio di risultato sarà di 1007 euro all'anno con indicatori legati a qualità e produttività mentre le maggiorazioni per il lavoro notturno passano dal 35% al 37,5%.



TREVISAN
COMETAL

Prorogati i termini della CIGS



Al Ministero del Lavoro, si è giunti all'accordo che riconosce ai 119 dipendenti ancora in forza al fallimento Trevisan Cometal il diritto di avere, terminati i dodici mesi di CIGS, un'ulteriore proroga di sei mesi della cassa straordinaria.

All'intesa si è giunti dopo che la Fiom nei mesi scorsi aveva presentato al tribunale di Verona la richiesta di avviare la procedura per la proroga della Cigs correlandola, oltre che con l'impegno della Provincia di Brescia promuovere e finanziare le politiche attive per il ricollocamento dei lavoratori, con ulteriori 50 proposte di lavoro provenienti da imprese del territorio tra le quali due società operanti nello stabilimento di Rodondo Saiano dove la Trevisan Cometal aveva la sua sede produttiva.

L'accordo, raggiunto al termine di un lungo confronto con la procedura fallimentare, è importante perché sostiene il principio che in situazioni di crisi è possibile prorogare gli ammortizzatori sociali dando una prospettiva di lavoro alle lavoratrici e ai lavoratori così fortemente colpiti dalla crisi che sta attraversando la nostra provincia.

PRODOTTI BAUMANN

Licenziato un disabile assunto con il collocamento mirato

La Prodotti Baumann, azienda di Nave di 65 dipendenti, nei primi mesi del 2010 ha sospeso dal lavoro un proprio dipendente disabile perché lo ha ritenuto non più idoneo a svolgere le mansioni di sua appartenenza.

La Commissione Medica Provinciale, intervenuta tramite istanza di accertamento presentata dal lavoratore, nella relazione emanata successivamente ad un sopralluogo fatto in ditta ha ritenuto lo stesso lavoratore abile allo svolgimento di determinate mansioni specificandone le rispettive caratteristiche. La Direzione Aziendale della Baumann in data 22/10/2010 ha proceduto al licenziamento del lavoratore sostenendo che nessuno dei "compiti" individuati dalla Commissione Medica costituisce mansione aziendale.

Crediamo che quanto deciso dalla Baumann sia di assoluta gravità perché, invece di ricercare dei percorsi finalizzati alla salvaguardia del posto di lavoro, ha inteso procedere con il licenziamento di un dipendente assunto - tra l'altro - tramite Collocamento Mirato; questo potrebbe diventare un precedente anche per gli altri lavoratori presenti in ditta con problematiche analoghe. La Fiom-Cgil di Brescia, esprimendo solidarietà al lavoratore per quanto gli è capitato, ha dato la propria disponibilità ad assistere legalmente il lavoratore e con i lavoratori della Baumann ad iniziative di protesta.



L'ufficio vertenze della Fiom-Cgil

è Brescia in via Folonari, 20
Tutti i giorni dalle 9,00 alle 12,30
e dalle 14,00 alle 18,30
Il sabato dalle 9,00 alle 12,00



MIRAFIORI
No degli operai al referendum
Sintesi del testo firmato il 23 dicembre 2010 da Fim, Uilm, Fismic, UGL Metallmeccanici, Associazione Capi e Quadri con la Fiat.
alle pagine 6 e 7



A BRESCIA
Contrattazione integrativa
Sono cento gli accordi aziendali sottoscritti nelle aziende metallmeccaniche della nostra provincia nonostante la grave situazione di crisi.
pagina 4

CCNL
Uniti ce la possiamo fare
Lo sciopero del 28 gennaio dei metallmeccanici è una tappa fondamentale per la riconquista del Contratto nazionale e la salvaguardia dei diritti.
a pagina 3

Lettera alle iscritte e agli iscritti Fiom



CARE metalmeccanici che, cari metal-

mecanici iscritti alla Fiom, care compagne, cari compagni, è in atto il più grave attacco ai diritti e alle libertà del mondo del lavoro dal 1945 a oggi. Tutto è in discussione, il contratto nazionale, gli orari di lavoro, il salario, i diritti e le libertà.

Tutto si vuol cancellare senza consultare davvero le lavoratrici e i lavoratori. Sugi accordi separati nazionali che distinguono contratti, diritti e libertà, si rifiuta il referendum perché si teme il no di un voto libero. Invece si impongono consultazioni capestro fondate sulla minaccia della perdita del posto di lavoro.

Solo chi subisce questo ricatto può votare e la sua rinuncia a tutto dovrebbe poi valere per tutti. Negli stabilimenti Fiat di Pogliano e Mirafiori, a Napoli e a Torino, l'azienda ha deciso che non si applicherà più il contratto nazionale. Non ci saranno più le 40 ore settimanali, gli straordinari obbligati, i triplicheranno, verranno tagliate le pause e aumentati i ritmi di lavoro, si imporranno le turnazioni più disagiate e le lavoratrici e i lavoratori saranno sempre a disposizione dell'azienda, per ogni mansione, per ogni turno. Verrà proibito ammalarsi, perché tutte le malattie saranno considerate assenteismo da punire. Non si potrà più scioperare pena il licenziamento e non si potranno più scegliere con il voto libero e segreto i rappresentanti sindacali, si aboliscono le elezioni delle rsu e le libere assemblee e si vuole eliminare la Fiom in fabbrica.

Gli unici sindacalisti ammessi in azienda saranno quelli nominati dalle organizzazioni messe in condizioni di subire

qualsiasi situazione, in qualsiasi ricatto, in qualsiasi azienda. I diritti che ancora abbiamo non sono nostri. Essi nascono dalle lotte di coloro che ci hanno preceduto e li hanno conquistati a caro prezzo. Noi abbiamo il dovere di difenderli non solo per noi, ma ancor di più per coloro che verranno dopo di noi.

Se si affermasse ovunque il modello della Fiat, tutto il lavoro sarebbe condannato al superlavoramento. Già oggi i giovani subiscono una precarietà vergognosa. Quale futuro vogliamo costruire? La Fiom è oggi sotto attacco perché ha deciso di non piegare la testa e chi vuole distruggere il contratto e i diritti sa

che non ce la può fare anche la Fiom resistente e lotta. E capitato così sulle spalle della nostra organizzazione e di tutti e tutte coloro che sono iscritti ad essa un compito eccezionale. Sono costose le ore di sciopero ed è molto più comodo in fabbrica e fuori piegarsi alla prepotenza. Ma sarà molto più duro e costoso un futuro con il ricatto continuo del licenziamento e senza contratto nazionale, senza un vero salario, senza limiti agli orari e alle flessibilità, senza diritto di sciopero e senza libertà.

al ribasso tra loro pur di lavorare se facessero concorrenza tra loro. Il sindacato è nato per impedire che le lavoratrici e i lavoratori si facessero concorrenza senza libertà.

La Fiom è oggi sotto attacco perché ha deciso di non piegare la testa e chi vuole distruggere il contratto e i diritti sa che non ce la può fare anche la Fiom resistente e lotta. E capitato così sulle spalle della nostra organizzazione e di tutti e tutte coloro che sono iscritti ad essa un compito eccezionale. Sono costose le ore di sciopero ed è molto più comodo in fabbrica e fuori piegarsi alla prepotenza. Ma sarà molto più duro e costoso un futuro con il ricatto continuo del licenziamento e senza contratto nazionale, senza un vero salario, senza limiti agli orari e alle flessibilità, senza diritto di sciopero e senza libertà.

Ora, nel nome della globalizzazione, si vuol tornare a quella competizione selvaggia. Non si conserva il lavoro insegnando le peggiori condizioni e i salari più bassi! Il lavoro si difende con gli investimenti, la ricerca, l'innovazione e anche con la giustizia sociale. Chi si piega al ricatto del superlavoramento non salva il lavoro, ma al contrario accetta che esso sia ancora più incerto e precario. La Fiom non vuol tornare alle condizioni dell'800, a una società dove non ci sono più diritti e contratti e la stessa Costituzione della Repubblica diventa un peso che, nel nome della competitività, bisogna scaricare ai di fuori di ogni luogo di lavoro. Essere iscritti alla Fiom in questo momento richiede un impegno e un coraggio patriottico per contrastare la paura e la rassegnazione. Il sindacato oggi deve dare coraggio alle tante lavoratrici e a tanti lavoratori che subiscono i ricatti della crisi e le prepotenze del padrone. Oggi più che mai il sindacato deve servire per darsi quella forza che tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori oggi hanno bisogno della Fiom, in tanti oggi, anche nella società, sostengono le nostre scelte sentendo in esse una speranza per il futuro. Racciamoci forza nella Fiom, abbiamo con noi la ragione, la giustizia e il diritto, contiamo sulla partecipazione, il coraggio e l'orgoglio di tutte e tutti. Assieme fermeremo l'aggressione ai diritti e alle libertà, assieme affermeremo la dignità del lavoro in una società più giusta. Sarà dura, ma ce la faremo.

