



NUOVO

## IMPEGNO SINDACALE

# Una crisi che non finisce e un contratto che non può aspettare

Sembra facciano a gara a dire che la crisi è finita, che è tutta una questione psicologica. Purtroppo quello che vediamo nelle fabbriche e intorno a noi dice il contrario. Il contesto economico, sia quello generale che quello della nostra provincia, non dà segnali di miglioramento.

La cassa integrazione è stata estesa a tutte le categorie di lavoratori (grazie al sindacato e alle sperimentazioni volute dalla Cisl in deroga alla normativa vigente) e sta contenendo i problemi sul piano occupazionale,

condizioni di lavoro ed economiche dei lavoratori e delle famiglie. Si sbaglia di grosso! Solo continuando ad esercitare il nostro ruolo di contrattazione, anche in momenti particolarmente difficili, potremo essere meglio preparati ad affrontare un futuro che ci proietterà in situazioni molto diverse da quelle che abbiamo conosciuto fino ad oggi.

Per questo è stata messa a punto la piattaforma da Fim e Uilm che ora è al centro delle assemblee, del confronto e del voto degli iscritti. Se la piattaforma verrà approvata dai

gole in esso contenute, ad esempio per quanto riguarda le modalità di presentazione della piattaforma: incoerenza continua!

I contenuti della nostra piattaforma sono illustrati nelle pagine centrali.

Costituiscono per noi una sfida importante che richiede determinazione ma soprattutto responsabilità. Ce ne vorrebbe un po' anche da parte della Fiom: alla Lanfranchi di Palazzolo, malgrado il voto favorevole della stragrande maggioranza di tutti i lavoratori, la Fiom non ha sottoscritto l'accordo riservandosi la firma delle sole Rsu ma dopo aver fatto votare i propri iscritti.

Ancora una volta (e non è la prima) si vuole insegnare la democrazia agli altri riservandosi di praticarla a proprio uso e consumo. Chiuderemo le assemblee e il voto nei luoghi di lavoro il 17 luglio, data in cui anche gli iscritti in cassa integrazione potranno esprimersi sulla piattaforma andando a votare nelle sedi e nei recapiti che la Fim ha sul territorio.

Prendendo a prestito il titolo di un vecchio film, *il Paradiso può attendere*, il contratto no!

**Laura Valgiovio**

Segretario generale Fim Cisl Brescia



Milano, 3 luglio - Assemblea regionale delegati FIM e UILM

ma va detto che molte aziende hanno attivato procedure di mobilità per accompagnare i lavoratori al pensionamento riducendo i costi ed assestandosi a livelli più bassi di occupazione. Il mercato del credito in Italia sta pericolosamente rallentando e ciò comporta difficoltà enormi per aziende e privati.

Sullo sfondo ci sono le nere previsioni per il prodotto interno lordo italiano che alla fine dell'anno potrebbe aver perso 5 punti percentuali. Insomma, una situazione difficile, molto difficile. C'è chi ritiene che in un quadro così complesso non ci sia spazio per l'azione sindacale di tutela e miglioramento delle

lavoratori punteremo con decisione al rinnovo del contratto nazionale che scade a dicembre, secondo le regole introdotte dagli accordi interconfederali di riforma degli assetti contrattuali di gennaio ed aprile, sottoscritti da tutti con la sola eccezione della solita Cgil. Abbiamo voluto verificare fino all'ultimo la possibilità di presentare una piattaforma unitaria Fim-Fiom-Uilm che tenesse conto delle varie posizioni in campo.

La Fiom nel suo Comitato Centrale di Aprile, ha deciso invece di andare da sola, dicendo di non riconoscere l'accordo di riforma della contrattazione, anche se poi si adegua alle re-

**Il voto degli iscritti Fim-Cisl  
in cassa integrazione  
che non sono in fabbrica**

**QUANDO?**

**Venerdì 17 luglio 2009  
dalle 17,30 alle 20**

**DOVE?**

**Nelle sedi Cisl decentrate  
Gli iscritti devono presentarsi  
con la tessera di iscrizione  
alla FIM-CISL**

indirizzi e numeri di telefono in ultima pagina



## Dare risposte per affrontare la crisi

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti scade alla fine del 2009, anno segnato da una grave crisi economica che sta colpendo l'industria e coinvolgendo molte aziende del settore metalmeccanico con effetti pesanti per il lavoro e il reddito. Secondo i principali osservatori la crisi continuerà a pesare nei prossimi mesi amplificando i suoi effetti sull'occupazione tra la fine del 2009 e il 2010.

Proprio in questo difficile contesto pensiamo che il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sia una occasione importante per dare risposte ai lavoratori e alle lavoratrici dell'industria metalmeccanica italiana e per affrontare più forti la crisi. Le radici di questa crisi sono nell'idea che si possa creare ricchezza senza il lavoro, senza la fatica, senza l'intelligenza pratica, senza le competenze professionali.

La profondità della crisi e le sue cause offrono una ragione in più per dire che l'attività industriale è fondamentale nella economia e che il lavoro industriale ha un valore per lo sviluppo da riconoscere e tutelare. Per noi farlo significa anche rinnovare il contratto per aumentare le retribuzioni, tutelandole dall'inflazione a livello nazionale e migliorandole con la contrattazione di secondo livello a vantaggio dei lavoratori del settore e dell'intera economia che beneficerà del maggior reddito disponibile. E poi continuare a costruire "welfare integrativo", sia per le prestazioni pensionistiche che per il reddito di chi ha subito lunghi periodi di cassa integrazione e di chi ha gravi malattie, attraverso un fondo di solidarietà che distribuisca i costi per aiutare i più deboli. Un Contratto con regole chiare ed efficaci per il ricorso a forme di lavoro temporaneo, rendendole uno strumento di accesso al lavoro stabile. La riforma del sistema contrattuale sottoscritta nei mesi scorsi da Cisl, Uil, Confindustria e da altre Associazioni datoriali fornisce regole condivise che hanno l'obiettivo di rendere più "normali", rapidi e certi i rinnovi contrattuali.

Senza queste regole le nostre Controparti, che negli anni scorsi hanno approfittato di crisi assai più contenute dell'attuale, per dilatare i tempi delle trattative, oggi avrebbero buon gioco a rifiutare il negoziato.

Ma la riforma del sistema contrattuale non è stata pensata e definita solo per difendere i lavoratori nei periodi di congiuntura negativa, deve servire anche ad aumentare i redditi da lavoro dipendente. Per realizzare questo obiettivo l'aumento delle retribuzioni "non può basarsi sul solo contratto nazionale, ma deve trovare risposte anche nella diffusione della contrattazione integrativa e in una politica fiscale più favorevole al lavoro dipendente.

### 1) Sistema di regole contrattuali

Chiediamo di regolamentare decorrenza, durata e procedure di rinnovo del CCNL in coerenza con quanto previsto dall'Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.



### 2) Salario

#### a. MINIMI CONTRATTUALI

Chiediamo, in base delle previsioni formulate dall'ISAE, per il triennio 2010 - 2012 un incremento retributivo medio del 6%, parametrato come nella seguente tabella.

1a	€ 71
2a	€ 83
3a	€ 97
4a	€ 103
5a	€ 113
5a super	€ 125
6a	€ 134
7a	€ 148

Chiediamo che gli aumenti abbiano decorrenza dal 1° gennaio 2010, per tutti i lavoratori in forza a quella data.

Chiediamo il miglioramento della normativa definita nell'ultimo rinnovo contrattuale in materia di non assorbibilità degli aumenti.

Il recupero dei differenziali salariali per eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente rilevata dovrà essere effettuato rispettivamente nel giugno 2011 relativamente ai primi 18 mesi di durata e a dicembre 2012 relativamente ai rimanenti 18 mesi.

#### b. ELEMENTO PEREQUATIVO

Chiediamo di incrementare il valore del già istituito "Elemento Perequativo", di 30 € al mese per un incremento complessivo annuo di 390 €

### 3) Contrattazione di secondo livello

La maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello può e deve consentire di rilanciare la crescita dell'efficienza, della qualità e della produttività e conseguentemente delle retribuzioni reali. Occorre quindi favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici nelle imprese di minori dimensioni, e per questo chiediamo:

- di concordare linee guida utili a definire modelli di premio di risultato da presentare nelle piccole e medie imprese che ne sono prive;
- di individuare almeno dieci province nelle quali sperimentare forme di contrattazione territoriale per le piccole imprese dove non è stata svolta la contrattazione aziendale;
- di definire ambiti, materie e tempistica per l'esercizio della contrattazione di secondo livello.



### 4) Welfare integrativo

#### a. FONDO SOSTEGNO AL REDDITO

Chiediamo l'istituzione di un fondo di solidarietà per il sostegno al reddito dei lavoratori sospesi per lungo tempo dal lavoro e per coloro che, gravemente ammalati, al termine del periodo di conservazione del posto richiedono l'aspettativa non retribuita. Tale fondo sarà successivamente inserito all'interno del costituendo organismo bilaterale di categoria.

#### b. ORGANISMO BILATERALE

Chiediamo che l'Organismo Bilaterale di categoria, costituito avendone definito scopi, finalità e finanziamento, sia reso operativo entro il 31 dicembre 2009.

#### c. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Chiediamo l'incremento dello 0,5 % della paga tabellare del contributo aziendale al Fondo di previdenza complementare di categoria COMETA.





# LA PIATTAFORMA

## 5) Professionalità -Formazione

### a. INQUADRAMENTO

Il CCNL dovrà prevedere che a livello aziendale sia possibile definire inquadramenti sostitutivi o integrativi.

Al termine del triennio chiediamo venga realizzata una verifica di quanto definito a livello aziendale per il recepimento di possibili innovazioni all'interno del CCNL sulla base delle esperienze fatte.

### b. FORMAZIONE SCOLASTICA, LINGUISTICA E CULTURALE

Chiediamo l'estensione alla intera durata del corso di studio per il conseguimento di diploma di scuola media superiore delle 40 ore annue di permesso retribuito già previste per l'ultimo biennio di scuola media superiore.

Chiediamo che nelle imprese con presenza di lavoratori immigrati superiore al 10%, in collaborazione con le Istituzioni locali, i Fondi interprofessionali e le "Commissioni territoriali per l'Apprendistato e la Formazione Professionale", già definite nel CCNL, vengano promossi dalle stesse imprese corsi di lingua e cultura italiana.

In relazione alla presenza significativa di lavoratori provenienti da altri paesi all'interno delle aziende metalmeccaniche, consideriamo necessaria la traduzione in Inglese e Francese delle parti fondamentali del CCNL quali gli aspetti collegati alla Sicurezza e alla Salute sul luogo di lavoro e le regole/comportamenti che se non osservati possono comportare il licenziamento del lavoratore realizzando ed integrando quanto già previsto nel CCNL 20 gennaio 2008

### c. REFERENTE FORMAZIONE LAVORATORI

Chiediamo l'istituzione della figura del referente per la formazione dei lavoratori per affidare a questa figura specializzata all'interno della RSU, il confronto con l'azienda sulle questioni formative.



## 6) Mercato del Lavoro

### a. PART-TIME

Chiediamo che venga integrata la normativa sul part-time definendo contrattualmente le caratteristiche delle clausole elastiche e flessibili e le tutele per le lavoratrici e i lavoratori che le abbiano sottoscritte.

### b. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Nei casi di rapporto di lavoro a tempo determinato vanno migliorate le norme di tutela relativamente alla sommatoria dei contratti e al computo dell'anzianità, alla maturazione del premio di risultato, al diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

### c. LAVORO SOMMINISTRATO

Chiediamo inoltre di introdurre una limitazione della durata massima del solo contratto di somministrazione in coerenza con quanto già previsto per la sommatoria di istituti e per il solo contratto a tempo determinato.



## 7) Salute e Sicurezza

### a. FORMAZIONE

Richiediamo che venga regolamentata la formazione/informazione dei lavoratori e delle lavoratrici, con un'attenzione particolare anche ai lavoratori stranieri, per diffondere la conoscenza delle norme di sicurezza sul lavoro e promuovere la cultura della sicurezza, anche con specifico riferimento alle attività aziendali.

Per fare ciò le iniziative informative già previste dal CCNL del 2008, potranno essere svolte in momenti seminari con la partecipazione di tutti i lavoratori interni all'azienda, con cadenza annuale, a cura dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione, sentiti gli RIs eventualmente ricorrendo al finanziamento dei Fondi Interprofessionali sulla formazione continua, quale "Fondimpresa".

### b. RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Per i comparti del settore che hanno un forte impatto sull'ambiente esterno e/o che rientrano nell'ambito di applicazione della Legge Seveso 2 (industrie a rischio di incidente rilevante) chiediamo di istituire il RLSA e definirne i compiti.



## 8) Relazioni industriali e Diritti sindacali

### a. MERCATO DEL LAVORO

Chiediamo che le parti attivino un'apposita Commissione di Studio che approfondisca le problematiche normative relative al funzionamento del Mercato del Lavoro e delle tipologie contrattuali, esaminando anche i contenuti delle proposte di modifica esistenti ed esprimendo su esse una propria valutazione.

### b. DEMOCRAZIA ECONOMICA

Chiediamo di attivare una Commissione che approfondisca il tema della partecipazione dei lavoratori all'indirizzo, al controllo e alla gestione d'impresa e promuova iniziative in merito

### c. QUOTA SERVIZIO CONTRATTUALE

Chiediamo a tutti i lavoratori non iscritti ad alcuna Organizzazione sindacale di contribuire alle spese per il rinnovo del CCNL versando una quota di servizio contrattuale del valore di 30 € con le stesse modalità già utilizzate in occasione dell'ultimo rinnovo del CCNL.

Roma, 25 giugno 2009



# Il contratto si difende rinnovandolo

Le faticose esperienze dei rinnovi contrattuali più recenti (2006 e 2008) che nonostante numerosi scioperi effettuati, hanno registrato ritardi (anche oltre un anno), e un allungamento della durata del contratto stesso avrebbero dovuto consigliare tutti ad applicare le nuove regole sulla contrattazione.

La Fiom ha, invece, scelto di procedere al rinnovo del biennio economico con le vecchie regole che non funzionano più, precludendo così, qualsiasi percorso sindacale unitario. La piattaforma contiene contraddizioni e forzature:

- la richiesta salariale va ben oltre anche quanto stabilito dalle vecchie regole che dicono di voler continuare ad applicare.
- Le richieste di detassazione e di tutele contro i licenziamenti, pur da noi condivise, non sono di competenza del contratto ma della legge,
- La parametrizzazione salariale è in contraddizione con la battaglia unitaria per modificare il sistema di inquadramento e valorizzare la professionalità.
- Si chiedono alle imprese in crisi oneri aggiuntivi sulla cassa integrazione, penalizzando in questo modo quelle che oggi sono già alle prese con problemi di liquidità.

*Altra cosa è invece chiedere, come fa la piattaforma di FIM e UILM, la tutela dei cassaintegrati spalmando il costo su tutte le aziende anche su quelle che vanno bene.*

Quella della Fiom, appare, quindi, una piattaforma politica, costruita più per aprire una fase di conflitto e di scioperi che per fare il contratto.

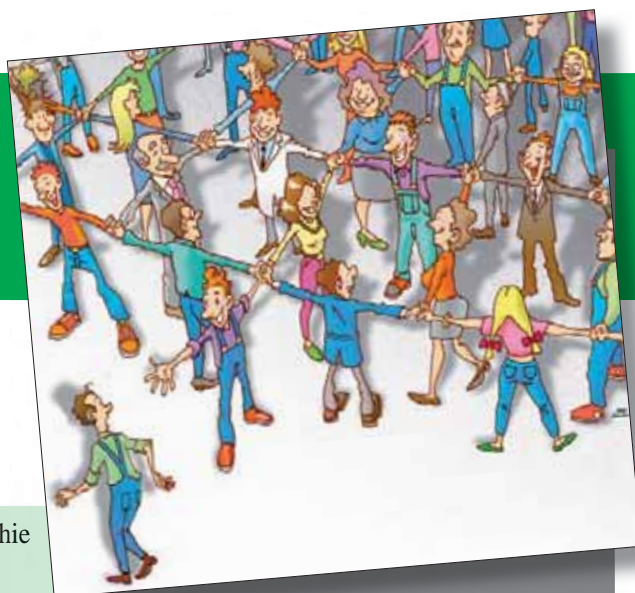
- Infine sul percorso democratico: qualunque referendum che non sia certificato è suscettibile di critiche.

I rinnovi contrattuali conseguiti unitariamente (2006 e 2008) – è bene ricordarlo- sono stati ottenuti con un allungamento della durata del contratto, che non era previsto nella piattaforma votata dai lavoratori.

Si fa decidere una cosa ai lavoratori e poi se ne fa un'altra! Un bel modello di democrazia!!

Per questo, in presenza di piattaforme separate, l'unico criterio coerente e incontrovertibile è far votare gli iscritti al sindacato.

*Questo, per noi, è un anche un modo per valorizzare i tanti lavoratori che aderiscono e sostengono il sindacato.*



## Rispettare i lavoratori

Nei giorni scorsi la Filcams-Cgil (categoria del Commercio) ha sottoscritto il CCNL firmato il 18.7.2008 dalla Fisascat Cisl e dalla ....-Uil, dopo aver fatto scioperare per un anno e manifestato anche a Brescia contro la firma separata e contro la mancata democrazia prima della firma. Cosa hanno avuto in più i lavoratori Filcams dopo le lotte? Niente! Uguale è il percorso vissuto dai lavoratori metalmeccanici iscritti alla Fiom con i contratti del 2001 e del 2003, contratti mai firmati dalla Fiom ma di fatto recepiti con i contratti unitari del 2005 e del 2007 che di fatto hanno semplicemente aggiunto salario e normative ai due precedenti senza cancellare o modificare i tanto contestati contenuti. Varrebbe la pena rifletterci sopra.

Non è difficile immaginare che senza le nuove regole il prossimo contratto sarebbe stato molto complicato e sarebbe stato a rischio il suo rinnovo.

**IL MODO PIÙ CONCRETO PER DIFENDERE IL CONTRATTO NAZIONALE È RINNOVARLO,** presentando una piattaforma coerente con le nuove regole sulla contrattazione e equilibrata, ma non rinunciataria, sul piano dei contenuti.

FIM e UILM hanno scelto questa strada, l'unica in grado di portarci al rinnovo del contratto. Dispiace che ancora una volta (la terza!) la Fiom scipi l'occasione per costruire una risposta credibile e unitaria ai problemi dei lavoratori metalmeccanici.

Dove si vota venerdì 17 Luglio (dalle 17,30 alle 20)

### BRESCIA

Via Atipiano d'Asiago, 3  
tel. 0303844560

### CHIARI

Via del Consorzio Agrario, 11  
tel. 030713108 - 0307000134

### DESENZANO

Via Padre Bevilacqua, 8  
tel. 0309914615

### GARDONE VT

Via Don Zanetti, 1  
tel. e fax 0308911943

### MANERBIO

Vicolo Venezia, 2  
tel. 0309381489



### GAVARDO

Piazza De Medici, 19  
tel. 036534082

### LUMEZZANE

Via Montegrappa, 48/50  
tel. 0308925327

### PALAZZOLO

Via della Maddalena, 13  
tel. 0307400644

### VOBARNO

Via Roma, 47  
tel. e fax 0365599877

Scrivi alla FIM: [info.fim.brescia@cisl.it](mailto:info.fim.brescia@cisl.it)

