brescia cisl

FIM-CISL

nuovo IMPEGNO SINDACALE

pubblicazione informativa
no profit
Omologato
Posteitaliane

BRESCIA CISL
Anno 28 n. 1 - Aprile 2012
Direttore Responsabile Carlo Borio
Tariffa Associazione Senza Fini di Lucro:
Poste Italiane Spa
Sped. in abb. postale DL353/2003 (conv. legge 27-2-2004 n. 46) art. 1 comma 2, DCB Brescia
Aut. Trib. Brescia n. 11/7 del 08/08/85

RINNOVO CONTRATTO 2013-2015 LE NOSTRE PROPOSTE

Il difficile periodo economico che il nostro Paese, ma anche l'Occidente intero, sta vivendo ci impone a maggior ragione di puntare dritti al rinnovo del Contratto Nazionale per il triennio 2013-2015. Per questo motivo la Fim, insieme alla Uilm, ha già presentato la propria piattaforma in modo che i tempi della sua discussione e della sua approvazione potranno vedere poi la sua applicazione fin dal gennaio 2013, nella completa legalità e regolarità dell'operazione. Questo è il nostro obiettivo: riuscire a firmare il nuovo contratto per poter permettere ai lavoratori di usufruire dei vantaggi previsti in tempi brevi e ragionevoli. Porsi al di fuori delle regole significherebbe rischiare la strada del conflitto, decisamente costosa per i lavoratori ma soprattutto improduttiva e dannosa per il sistema produttivo, perché rischierebbe di spegnere i timidi segnali di ripresa, spostando in un tempo indefinito gli incrementi salariali fondamentali per i lavoratori, ma anche per un pronto riavvio dei consumi e dell'economia stessa. Fim e Uilm nel presentare il rinnovo chiedono anche al Governo gli interventi necessari per affrontare il problema del peso della pressione fiscale sul lavoro, aggravatosi con i recenti provvedimenti legislativi. Ma quali sono i cambiamenti previsti da questo rinnovo? Da punto di vista dell'aumento delle retribuzioni (il particolare nella tabella qui a fianco), il calcolo viene fatto sulla previsione dell'Istat sull'andamento dell'indice IPCA per il triennio 2013-2015 e dal recupero dello scostamento tra l'inflazione reale e quella presa a riferimento nel Contratto del 2009, che è particolarmente rilevante per l'anno in corso. Per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello e soprattutto per chi non ne usufruisce, viene e richiesto un aumento di 10 euro al mese dell'elemento perequativo, in modo da poter passare dai 455 ai 585 euro annui. Si richiede poi l'aumento del "contributo mètaSalute", il fondo sanitario integrativo alle prestazioni del servizio sanitario nazionale costituito nel 2011 e ora in fase di avvio. Riteniamo che la contribuzione debba essere aumentata da 36 a 108 euro annui per offrire una maggiore tutela ai lavoratori. Abbiamo inoltre chiesto l'aumento delle tutele a disposizione dei lavoratori gravemente ammalati e costretti a lunghe assenze, attraverso l'aumento dell'integrazione economica a cari delle imprese. Per quel che concerne l'orario di lavoro, consapevole delle esigenze dei cicli produttivi, abbiamo proposto l'introduzione di un "menù di orari" che permettano al lavoratore di soddisfare le proprie esigenze familiari e personali. La nostra visione non poteva non tener conto del Mercato del Lavoro e della formazione continua, regolamentando l'apprendistato per l'alta formazione finalizzato al conseguimento del diploma e dei titoli di studio universitari attraverso percorsi di formazione e lavoro. Inoltre, nei casi di cambio appalto nei servizi generali, i lavoratori interessati dovranno aver il diritto a essere ricollocati nella società subentrante. Riteniamo inoltre necessaria una riforma dell'inquadramento, introducendo un sistema più dinamico ed efficace nel rappresentare l'attività lavorativa, in grado di dare una risposta alle esigenze di crescita e mobilità professionale per i lavoratori che abbiano qualifiche medio basse. Queste, in sintesi, sono le tematiche di maggior evidenza contenute in una piattaforma che tocca anche problemi relativi alla sicurezza, alla presenza e all'inserimento dei lavoratori immigrati, alla diffusione del part-time e alla maggiorazione delle truistiche più disagiate. Entro il 6 luglio l'intera piattaforma verrà presentata ai lavoratori nelle assemblee e sottoposta al voto, i cui risultati saranno resi noti dalle Segreterie Nazionali il 9 luglio. Anche questo è segno del nostro impegno concreto verso il progressivo miglioramento delle vostre condizioni di lavoro.

tabella aumento retribuzioni

categoria	aumenti mensili
1ª	94
2ª	110
3ª	135
4ª	142
5ª	150
5ªS	166
6ª	178
7ª - 7ª Q	197

REDAELLI... UN ALTRO CASO CACCIAMALI?

Il titolo è volutamente provocatorio, perché fortunatamente le condizioni delle due aziende sono ben diverse. A non cambiare è l'atteggiamento della Fiom che, anche in questo caso, si pone con un atteggiamento ostruzionista. Partiamo dall'inizio, inquadrando una situazione che ha dell'assurdo. La Redaelli Tecna Spa di Gardone Val Trompia, specializzata nella realizzazione di cavi per le funivie e per le strutture come gli stadi. Dopo aver fornito materiale per quello di Varsavia per gli Europei, l'azienda triumplina ha ottenuto una commessa di 3 milioni di euro per quello di Brasilia, per i Mondiali 2014, con consegna tassativa per novembre 2012 delle 600 tonnellate di funi richieste. Una condizione che ha spinto l'azienda ad assumere 10 dipendenti a tempo determinato con un contratto di 36 ore, con 40 ore retribuite, per un orario di 6 giorni su 6 e incentivando gli straordinari del sabato. La mancata consegna nei tempi stabiliti comporterà però delle penali per l'azienda, per questo motivo la dirigenza ha pensato ad una soluzione di questo genere. Un accordo che Fim ha condiviso di discutere, ma al quale Fiom si è opposta e continua a fare ostruzionismo. Il problema non sembra essere di natura economica, ma di orario diverso rispetto agli altri 180 dipendenti dell'azienda, una differenza che strumentalmente viene denunciata come un pericoloso precedente. Fatto sta che in questi mesi sono piovute ore di sciopero, blocco degli straordinari e assenze il sabato che stanno pregiudicando la riuscita della consegna, tanto da paventare da parte dell'azienda stessa lo spostamento del lavoro. In queste ultime due settimane due impianti hanno lasciato Gardone per Trieste. Quello che viene spontaneo chiedersi a questo punto è a che pro si vuole fermare una delle poche realtà produttive che in questo periodo sta implementando il proprio lavoro a differenza delle tante che chiudono i battenti? C'è la volontà di veder andar via il lavoro da Brescia? La tutela della flessibilità dell'orario di lavoro, che non è scontato che venga toccata in futuro dall'azienda, almeno non senza una previa contrattazione alla quale non mancheremo certo di partecipare, vale la perdita di un'occasione di lavoro di questo genere? Vogliamo raggiungere il medesimo risultato ottenuto alla Cacciamali dove, in nome della difesa del lavoro di tutti, si è finiti per non tutelare quello di nessuno? Vorremmo davvero non dover assistere ad una scena già vista, vissuta e… molto dolorosa!

Leso il nostro diritto alle assemblee di organizzazione

ALLA FACCIA DELLA DEMOCRAZIA

Probabilmente qualcuno pensa, a torto, di essere l'unica vera voce rappresentativa dei lavoratori, andando così ad invadere gli spazi di confronto a disposizione delle altre sigle sindacali. Di cosa stiamo parlando? È presto detto: delle 10 di assemblee annue spettanti ad ogni azienda, 3 sono a disposizione delle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto l'accordi collettivo. Non avendo la Fiom firmato il Ccnl del 2009 non può usufruire di queste occasioni. Per l'illustrazione della piattaforma del rinnovo del contratto nazionale di lavoro, che è unitaria Fim e Uilm, abbiamo deciso di convocare assemblee di organizzazione al fine di illustrare ai nostri iscritti e simpatizzanti ciò che chiediamo a Federmeccanica. Nulla di trascendentale se non fosse che all'interno delle aziende Stefana ex-Profilati, Palazzoli, Zincatura Bresciana, Ofar, Pasotti Sabbio, Ferriera Valsabbia, Tinken, Metrocast, Sabatti e Porta, la Fiom non ha permesso il regolare svolgimento delle nostre assemblee. Incursioni durante i nostri incontri e azioni di disturbo nei piazzali delle aziende sono gli strumenti con i quali si sta cercando di impedirci lo svolgimento delle stesse. Nel 2011 la Fiom ha presentato la sua piattaforma per il rinnovo del Contratto, svolgendo assemblee di organizzazione senza che nessuno gli impedisse di farlo, nel massimo rispetto democratico, permettendo il confronto con i lavoratori. Oggi per noi, invece, è una quotidiana e autentica guerriglia, alla faccia della democrazia!!!

BRANDT: UN BIVIO INQUIETANTE!

La Brandt, ex-Ocean, di Verolanuova ha deciso la chiusura definitiva del sito industriale della Bassa, per la comprensibile preoccupazione di tutti i 440 dipendenti. Il Ministero del Wlefare ha concordato due anni di cassa integrazione straordinaria per la cessata attività con la clausola che, per ottenere il secondo anno, il personale della Brandt venga ridotto entro Aprile 2013 del 30%, 132 unità. Per questo da giorni si sta discutendo su quali possano essere gli altri strumenti, dagli incentivi all'esodo anche per la pensione alla mobilità volontaria per sfruttare l'occasione offerta dalla Modine. L'attività di Pontevico si è detta disponibile ad assumere un gruppo di addetti che dovranno formarsi all'estero per poi tornare a lavorare a pochi chilometri dall'attuale posto di lavoro. Ma è proprio sulla mobilità volontaria che, ancora una volta, il fronte sindacale si presenta diviso, con il rifiuto della Fiom. Come Fim e insieme alla Uilm, abbiamo proposto una raccolta di firme per poter chiudere l'accordo ma l'adesione inferiore al 50% non ci ha permesso di ottenere il mandato per siglare un accordo che andrebbe a concedere due anni di respiro per la maggior parte degli occupati, ma garantirebbe anche la sistemazione per chi uscirà volontariamente dalla lista dei 440 dipendenti. La proposta prevede incentivi per la mobilità finalizzata al ricollocamento. Ancora una volta, davanti ad un tentativo di una soluzione mediata, ci troviamo davanti ad un ostruzionismo che rischia non solo di mandare all'aria la possibilità del secondo anno di cassa straordinaria ma, se la situazione non si sbloccherà in tempi relativamente brevi, il Ministero potrebbe anche togliere il primo anno di cassa. È un rischio che 440 possono permettersi di correre? Di storie come quella della Rothe Erde, non ne abbiamo già viste e vissute abbastanza?

ACCADE NELLE AZIENDE

Contrattazione nelle fabbriche

AIDA – PAVONE MELLA

All'interno dell'Aida di Pavone Mella (268 dipendenti) la Fim e la sua Rsu, dopo aver ricevuto mandato a maggioranza dai lavoratori, hanno sottoscritto l'accordo per il rinnovo del premio di risultato, che prevede: un premio per complessivi 3500 euro annui per ogni lavoratore legato ai parametri di fatturato, risultato operativo, qualità ed efficienza, che avrà durata fino al marzo 2015. L'accordo prevede inoltre investimenti per lo stabilimento di Pavone Mella pari a 15 milioni di euro, l'assunzione di 30 lavoratori nei reparti produttivi. Si tratta dunque di un accordo che non solo porta vantaggi singoli a lavoratori, ma crea investimenti e assunzioni in un sito produttivo della nostra provincia da parte di un'altra multinazionale. Dopo la Emer (di cui vi avevamo dato notizia nel numero precedente), anche l'Aida ha dimostrato interesse verso una partecipazione al risultato, mettendo sul piatto della bilancia, investimenti e occupazione. Di contro la FIom, ancora una volta nonostante il voto a maggioranza dei lavoratori, non intende sottoscrivere l'accordo raggiunto.

Aida:
aumentano salari e investimenti ma la Fiom dice no

Comeca:
il contratto dopo 4 anni

COMECA - LONATO

Il primo risultato della rinnovata rappresentanza sindacale in Comeca a Lonato (88 dipendenti), è il rinnovo del premio di risultato a 4 anni di scadenza dall'ultimo, sottoscritto dalle Rsu di Fim e Fiom. L'accordo prevede nella parte normativa percorsi per la misurazione della professionalità, incontri periodici con la Rsu sull'andamento produttivo degli investimenti, un premio di risultato variabile pari a 700 euro, in aggiunta al precedente premio di 1440 euro, legato a parametri di efficienza, qualità e giorni di ritardo consegna ai clienti, un incremento del superminimo a partire dal primo gennaio 2014 di 15 euro mensili e un aumento dell'indennità mensa di 0,82 euro giornalieri portando l'indennità attuale da 5,68 a 6,50 euro giornaliere. L'erogazione della parte variabile del premio verrà effettuata tenendo in considerazione le ore di lavoro ordinario effettuato da ciascun lavoratore. È infine previsto per l'anno 2011, un'erogazione pari a 400 euro, a conguaglio del parametro di efficienza.

RSU: RISULTATI DELLE ELEZIONI INTERNE

Sulla scia dei risultati ottenuti nei primi tre mesi dell'anno, continuano i successi ottenuti dalla Fim nel rinnovo delle rappresentanze sindacali interne alle aziende. In questo secondo trimestre possiamo darvi conti di Idra, dove la Fim vince le elezioni conquistando 3 Rsu su 5. Stessa sorte alle Acciaierie di Calvisano (110 dipendenti) dove la Fim ha raggiunto il 58% dei consensi e quindi 2 Rsu 3, ma per effetto del patto di solidarietà, ha dovuto cedere un seggio nei confronti della Uilm. Alla Camozzi (73 dipendenti) di Brescia è stato eletto un delegato nelle liste della Fim che risulta essere l'unico sindacato con una rappresentanza presente all'interno dell'azienda. Infine, alla Parema di Ponte San Marco (70 dipendenti) la Fim, firmataria del contratto nazionale di lavoro, nel rispetto delle regole vigenti, si aggiudica 3 dei 3 delegati eleggibili. Per la stessa ragione, anche alla Stefana di Ospitaletto (230 dipendenti) dove per la prima volta la Fim ha presentato una propria lista, ottiene un delegato all'interno dell'unità produttiva.

FIM-CISL

Si ricomincia dal 2013

MÈTASALUTE
un'occasione da non perdere

Dal 2013, in contemporanea con il rinnovo del CCNL, entrerà in vigore il fondo integrativo mètaSalute, e con esso le "finestre" trimestrali per l'adesione, che saranno effettive dal 2013 e che daranno diritto alle prestazioni a partire dal primo giorno del trimestre successivo a quello dell'adesione. nel corso del 2012 le adesioni potranno avvenire in qualsiasi momento; tutti coloro che aderiranno entro l'anno avranno diritto ad usufruire delle prestazioni a partire dal 1 aprile 2013. Il versamento dei contributi a regime sarà effettuato trimestralmente con le stesse cadenze dei versamenti a Cometa, le adesioni successive avverranno attraverso finestre trimestrali l'adesione comporta la permanenza nel fondo per tutto l' anno solare. Relativamente alle prestazioni saranno operative per il primo triennio di attività in ambito chirurgico, riabilitativo e odontoiatrico. Le prestazioni potranno essere fruite nel SSN, nella rete privata convenzionata e, solo in mancanza del privato convenzionato, in ambito provinciale nel privato non convenzionato. Per la chirurgia sono stati selezionati 230 interventi per i quali vengono garantiti la diagnostica pre e post ricovero, l'intervento chirurgico, l'assistenza medica e la riabilitazione entro i 90 giorni dall'intervento chirurgico; qualora l'intervento sia fatto nel SSN ci sarà anche una diaria giornaliera di 130 € per 10 gg. Per riabilitazione si intende sia riabilitazione cardiologica o neuromotoria collegata ad interventi chirurgici sia quella che si rendesse necessaria - fisioterapia o kinesiterapia - in relazione ad infortuni per qualsiasi causa purché certifica ti dal pronto soccorso. Le prestazioni odontoiatriche sono sia di prevenzione sia di conservazione sia di tipo chirurgico. Per ogni tipologia di prestazioni sono stati fissati massimali annui; non sono previsti franchigie né scoperti. A seguito delle numerose richieste di chiarimento sulle modalità di versamento che è stato attivato il numero telefonico 0252850050 al quale risponde il servizio di Call center del Fondo.

In tribunale

Ancora una volta il Tribunale non riconosce i ricorsi della Fiom. Accade in due aziende, l'Iveco e la Cembre, nelle quali la Fiom ha presentato due cause per attività antisindacale. Nel caso dell'Iveco la causa verteva sul mancato riconoscimento delle Rsa, ritenuto dai giudici infondato perché privo di attualità a causa della mancata presenta dell'attività antisindacale denunciata dalla Fiom (sentenza 1099/12 del 24 aprile 2012). Per quanto riguarda Cembre , Fiom aveva presentato ricorso contro la mancata applicazione delle trattenute sulle buste paga dei dipendenti iscritti al sindacato. Anche in questo caso la motivazione della sentenza è legata alla mancata firma da parte di Fiom del contratto nazionale del 2009 attualmente in vigore, per cui l'azienda non è tenuta a trattenere la quota d'iscrizione dalle buste paga dei suoi dipendenti
(sentenza 840/12 del 31 maggio 2012).

IL GOVERNO CONFERMA LA TASSAZIONE AGEVOLATA MA LA RIDUCE IN MODO SIGNIFICATIVO

E' finalmente stato emanato dal governo il decreto attuativo che fissa la tassazione anche per il 2012 al 10% per la retribuzione erogate ai lavoratori dipendenti, in relazione ad accordi e contratti collettivi, dai quali derivino maggiore competitività delle aziende e miglioramenti di qualità e produttività (in pratica i premi di risultato , le indennità di turno ecc). Oltre al grave ritardo nella emanazione che ha lasciato nell' incertezza per cinque mesi i lavoratori e le aziende, **i contenuti del decreto rappresentano un arretramento rispetto agli scorsi anni**.

Infatti: - il limite di reddito per aver diritto alla tassazione agevolata del 10% è stato fissato per il 2012 a 30.000 euro annui (mentre nel 2011 di 40.000). - la somma totale da sottoporre a tassazione del 10% è fissata in 2500 euro (mentre in precedenza era di 6.000 euro).

Ciò riduce in maniera significativa il beneficio fiscale per i lavoratori E' evidente l'inadeguatezza del provvedimento che, se pur è retroattivo dal 1° gennaio 2012, tuttavia produce un minor risparmio sulle tasse rispetto al 2011. ***La tassazione agevolata non è solo infatti un modo per pagare meno tasse, ma rappresenta un incentivo alla contrattazione aziendale dei premi ed è uno strumento per sostenere la crescita e la ripresa della produttività nelle fabbriche.*** La tassazione agevolata inoltre è frutto di una richiesta avanzata dal sindacato e dalla CISL in particolare, e che finora (nel 2009-2010 e 2011) era stata applicata. Per tutte queste ragioni, la CISL ha chiesto urgentemente al Consiglio dei Ministri di intervenire e cambiare il provvedimento ripristinando i massimali precedenti.

FIM FLASH

NOTIZIE DALLA FIM SU TELETUTTO

OGNI ULTIMO GIOVEDÌ DEL MESE ALLE ORE 20,45
IN REPLICA IL SABATO ORE 12.00

UN ANNO DI "RESPIRO" PER I LAVORATORI DELLA IVECO

Un altro anno di Solidarietà per i lavoratori dello stabilimento Iveco di viaVolturno. È questo il risultato del contratto sottoscritto lo scorso 28 giugno da Fim-Uilm-Fismic hanno sottoscritto con la direzione aziendale per i lavoratori bresciani della Fiat Industrial Iveco, al termine di una laboriosa trattativa. Purtroppo le condizioni di mercato non sono certamente positive, la richiesta del prodotto in Europa Occidentale è calato in media nel 2012 del 8% con picchi del 15%; anche i mercati di Francia e Germania, che sembravano non risentire della crisi hanno denunciato un calo, mentre quelli d'Italia e Spagna lamentano addirittura una diminuzione del 40 e del 33% della domanda. Una situazione comprensibilmente preoccupante, davanti alla quale l'azienda ha però garantito un investimento di 25 milioni di euro (che si aggiungono ai 20 già investiti per la linea unica realizzata fra il 2009 e il 2010), per la realizzazione di innovazioni di processo. Un segnale positivo, dunque, colto anche dai sindacati firmatari dell'accordo. Resta però il problema occupazionale che, stante la situazione odierna, vorrebbe dire avere un eccesso di 887 lavoratori, dovuta ad un minor utilizzo degli impianti. A queste condizioni è stato scelto di utilizzare lo strumento del contratto di solidarietà che comporterà una diminuzione complessiva dell'orario per ciascun lavoratore pari al 36%, incidendo dunque meno di un'eventuale ricorso alla cassa integrazione. Il contratto avrà valenza dal prossimo 22 agosto. Per migliorare e mantenere l'operatività del sito di via Volturno, i sottoscrittori dell'accordo si sono reciprocamente impegnati alla soddisfazione delle nuove esigenze di mercato che potrebbero mutare nel corso di quest'anno.

Per altri 12 mesi, dunque, i lavoratori dell'Iveco potranno continuare a "respirare" in attesa di una ripresa del mercato che tutti ci auspichiamo.