



## **CONTRATTO**

### **ATTIVO PROVINCIALE Delegati Fiom-Cgil Bergamo**

con la presenza di  
**Gianni Rinaldini Segr. Generale Fiom - Cgil**

**Venerdì 8 febbraio 2008 - ore 9.00**

**Cine Teatro Gavazzeni - via Marconi (zona Piscine), Seriate**



*Dopo sette mesi dalla scadenza FIM Fiom UILM hanno raggiunto un accordo per il rinnovo del contratto nazionale.*

*Sono stati mesi complicati, dove con particolare evidenza si è visto che una parte dei padroni metalmeccanici puntava a non rinnovare il contratto per dimostrare che i metalmeccanici e la Fiom, in particolare, rappresentavano un ostacolo all'avvio della discussione confederale sul sistema contrattuale.*

*Dopo la firma dell'ipotesi di accordo, Confindustria ci ha definiti "un sindacato conservatore".*

*Sarebbero loro gli innovatori?*

*Sarebbero, Confindustria insieme a Federmeccanica, gli innovatori in questo paese, che dopo aver ricevuto in questi anni dal Governo una serie di aiuti economici, per dare poco più di 100 € ai lavoratori pretendevano la flessibilità degli orari di lavoro?*

*Oggi, gli innovatori sarebbero quelli che in questa trattativa puntavano a non firmare il contratto, oppure a firmarlo per obbligare i lavoratori a lavorare più sabati e più giornate di lavoro, negando inoltre buona parte degli aumenti salariali da noi richiesti?*

*Oppure sarebbero loro quelli che hanno a cuore la sicurezza nei luoghi*

*di lavoro e a fatica hanno concesso, dopo l'insistenza del Sindacato, qualche ora di permesso in più per i delegati della Sicurezza?*

*Grazie ad una tenuta unitaria, ma soprattutto alle iniziative di mobilitazione degli ultimi giorni, siamo riusciti a contrastare queste posizioni che rischiano di prevalere dentro la delegazione di Federmeccanica e quindi nella trattativa con il Sindacato.*

*L'accordo sottoscritto verrà illustrato nelle assemblee in tutti i suoi punti, sia quelli positivi che in quelli meno soddisfacenti.*

*I lavoratori devono conoscere e comprendere il senso di questa vicenda che nei fatti, ma soprattutto nei suoi risultati, ha consentito di fermare le posizioni di chi ha in testa di indebolire il contratto nazionale, illudendo i lavoratori che attraverso la contrattazione aziendale si possa dare più soldi di quanti oggi si riescono a dare con il contratto nazionale.*

*Anche di questo sarà bene e utile discutere con i lavoratori metalmeccanici che, attraverso il referendum vincolante avranno modo di giudicare i contenuti del loro contratto.*



**25-26-27 febbraio 2008**

**Referendum per l'approvazione dell'ipotesi di accordo**



Nuove categorie 3° Erp e 5° Liv. Sup.

## INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

A decorrere dal 1° marzo 2009, nel caso in cui il confronto tra le parti non avesse portato alla definizione di un nuovo sistema d'inquadramento professionale, si darà luogo:

- al riconoscimento della 3 Erp (Elemento Retributivo di Professionalità) corrispondente al parametro 121,7 degli attuali minimi tabellari, con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti azionalmente ad analogo titolo.

La 3 Erp verrà riconosciuta a tutti quei lavoratori che con prolungata esperienza di lavoro acquisita in azienda, sono in grado di operare su diverse funzioni con capacità concretamente esercitata in coordinamento con altre funzioni sia superiori che inferiori per il miglioramento del processo o del prodotto e per il miglior sviluppo delle capacità professionali aziendali;

- Alla trasformazione del 5° Erp (Elemento Retributivo di Professionalità), in uno specifico livello contrattuale con il parametro retributivo della 5 Super, esteso anche agli operai.

## COMMISSIONE NAZIONALE PER L'INTEGRAZIONE DEI LAVORATORI MIGRANTI

Viene costituita una commissione per l'integrazione dei lavoratori migranti, con lo scopo di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende l'integrazione e la comprensione culturale dei lavoratori migranti.

**La Commissione ha il compito di:**

- a) proporre, interventi diretti a favorire l'organizzazione delle mense aziendali nel rispetto delle differenze di culto religioso;
- b) promuovere l'applicazione di periodi di ferie volto a permettere ai singoli lavoratori di fruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine;
- c) segnalare esperienze di organizzazione dell'attività aziendale volta a favorire l'integrazione dei lavoratori migranti con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti.

**La Commissione ha altresì il compito di:**

- d) valutare la fattibilità, avvalendosi della collaborazione dell'Organismo bilaterale nazionale, di progetti di traduzione in lingua straniera delle norme di sicurezza con riferimento alle tipologie aziendali caratterizzate da una significativa presenza di lavoratori stranieri.

Più strumenti ai R.L.S.

## AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Con il nuovo contratto le aziende dovranno informare i lavoratori, di norma ogni 6 mesi, previa consultazione con gli RLS attraverso mail, comunicazioni cartacee ecc, relativamente ai temi della salute e della sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di intervento ricorrenti e alle misure previste nonché alla problematiche emerse negli incontri periodici.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 19 del D. Lgs. n. 626 del 1994 come modificato dalla Legge n. 123 del 2007, **il datore di lavoro è tenuto a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso,**

**so, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni sul lavoro**, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

Vengono elevati i permessi retribuiti attribuiti ad ogni R.L.S. di cui all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 a:

Dipendenti azienda	Ore di permesso
Fino a 50 dipendenti	40 ore annue
Da 50 a 100 dipendenti	50 ore annue
Oltre i 100 dipendenti	70 ore annue

# INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO



Categoria	1 <sup>a</sup> tranche dal 1° gennaio 2008	2 <sup>a</sup> tranche dal 1° gennaio 2009	3 <sup>a</sup> tranche dal 1° settembre 2009	TOTALE
1a	37,50 €	23,12 €	18,76 €	79,38 €
2a	43,88 €	27,06 €	21,93 €	92,87 €
3a	51,75 €	31,91 €	25,88 €	109,54 €
4a	54,75 €	33,76 €	27,38 €	115,89 €
5a	60,00 €	37,00 €	30,00 €	127,00 €
5s	66,38 €	40,93 €	33,18 €	140,49 €
6a	71,25 €	43,94 €	35,62 €	150,81 €
7a	78,75 €	48,56 €	39,38 €	166,69 €

Il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2008 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2011; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2009.

## UNA TANTUM

**267 €**

Una tantum pari a 300 euro comprensiva dell'indennità di vacanza contrattuale erogata nel periodo ottobre-dicembre 2007 (compresa la 13<sup>a</sup> mensilità). Al netto della suddetta indennità il valore da corrispondere a tutti gli addetti metalmeccanici con la prima retribuzione utile corrisposta **nel mese di marzo è pari a 267 euro**. Testo da concordare entro il 31 gennaio 2008.

## ELEMENTO PEREQUATIVO

**260 €**

Elemento perequativo strutturale pari a 260 euro da corrispondere nel mese di giugno con le modalità precedentemente stabilite nell'accordo di rinnovo del 19 gennaio 2006. Testo da concordare entro il 31 gennaio 2008.

**Questo importo viene riconosciuto a tutti quei lavoratori che si trovano in assenza di contratto integrativo aziendale e di altri elementi aggiuntivi rispetto ai minimi contrattuali.**

**Elemento perequativo che nel biennio precedente era fissato in 130 €.**

## NON ASSORBIBILITÀ DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI

Gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che:

- siano stati concessi con una clausola espressa di assorbibilità;
- siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.



Con il rinnovo del Contratto nazionale  
 quanti sono i soldi che i lavoratori andranno a percepire stabilmente in busta paga?

## ECCO UN RAFFRONTO TRA IL CONTRATTO RINNOVATO E IL PRECEDENTE BIENNIO ECONOMICO

BIENNIO 2005 - 2006 ALLUNGATO DI 6 MESI AL 30/06/2007						
12 mesi coperti da Una Tantum						
Livello	1/1/2006	10/1/2006	3/1/2007	Tot. Aum.	Una tantum	Montante
3°	51,75 €	21,56 €	12,94 €	86,25 €	320,00 €	1.570,61 €
4°	54,75 €	22,81 €	13,69 €	91,25 €	320,00 €	1.643,11 €
5°	60,00 €	25,00 €	15,00 €	100,00 €	320,00 €	1.770,00 €

BIENNIO 2007 - 2008 ALLUNGATO DI 6 MESI AL 31/12/2009							
6 mesi coperti da Una Tantum							
Livello	1/1/2008	1/1/2009	9/1/2009	Tot. Aum.	Una tantum	Montante	Differenza
3°	51,75 €	31,91 €	25,88 €	109,54 €	267,00 €	2.156,73 €	586,12 €
4°	54,75 €	33,76 €	27,38 €	115,89 €	267,00 €	2.266,28 €	623,17 €
5°	60,00 €	37,00 €	30,00 €	127,00 €	267,00 €	2.458,00 €	688,00 €

Considerata incidenza della 13<sup>a</sup>  
 L'Una Tantum è al netto dell'IVC



## ORARIO DI LAVORO

Mantenuto il ruolo contrattuale delle R.S.U.

### ORARIO PLURISSETTIMANALE

È stata introdotta la possibilità di utilizzare l'orario plurisettimanale anche per picchi produttivi non fronteggiabili con il ricorso ai normali assetti produttivi.

Inoltre è stata aggiunta la norma che in caso di non raggiungimento entro il decimo giorno (di calendario), dalla comunicazione della Direzione aziendale alla R.S.U., su iniziativa di una delle parti potrà essere richiesto un incontro a livello territoriale.

È stata incrementata la percentuale della maggiorazione in caso di lavoro plurisettimanale:

per le ore prestate dal lunedì al venerdì	dal 10% al 15%
per le ore prestate al sabato	dal 15% al 25%

In casi eccezionali, se il recupero della maggiore prestazione non risultasse possibile, la Direzione aziendale, con adeguato preavviso, potrà concordare con la RSU la riprogrammazione del recupero in tutto o in parte.

Potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o la destinazione delle ore in Banca ore.

**In caso di mancato accordo, esperita un'ulteriore verifica in sede territoriale, la programmazione dei recuperi rimane quella precedentemente concordata.**

1 giorno di P.A.R. fruibile l'anno successivo

### PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (P.A.R.)

Il contratto introduce una novità per quanto riguarda i 7 Par a fruizione collettiva, che previo esame congiunto (entro il mese di maggio), potrà essere reso non fruibile entro l'anno. Se il lavoratore, entro il mese di novembre ne chiedi il pagamento verrà pagato con la retribuzione di dicembre.

Diversamente il PAR verrà accantonato nel Conto ore individuale. È stata inserita nelle percentuali di assenza complessiva (tra il 9,5% e l'11,5%) la priorità alle richieste motivate dalla necessità di svolgere le attività burocratiche legate alla condizione di migrante.

**Il preavviso per la richiesta da parte del lavoratore scende da 25 a 15 giorni.**



8 ore di straordinario in fascia esente. Tutto lo straordinario in banca ore.

### LAVORO STRAORDINARIO

Le ore di straordinario esente dalla contrattazione **umentano di 8 ore** passando da 32 a 40 nelle imprese con più di 200 dipendenti e da 40 a 48 nelle imprese con meno di 200 dipendenti.

**È stata cancellata la franchigia per la banca ore**, quindi a partire dalla prima ora di straordinario i lavoratori potranno utilizzare la banca ore.

**Diminuito da 25 giorni a 15 giorni il preavviso per utilizzare le ore accantonate in banca ore.**

DIPENDENTI	QUOTA ESENTE ATTUALE	QUOTA ESENTE NUOVA
fino a 200 dipendenti	40 ore	48 ore
oltre i 200 dipendenti	32 ore	40 ore

**ISCRIVITI ALLA  
FIOM-CGIL**

**IL SINDACATO CHE DECIDE  
INSIEME AI LAVORATORI**

Qualche norma per la stabilizzazione dei lavoratori precari

**MERCATO DEL LAVORO**

- Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.
- Il contratto di lavoro a tempo determinato è regolato dalla legge; il C.c.n.l. definisce la disciplina su attività stagionali, Premio di risultato, informazioni.
- I lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con il contratto a tempo determinato che con quello di somministrazione, acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto **qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi** comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita. Norma transitoria di seguito riportata.
- Le relative norme contrattuali saranno concordate entro il mese di febbraio 2008.
- Restano salvi gli accordi aziendali in materia.
- **PREVISIONE DI UNA COMMISSIONE CON POTERI NEGOZIALI SU: CONTRATTO DI INSERIMENTO, PART-TIME E APPALTI CON CONCLUSIONE DEI LAVORI ENTRO 6 MESI DALL'AVVIO.**

**Il contratto fissa per coloro che hanno svolto nella stessa azienda mansioni equivalenti\* attraverso uno o più contratti a termine e di somministrazione un limite di 44 mesi, favorendo un percorso di stabilizzazione anche per i lavoratori interinali non previsto dalla Legge.**

**Inoltre il periodo di prova non viene ripetuto in caso di assunzione a tempo indeterminato preceduto da contratti a termine, apprendistato o somministrazione.**

Tipologie contrattuali	Durata
Tempo determinato	36 mesi
Interinali + Tempo determinato	44** mesi

*\* Per mansioni equivalenti si intende lo stesso livello di inquadramento o attività diverse ma comunque riconducibili alla medesima professionalità che il contratto contribuisce ad elevare ed affinare (Cass. n. 10091/2006).*

*\*\* Nei 44 mesi è compresa l'eventuale proroga successiva ai 36 mesi.*



**QUOTA CONTRATTO 30 €**

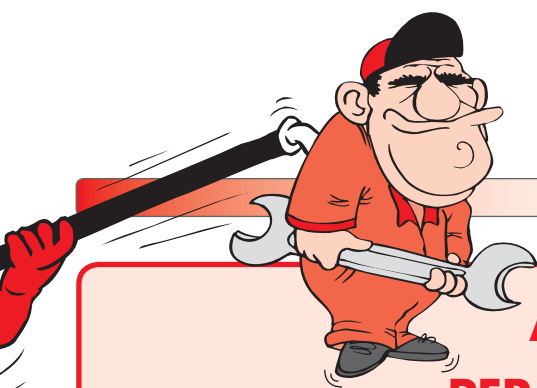
In ragione dell'esito del referendum sulla piattaforma contrattuale verrà chiesto a tutti i lavoratori non iscritti al Sindacato, con la retribuzione del mese di giugno una quota contratto pari a 30 € attraverso delega negativa.

## REPERIBILITÀ

Sono stati rivalutati gli importi riguardanti l'istituto della reperibilità. Inoltre è stato aggiunto che le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

Sulla base delle leggi vigenti si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

LIVELLO	COMPENSO GIORNALIERO			COMPENSO SETTIMANALE		
	16 ORE GIORNO LAVORATO	24 ORE GIORNO LIBERO	24 ORE FESTIVE	6 GIORNI	6 GIORNI CON FESTIVO	6 GIORNI CON FESTIVO E GIORNO LIBERO
<b>1-2-3</b>	4,50 €	6,75 €	7,30 €	29,25 €	29,80 €	32,05 €
<b>4-5</b>	5,35 €	8,40 €	9,00 €	35,15 €	35,75 €	38,80 €
<b>sup. al 5°</b>	6,15 €	10,10 €	10,65 €	40,85 €	41,40 €	45,35 €



## AGGIORNAMENTO DEI TRATTAMENTI PER I LAVORATORI IN TRASFERTA

Il contratto prevede un adeguamento anche dei trattamenti minimi in caso di trasferta.

Incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15 per cento per le quote relative ai pasti e per il 70 per cento per il pernottamento, la misura dell'indennità di trasferta e delle sue quote è pari a:

misura dell'indennità	dal 1° gennaio 2008	dal 1° gennaio 2009
Trasferta intera	37,50 €	40,00 €
Quota per il pasto meridiano o serale	10,90 €	11,30 €
Quota per il pernottamento	15,70 €	17,40 €

È possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione ed, inoltre, il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

Diritti e regole uguali per tutti

# PARIFICAZIONE OPERAI IMPIEGATI

Con il nuovo contratto vengono unificati i trattamenti normativi degli operai con i trattamenti normativi degli impiegati.

Diversi istituti che riguardavano solo i lavoratori impiegati vengono estesi anche agli operai. A partire dal febbraio 2008 (prova, preavviso e scatti di anzianità) mentre a partire dal 1° gennaio 2009 la mensilizzazione della retribuzione.

## MENSILIZZAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Anche gli operai verranno retribuiti con una retribuzione calcolata in modo fisso e riferita alle 173 ore mese.

A questa operazione si accompagna il pagamento ai soli lavoratori **in forza alla data del 31.12.2008, di 11 ore e 10 minuti annui con la tredicesima mensilità di ogni anno.**

11 ore e 10 minuti sono infatti le ore necessarie per far sì che l'operazione della mensilizzazione della retribuzione non comporti alcuna perdita per il lavoratore che passa da una paga a mese ad una mensilizzata (cioè riferita a 173 ore ogni mese).

Il riferimento alle 11 ore e 10 minuti che verranno pagate ogni anno consente la rivalutazione economica delle ore da corrispondere al lavoratore per rimanere in pareggio.

## FERIE

Anche per gli operai a partire dal 1.1.2008 inizia a maturare l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio.

Anzianità Richiesta	Ferie Aggiuntive
10 anni	1 giorno aggiuntivo*
18 anni	1 settimana aggiuntiva

\* Ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, in forza alla data del 31 dicembre 2007, è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

## LA NUOVA PAGA ORARIA DI RIFERIMENTO PER CALCOLARE LE MAGGIORAZIONI DEL LAVORO NOTTURNO STRAORDINARIO E FESTIVO

La parificazione introduce una nuova definizione di paga oraria, per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo, comprendente il valore economico degli scatti di anzianità, gli aumenti di merito e tutti i compensi fissati a mese e gli eventuali elementi orari fissati a mese.

### ESEMPIO

Retribuzione mensile: 1.600 €

Retribuzione oraria:  
1.600 / 173 = 9,25 €

Valore scatti anzianità: 88 €

Retribuzione mensile senza scatti  
anzianità: 1.600 - 88 = 1.512 €

Retribuzione oraria senza scatti

anzianità:  $1.512 / 173 = 8,74$  €  
**INCIDENZA LAVORO  
NOTTURNO (15%)**

Con aumenti periodici:  
 $9,25 + 15\% \text{ di } 9,25 = 10,64$  €

Senza aumenti periodici:  
 $9,25 + 15\% \text{ di } 8,74 = 10,56$  €

Differenza oraria: 0,08 €

### Lavoratori su 2 turni

1760 h annue x 25% =  
425 ore notturne / anno

425 h x 0,08 € = 35,20 € anno

### Lavoratori su 3 turni

1760 h annue x 50 =  
850 ore notturne / anno

850 h x 0,08 € = 70,40 € anno  
**INCIDENZA LAVORO  
STRAORDINARIO (25-50%)**

### Straordinario 25%

Con aumenti periodici:  
 $9,25 € + 25\% \text{ di } 9,25 € = 11,56$  €

Senza aumenti periodici:  
 $9,25 € + 25\% \text{ di } 8,74 € = 11,43$  €

Differenza oraria: 0,13 €

### Straordinario 50%

Con aumenti periodici:  
 $9,25 € + 50\% \text{ di } 9,25 € = 13,88$  €

Senza aumenti periodici:  
 $9,25 € + 50\% \text{ di } 8,74 € = 13,62$  €

Differenza oraria: 0,26 €

# LA NUOVA NORMATIVA SUGLI SCATTI DI ANZIANITÀ

## ESEMPIO 1 OPERAIO 2° LIVELLO

### 1 SCATTO ANZIANITÀ CON PASSAGGIO AL 3° LIVELLO

Paga Base 2° livello	1197,76 €
1 Scatto 2° livello	21,59 €
<b>Totale</b>	<b>1219,35 €</b>

#### PASSAGGIO AL 3° LIVELLO

#### CCNL ATTUALE

Paga Base 3° livello	1313,50 €
Scatti	0,00 €
<b>Totale</b>	<b>1313,50 €</b>

Aumento complessivo (1313,50-1219,35) = 94,15 €

#### PROPOSTA DI PARIFICAZIONE

Paga Base 3° livello	1313,50 €
1 Scatto 3° livello	25,05 €
<b>Totale</b>	<b>1338,55 €</b>

Aumento complessivo (1338,55-1219,35) = 119,20 €

**Differenza + 25,05 € / mese**

## ESEMPIO 4 IMPIEGATO 4° LIVELLO

### 2 SCATTI ANZIANITÀ CON PASSAGGIO AL 5° LIVELLO

Paga Base 4° livello	1366,80 €
2 scatti 4° livello	53,50 €
<b>Totale</b>	<b>1420,30 €</b>

#### PASSAGGIO AL 5° LIVELLO

#### CCNL Attuale

Paga Base 5° livello	1457,56 €
scatti (50% 4° livello)	26,75 €
<b>Totale</b>	<b>1484,31 €</b>

Aumento complessivo (1484,31-1420,30) = 64,01 €

#### Proposta di parificazione

Paga Base 5° livello	1457,56 €
2 scatti 5° livello	59,28 €
<b>Totale</b>	<b>1516,84 €</b>

Aumento complessivo (1516,84-1420,30) = 96,54 €

**Differenza + 32,53 €/mese**

## ESEMPIO 2 OPERAIO 3° LIVELLO

### 2 SCATTI ANZIANITÀ CON PASSAGGIO AL 4° LIVELLO

Paga Base 3° livello	1313,50 €
2 Scatti 3° livello	50,10 €
<b>Totale</b>	<b>1363,60 €</b>

#### PASSAGGIO AL 4° LIVELLO

#### CCNL Attuale

Paga Base 4° livello	1366,80 €
Scatti	0,00 €
<b>Totale</b>	<b>1366,80 €</b>

Aumento complessivo (1366,80-1363,60) = 3,20 €

#### Proposta di parificazione

Paga Base 4° livello	1366,80 €
2 Scatti 4° livello	53,50 €
<b>Totale</b>	<b>1420,30 €</b>

Aumento complessivo (1420,30-1363,60) = 56,70 €

**Differenza + 53,50 €/mese**

## ESEMPIO 5 Impiegato livello 5°S

### 2 scatti anzianità con passaggio al 6° livello

Paga Base 5S° livello	1552,48 €
2 scatti 5°S livello	64,86 €
<b>Totale</b>	<b>1617,34 €</b>

#### PASSAGGIO AL 6° LIVELLO

#### CCNL Attuale

Paga Base 6° livello	1666,08 €
scatti (50% 5°S° livello)	32,43 €
<b>Totale</b>	<b>1698,51 €</b>

Aumento complessivo (1698,51-1617,34) = 81,17 €

#### Proposta di parificazione

Paga Base 6° livello	1666,08 €
2 scatti 6° livello	72,82 €
<b>Totale</b>	<b>1738,90 €</b>

Aumento complessivo (1738,90-1617,34) = 121,56 €

**Differenza + 40,39 €/mese**

## ESEMPIO 3 OPERAIO 3° LIVELLO

### 5 SCATTI ANZIANITÀ CON PASSAGGIO AL 4° LIVELLO

Paga Base 3° livello	1313,50 €
5 scatti 3° livello	125,25 €
<b>Totale</b>	<b>1438,75 €</b>

#### PASSAGGIO AL 4° LIVELLO

#### CCNL Attuale

Paga Base 4° livello	1366,80 €
scatti congelati	71,95 €
<b>Totale</b>	<b>1438,75 €</b>

Aumento complessivo (1438,75-1438,75) = 0,00 €

#### Proposta di parificazione

Paga Base 4° livello	1366,80 €
5 scatti 4° livello	133,75 €
<b>Totale</b>	<b>1500,55 €</b>

Aumento complessivo (1500,55-1438,75) = 61,80 €

**Differenza + 61,80 €/mese**

## ESEMPIO 6 IMPIEGATO LIVELLO 5°S

### 5 SCATTI ANZIANITÀ CON PASSAGGIO AL 6° LIVELLO

Paga Base 5S° livello	1552,48 €
5 scatti 5°S livello	162,15 €
<b>Totale</b>	<b>1714,63 €</b>

#### PASSAGGIO AL 6° LIVELLO

#### CCNL Attuale

Paga Base 6° livello	1666,08 €
scatti (50% 5°S° livello)	81,07 €
<b>Totale</b>	<b>1747,15 €</b>

Aumento complessivo (1747,15-1714,63) = 32,52 €

#### Proposta di parificazione

Paga Base 6° livello	1666,08 €
5 scatti 6° livello	182,05 €
<b>Totale</b>	<b>1848,13 €</b>

Aumento complessivo (1848,13-1714,63) = 133,50 €

**Differenza + 100,98 €/mese**

## PERIODO DI PROVA

CATEGORIA PROFESSIONALE	DURATA ORDINARIA	DURATA RIDOTTA
1 <sup>a</sup>	1 mese	20 giorni
2 <sup>a</sup> e 3 <sup>a</sup>	1 mese e ½	1 mese
4 <sup>a</sup> , 5 <sup>a</sup> e livello superiore	3 mesi	2 mesi
6 <sup>a</sup> e 7 <sup>a</sup>	6 mesi	3 mesi

I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

- che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera,

per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.

**Il contratto prevede la maturazione del rateo di 13<sup>a</sup> in caso di conferma durante il periodo di prova, cosa non prevista dall'attuale contratto.**



## PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	6 <sup>a</sup> e 7 <sup>a</sup> categoria professionale	4 <sup>a</sup> e 5 <sup>a</sup> categoria professionale	2 <sup>a</sup> e 3 <sup>a</sup> categoria professionale	1 <sup>a</sup> categoria professionale
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e ½	10 giorni	7 giorni
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre i 10	4 mesi	2 mesi e ½	30 giorni	20 giorni

**I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento. Attualmente per gli impiegati il preavviso decorre dalla metà o dalla fine del mese.**

# PROMATECH: CHE NE SARÀ DI NOI?

Dopo diversi mesi le voci che circolavano in Promatech su una possibile riduzione drastica di personale hanno lasciato il posto a una cruda realtà.

La Direzione presenta un conto salato, fatto di centocinquanta esuberanti, in pratica un quarto della forza lavoro. Ma ricostruiamo la storia. Circa tre anni fa l'Azienda presenta un piano riorganizzativo definito strategico per il suo rilancio. Un piano ambizioso che prevedeva: miglioramento dell'affidabilità dei prodotti esistenti, miglioramento del sistema informativo, maggior penetrazione del commerciale nella vendita, miglioramento dell'approvvigionamento dei materiali, maggior controllo dei fornitori e un'intervento sulla qualità dei servizi.

A distanza di tre anni: Piano applicato = Mobilità!!!

Oggi l'azienda vuole intervenire ulteriormente sulla riduzione del personale.

Nell'incontro del 15 gennaio presso l'Unione Industriali, l'Azienda ha presentato, a grandi linee, una nuova riorganizzazione a 360°, partendo dalla mobilità, e solo in seguito intendendo discutere l'applicazione sulle macerie di quello che resta.

La posizione del sindacato è esattamente il contrario: prima vogliamo iniziare una seria discussione su tutti gli aspetti organizzativi, e solo alla fine si potranno tirare le somme. Nel frattempo l'ammortizzatore sociale non può essere la mobilità.

Ed è qui che scatta il diabolico pensiero aziendale, che si dice disponibile a parlare di cassa Straordinaria, ma sul piatto pone un'inaccettabile ricatto: no alla rotazione, orario plurisettimanale fino a 52 ore e 28 in caso di discesa, soppressione del turno 6x6 alle lavorazioni meccaniche, polivalenza di ruolo e novazione contrattuale. D'altra parte l'attuale Direttore Generale è uno svizzero che intende portare avanti una politica aziendale, che ha già ben intrapreso



nel paese degli orologi e del cioccolato, vale a dire: le relazioni sindacali sono d'intralcio all'attività aziendale.

Nel frattempo, grazie anche alle iniziative dei lavoratori, è ripresa la trattativa. L'Azienda rimuove la propria posizione sulla mobilità e apre al ricorso della cassa integrazione straordinaria.

Da parte sindacale si propone una scaletta di incontri per aree e per tematiche. Se la trattativa proseguirà senza pregiudizi, l'Azienda troverà la nostra disponibilità a tutte le soluzioni più eque, come è sempre stato nello spirito della FIOM-CGIL con l'unico obiettivo di tutelare le lavoratrici e i lavoratori della Promatech.

## Recapiti FIOM-CGIL

### FIOM - Territoriale

24122 BERGAMO - Via Garibaldi 3  
tel. 035.35.94.270  
fax 035.35.94.408  
fiombergamo@cgil.lombardia.it  
www.fiom.bergamo.it

### ARTIGIANI

24122 BERGAMO - Via Garibaldi 3  
tel. 035.35.94.180 - 035.35.94.270  
fax 035.35.94.408  
24044 DALMINE - Via Camozzi 2  
tel. 035.56.63.90 - fax 035.56.63.24  
24012 BREMBILLA - Via Libertà 2  
tel./fax 0345.53.490

### FIOM - Zona Treviglio

24047 TREVIGLIO - Via Battisti, 43B  
tel. 0363.41.662 - fax 0363.41.666  
24040 CISERANO  
Via Circonvallazione Sud 8  
tel. 035.88.37.44  
fax 035.48.11.768  
24058 ROMANO DI LOMBARDIA  
Via Colleoni, 30  
tel. 0363.91.07.05 - fax 0363.90.26.73

### FIOM - Zona Valseriana

24025 GAZZANIGA - Via Verdi, 1  
tel. 035.71.12.34 - fax 035.71.13.29  
24023 CLUSONE - Via S. Defendente, 83  
tel. 0346.21.016 - fax 0346.21.016  
24021 ALBINO - V. Roma, 56  
tel. 035.77.42.20 - fax 035.77.42.20

### FIOM - Zona Ponte S. Pietro

24036 PONTE S. PIETRO - Via dei Mille, 6  
tel. 035.61.79.90 - fax 035.61.52.73  
24033 CALUSCO D'ADDA - Via Donizetti, 139  
tel. 035.79.05.05 - fax 035.79.05.05

### FIOM - Zona Albano/Grumello

24061 ALBANO S. A. - Via Garibaldi, 22  
tel. 035.58.20.62 - fax 035.58.25.23  
24064 GRUMELLO DEL MONTE  
V. Dante, 11  
tel. 035.83.06.62 - fax 035.83.03.05  
24069 TRESORE BALNEARIO  
Via Lotto, 6/F  
tel. 035.94.31.11 - fax 035.42.57.755  
24050 CALCINATE - Via Mologni, 6  
tel./fax 035.84.20.59

Dopo tredici anni ci si accorge che qualcosa che non va.

## FORMAZIONE AI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Prima della fine dell'anno, alcuni delegati della Sicurezza (Rls) Fiom, che stavano partecipando ad un corso per la formazione obbligatoria avevano segnalato alla FIOM-CGIL e alla CGIL che l'Istituto di formazione dove si svolgeva il corso non era stato accreditato.

Situazione che la Fiom Cgil ha segnalato immediatamente all'Organismo Paritetico composto da CGIL CISL UIL e da Confindustria, per chiedere se quanto segnalato dai nostri RLS trovava riscontro.

Da parte dell'Organismo Paritetico Provinciale sulla sicurezza, ad oggi non abbiamo ricevuto alcuna risposta. Ma nei fatti la risposta c'è stata.

Infatti nei primi giorni di gennaio, Confindustria e CGIL CISL UIL di Bergamo hanno sottoscritto un protocollo d'intesa che contiene i criteri di riferimento che determinano i requisiti delle aziende formative idonee ad organizzare i corsi in coordinamento con l'Organismo Paritetico.

Un protocollo che se da un lato contiene elementi positivi di selezione degli enti formativi, arriva dopo tredici anni dalla nascita dell'Organismo Paritetico che in questi anni si è occupato della definizione ed organizzazione nella nostra Provincia di molti corsi di formazione obbligatoria per gli RLS.

Tredici anni dopo, non di certo perché l'Organismo Paritetico era impegnato in altre iniziative.

In questi anni di infortuni gravi e mortali nessuno ha mai ritenuto necessario verificare se i corsi formativi venissero svolti da enti preparati e competenti o fossero lasciati in mano al libero mercato?

Ma quale è il livello di qualità della formazione si è svolta in questi anni?

C'è una risposta anche da parte dell'Organismo Paritetico che l'ha organizzata?

C'è qualche riflessione, qualche proposta o elemento da approfondire?

Tutte le volte che si verificavano infortuni sul lavoro di una certa rile-

vanza, tutti a gran voce indicavano la formazione come uno degli elementi fondamentali del problema infortuni, per poi accorgersi che la formazione spesso non aveva nessun elemento di selezione, qualificazione e verifica della sua qualità ed efficacia.

Qualcuno ha definito questo protocollo un'intesa pilota.

Ci pare un pilota che arriva molto, molto in ritardo.

Sono arrivati prima quei delegati della FIOM-CGIL che partecipando ad un corso di formazione hanno intuito che c'era qualcosa che non andava e hanno doverosamente deciso di segnalarlo.

RITENIAMO CHE LA FORMAZIONE RELATIVA ALLA SICUREZZA DEBBA ESSERE MONITORATA IN MODO CONSAPEVOLE E DETERMINATO DAGLI ORGANISMI PARITETICI IN CUI IL RUOLO DELLA PARTE SINDACALE NON PUÒ LASCIARE IN BALIA DI ENTI FORMATIVI DEVOTI ALLA RICERCA DEL PROFITTO ELEMENTI CULTURALI COSÌ IMPORTANTI.

Noi, con i nostri delegati qualcosa abbiamo detto, in questo caso sulla formazione: inoltre continueremo con tutti i nostri RLS a dire e a denunciare tutte quelle situazioni di rischio e di sottovalutazione dei rischi nelle imprese in cui si verificheranno.

CAMPAGNA TESSERAMENTO 2008 FIOM-CGIL LOMBARDIA

**+ SALARIO**

**+ DIRITTI**

**- PRECARIETA**

**= CONTRATTO**

**+ FIOM = + CONTRATTAZIONE**

**ISCRIVITI ANCHE TU ALLA FIOM-CGIL**

LA FIOM-CGIL HA UN'UNICA FONTE DI FINANZIAMENTO: LE QUOTE TESSERA DEI PROPRI ISCRITTI