

CISL VICENZA

Periodico mensile U.S.P. - C.I.S.L. - 36100 VICENZA - Stradella Piancoli, 5 - Tel. 0444 228711
Reg. Tribunale di Vicenza n. 359 del 15/11/1977
Direttore: Franca Porto - Direttore Responsabile: Giuseppe Pietrobelli - Poste Italiane s.p.a.
Sped. in abb. post. - D.L. 353/2003 (conv. In L. 27/02/2004 n° 46) art. 1, comma 2, DCB Vicenza
Stampa: Grafiche Marcolin, Schio - Vicenza - Tel. 0445 671999
Anno XXX - n. 1 - 3 Gennaio 2007

speciale metalmeccanici



Intervista a **Giorgio Caprioli** Segretario Generale **Fim Cisl** nazionale

Nato a Bergamo il 15 aprile 1952. Laureato in Scienze Politiche presso l'Università Statale di Milano.

La sua attività nel sindacato ha inizio nel 1978, quando entra alla Cisl di Bergamo in qualità di operatore alla formazione.

Nel 1982 assume lo stesso incarico presso la Fim regionale della Lombardia, avviando così la propria carriera sindacale nella categoria dei metalmeccanici della Cisl.

È responsabile della formazione fino al 1988, quando entra nella segreteria regionale Fim in qualità di coordinatore dell'Ufficio sindacale e del gruppo sindacale Falck.

Nel 1992 viene eletto nella segreteria nazionale della Fim, dove assume l'incarico della siderurgia per essere poi segretario organizzativo e, infine, responsabile delle Politiche contrattuali. Conclude come Segretario Generale quattro Contratti Nazionali di lavoro (1999, 2001, 2003, 2006).

È autore di pubblicazioni per la formazione sindacale (*Analisi dei bilanci aziendali, L'impresa come sistema, Strategie d'impresa, Analisi del lavoro*) edite dalla casa editrice "Edizioni Lavoro" della Cisl.

Questa intervista sarà pubblicata nel nostro giornalino fim vicenza in occasione delle prossime festività natalizie.

Quale il tuo augurio ai metalmeccanici iscritti Fim della provincia di Vicenza per il prossimo anno?

Che si riesca a rinnovare il CCNL senza faticare troppo. Questo dipende da quanto la trattativa interfederale, prevista per l'inizio di gennaio, interverrà sulle regole per la contrattazione e, successivamente, dal grado di unità e realismo con cui costruiremo la nostra piattaforma.

In Veneto si avverte una certa ripresa dell'attività industriale, non si conoscono però le condizioni, lo scenario è lo stesso in tutta Italia o è "un fuoco di paglia" destinato a spegnersi subito?

La ripresa economica è in atto, ma è ancora fragile. Per consolidarla e irrobustirla è necessaria una ripresa della concertazione e la realizzazione di un Patto per la competitività che sostenga tutte le azioni organizzative volte a consolidare e valorizzare la partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese. Negli ultimi anni gli investimenti hanno seguito vie finanziarie alla ricerca di guadagni facili e di breve periodo e anche quelli realizzati nel sistema industriale non sono stati accompagnati da quelle modifiche organizzative necessarie a coinvolgere e valorizzare il lavoro. Su questa scommessa occorre impegnarsi nel prossimo futuro.

La Legge Finanziaria del Governo, poche luci molte ombre. Si dice che questo Governo non sia riuscito a dare un'anima, un senso generale ai provvedimenti per il 2007;

Intanto le luci, a mio avviso, prevalgono



Giorgio Caprioli, Segretario Generale Fim Cisl nazionale.

no sulle ombre. Il senso generale della manovra è rimettere in ordine i conti pubblici riportando il deficit sotto il 3% e ricominciando a far calare il debito. E poi iniziare a dare impulsi al sistema economico e a redistribuire reddito a favore delle categorie medio-basse. Questi tre obiettivi non sono stati sufficientemente comunicati, sono stati dispersi in una nidiata di provvedimenti annunciati, modificati, tolti e riproposti che hanno contribuito a gettare sulla manovra un discredito immeritato. In realtà i redditi dei lavoratori dipendenti ne escono o indenni o, in particolare nel caso di monoreddito con carichi familiari, addirittura leggermente migliorati.

Per il segretario dei metalmeccanici della CISL, se il governo Prodi vorrà essere ricordato nella storia come il Governo delle riforme strutturali, dove dovrà mettere le mani?

Un piano efficace e serio sulle liberalizzazioni, per scardinare le troppe posizioni di rendita ancora presenti nel nostro sistema. Una risposta di lungo periodo al problema energetico. Una riforma del mercato del lavoro che migliori gli ammortizzatori sociali per i giovani precari e le piccole realtà, in cambio dell'introduzione dell'obbligo di accettare nuove offerte di lavoro e / o percorsi di riqualificazione del personale. Un potenziamento della ricerca e della formazione professionale. La definitiva fuoruscita da un sistema che periodicamente prendeva fiato con le svalutazioni per entrare a pieno titolo nello spazio competitivo basato su produzioni a alto valore aggiunto.

Passiamo ad aspetti concreti della nostra categoria, il nostro contratto scade fra pochi mesi, l'accordo sulle regole con confindustria è scaduto e sono pochi coloro i quali ritengono di doverle cambiare e migliorare, il tuo parere.

L'accordo sulle regole non è scaduto, ma è in attesa di una verifica. Io credo che abbiamo ancora bisogno di regole perché un sistema senza regole si basa sui rapporti di forza che, in questa fase di globalizzazione, non ci vedono messi bene. Si tratta di negoziare un sistema più decentrato, che introduca qualche forma di contrattazione territoriale e premi la maggior produttività, salvaguardando il ruolo del CCNL come difesa del potere d'acquisto dei salari.

Negli ultimi giorni di novembre i giornali in genere hanno riportato notizie sulla grave spaccatura fra la CGIL di Epifani e la Fiom nazionale a guida Rinaldini Cremaschi. Da dove nasce questa situazione e quali i pericoli per il nostro contratto in scadenza?

Non è mai opportuno mettere il naso in casa d'altri. E, del resto, mi pare che l'intera vicenda si è conclusa con un sostanziale nulla di fatto. Se la vicenda avrà riflessi negativi sulla preparazione della piattaforma per il rinnovo del CCNL lo vedremo presto. Mi auguro di no! E comunque la FIM saprà incidere con le sue idee sulla piattaforma.



In basso da sinistra, Raffaele Consiglio (zona Thiene), Antonio Sirimarco (Segretario Generale Vicenza), Stefano Chemello (zona Bassano). In alto da sinistra: Maurizio Doppio (zona Schio), Giovanni Ballan (zona Vicenza), Santino Turra (Vicenza settore orafa), Giuseppe Rosa (Montecchio), Adriano Rossetto (Montecchio, Lonigo), Carla Marcheluzzo (Vicenza), Matteo Chemello (Thiene, Schio).



Proposta riservata
a tutti gli iscritti



E' nato DUTTILIO
il primo e unico **prestito flessibile!**



DUTTILIO
Il prestito diventa flessibile

Numero Verde
800-129010 dal lunedì al venerdì
dalle 9.00 alle 21.00
e il sabato
dalle 8.30 alle 17.30

Per richiedere DUTTILIO
bastano tre soli documenti:
CARTA D'IDENTITA'
CODICE FISCALE
DOCUMENTO DI REDDITO
(Ultima busta paga o cedolino
pensione o modello unico)

Ecco le modifiche che puoi fare a costo zero:

- **Gratis** il cambio rata
- **Gratis** il salto rata
- **Gratis** l'estinzione anticipata del prestito.

Importante! Il tasso d'interesse delle tue rate rimane sempre fisso per tutto il periodo di rimborso e per qualunque modifica tu decida di richiedere (cambio rata, salto rata, estinzione anticipata del prestito).

Finanziamento fino a
30.000 €

Salvo approvazione di Agos S.p.A.

TAN a partire da **7,90*%**

NESSUNA SPESA DI APERTURA PRATICA

* esempio: 18.000 € in 84 mesi da 280,00 euro TAEG 8,24%

Filiale AGOS di zona:
VICENZA
Viale Milano 48
tel. 0444-540141
PER UN CONTATTO DIRETTO
cell. 348-5600258

La nostra **FORMAZIONE**

FORMAZIONE

Esistono, da anni, alcuni fondi, suddivisi per aree (industria, piccola impresa, artigianato, commercio, banche, etc.) Sono alimentati con un contributo pari allo 0,30% dei salari.

Lo scopo: finanziare la formazione professionale dei lavoratori dipendenti.

L'avvio è stato complicato oltre ogni dire. Per alcuni anni la formazione è passata sopra le teste di tutti, lavoratori ed imprese.

Da oggi, da novembre 2006, si cambia.

A partire dalle imprese industriali associate a Fondimpresa con più di 250 addetti. Da maggio 2007 per tutte le altre imprese.

E finalmente sarà la NOSTRA formazione. Per almeno 4 buoni motivi:

1) Ogni impresa ha un suo proprio "conto formativo". Sono dagli 80 ai 100 Euro per ciascun dipendente e per ogni anno a partire dal 2004.

Si fa presto a fare i conti, si è certi delle risorse, che sono immediatamente spendibili.

2) Non c'è formazione

senza accordo sindacale.

Ogni progetto formativo deve avere la firma delle RSU dove esistono o del sindacato territoriale dove non ci sono le RSU.

3) Per le piccole imprese sono inoltre previsti piani formativi territoriali, sempre soggetti ad accordo sindacale.

4) Le imprese, inoltre, dovranno retribuire le ore lavorative impegnate nei corsi di formazione.

Con tutto questo, abbiamo tutti una grande opportunità, pari ad una grande responsabilità.

Sono anni che diciamo che la formazione continua è la più grande risorsa per lo sviluppo e la buona occupazione.

In un mondo affollato da miliardi di nuovi produttori che non fanno problemi di costo, il "nostro mestiere" è fare bene cose nuove.

Per fare bene cose nuove occorre ricerca, formazione continua, formazione estesa.

Tutte cose che in Italia sono scarse quasi più del petrolio, a vedere i confronti con Germania e Paesi del Nord Europa. Paesi che non temo-

no né cinesi né americani, forti come sono nella formazione continua realizzata a tutti i livelli.

Ancora: la vera "rigidità" che c'è in Italia non è più quella del posto di lavoro. È invece l'antica regola per cui il figlio del dottore fa il dottore, il figlio del notaio il notaio e il figlio dell'operaio fa l'operaio. Al di là di ogni merito. "Sapere è potere" si diceva tanti anni fa. E questa formazione può dare potere: nel mercato del lavoro, nella professionalità, nell'impresa, nella società.

Lo 0,30% è ancora piccola cosa. Altrove, come in Francia, sono già all'1,10%.

Ma se il seme è buttato in un terreno ben coltivato, darà un buon raccolto e tanti altri semi. E si potrà andare più avanti. Buona ... FORMAZIONE!!!

SALDATORI, ad esempio.

I corsi per saldatori sono stati promossi anche col fondo 0,30, superando finalmente problemi che prima costringevano a corsi solo a pagamento.

Questi corsi si concludono con il rilascio del patentino di saldatore.

ENTE DI FORMAZIONE
PROFESSIONALE

UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo

Agenzia Veneto Centrale - Vicenza

In partnership con



In collaborazione con

SCUOLA SUPERIORE DI SALDATURA
E CONTROLLO S.R.L.
CALDOGNO Loc. Cresole (VI)
www.saldaturacontrollo.com

OBIETTIVO 3 MISURA D1 - PROGETTO APPROVATO CON DGR 2581 DEL 07/08/2006

Formazione e aggiornamento per operatori metalmecanici addetti alla saldatura

L'obiettivo del progetto e la qualificazione professionalità di quanti operano nell'area produttiva e organizzativa delle attività aziendali e, precisamente:

- ▶ **saldatore**
- ▶ **capo reparto**
- ▶ **responsabile di produzione**

E' previsto il coinvolgimento di piccole e medie imprese del comparto metalmecanico operanti nelle province della Regione Veneto

ADDETTO ALLA SALDATURA

- ▶ Conoscere le caratteristiche tecnologiche e strutturali dei materiali da saldare
- ▶ Scegliere il materiale d'apporto più funzionale in base al materiale base, e ai parametri di saldatura
- ▶ Conoscere i criteri di scelta del tipo di saldatrice o di impianto in funzione del procedimento utilizzato
- ▶ Acquisire le capacità manuali tecniche ed operative necessarie per la realizzazione di corrette saldature
- ▶ Acquisire una consapevolezza e sensibilizzazione sul tema della sicurezza sul luogo di lavoro con particolare riferimento ai diritti e doveri dei lavoratori inseriti in un'unità di impresa

Durata 40 ore

ADDETTO ALLA SALDATURA -SPECIALIZZAZIONE-

- ▶ Conoscere le caratteristiche tecnologiche e strutturali dei principali materiali da saldare
- ▶ Scegliere il materiale d'apporto più funzionale in base al materiale base, e ai parametri di saldatura
- ▶ Conoscere le prove di controllo distruttive e non distruttive delle saldature.
- ▶ Eseguire i lavori di saldatura con diversi materiali
- ▶ Saper trasmettere le capacità manuali tecniche ed operative necessarie per la realizzazione di corrette saldature
- ▶ Eseguire i lavori di saldatura con diversi materiali
- ▶ Conoscere ed utilizzare i disegni tecnici ed interpretare la simbologia relativa
- ▶ Migliorare la sensibilità e l'attenzione al tema della sicurezza sul luogo di lavoro

Durata 40 ore

AGGIORNAMENTO PER TECNICI ED AMMINISTRATIVI DEL SETTORE METALMECCANICO

- ▶ Identificare le caratteristiche organizzative dei sistemi produttivi e relazioni tra funzioni
- ▶ Identificare le caratteristiche del ciclo di lavoro all'interno di un'impresa
- ▶ Acquisire una corretta modalità di relazione con il cliente interno ed esterno
- ▶ Migliorare l'uso di tecnologie informatiche che consentono un controllo dell'organizzazione aziendale (reti aziendali, gestione dei dati e delle informazioni, web marketing)
- ▶ Illustrare gli aspetti legislativi inerenti le Norme ISO 9001:2000, e l'applicazione nell'organizzazione dell'azienda

Durata 32 ore

METODOLOGIA FORMATIVA

La metodologia didattica sarà **attivo-induttiva** con ampio utilizzo di **esercitazioni**, **casi di studio** e **simulazioni** per facilitare la **partecipazione**, il **coinvolgimento**, l'**apprendimento** ed il **contributo** alla soluzione dei problemi da parte degli allievi. Particolare rilevanza avrà l'**attività pratica** eseguita sotto il costante controllo del docente e svolta all'interno di laboratori adeguatamente attrezzati sia dal punto di vista delle apparecchiature necessarie alle attività didattiche, sia per i dispositivi deputati a garantire la salubrità dell'ambiente e della sicurezza dei lavoratori.

Periodo di svolgimento: dal 30/11/06 al 30/09/07

PER PRENOTARE, PASSARE PRESSO SEDI FIM DELLA PROVINCIA

IAL Veneto Via Leonardo da Vinci, 18 - 36100 Vicenza (VI) - Tel. 0444.912682/914260

ial.agenziavicenza@ialveneto.it
www.ialveneto.it

Gli incidenti, la non salute, la non sicurezza sul lavoro. Come stiamo in Provincia?

Non è facile scrivere sul problema della sicurezza nei luoghi di lavoro poche settimane dopo la morte sul lavoro di quattro operai, due dei quali in fabbriche metalmeccaniche. La difficoltà consiste nel fatto che quei lavoratori potrebbero essere ancora con i propri cari a godere le gioie della vita. Bastava che l'impresa, la fabbrica avesse realizzato una seria e ripetuta FORMAZIONE sui rischi specifici di ogni posto di lavoro. Bastava solo una FORMAZIONE e non investimenti, costosi alibi dietro il quale alcuni imprenditori si nascondono per non fare, come è previsto dalla legge, formazione specifica e continuativa.

Era solo necessario un investimento sull'uomo, sulla cultura, sulla "mentalità" e invece si è pensato ad altro con conseguenze non più accettabili.

La legge 626/94 ha portato alcuni piccoli miglioramenti nel posto di lavoro. Alcuni datori di lavoro intelligenti, l'hanno applicata al meglio con notevoli risultati positivi, con meno costi di gestione, mantenendo le risorse umane in azienda. Altri invece hanno fatto poco e pensano ancora oggi che il lavoratore una volta ammalato o infortunato sia intercambiabile-sostituibile e non pensano al lavoratore come persona con i suoi diritti alla vita, concetto riconosciuto a livello mondiale.

Il risultato fino ad ora acquisito della applicazione della 626/94 è che gli infortuni sono diminuiti ma il dato preoccupante del 2006 è che gli infortuni mortali sono aumentati.

Questo significa che gli infortuni piccoli o medi sono in parte conosciuti e viene ricercata una soluzione idonea dai Responsabili del Servizio di Prevenzio-

ne e Protezione nei luoghi di lavoro, mentre il problema degli infortuni mortali, ancora presenti, rimane drammaticamente irrisolto.

Che cosa fare a livello generale:

- Con la modifica della costituzione il tema della salute e sicurezza sul lavoro è rientrato tra le materie dove la regione può e deve legiferare nell'ambito delle proprie competenze, quindi deve essere l'impegno nostro di spingere la regione a pronunciarsi per tracciare un cammino che coinvolga anche le aziende piccole e medie per il miglioramento continuo per la prevenzione svolgendo un ruolo di regia propositiva tra gli attori (imprese e sindacato) favorendo il dialogo tra le parti sociali e nello stanziare fondi per accrescere le diverse forme di tutela dei lavoratori.
- Rafforzare a livello legislativo o contrattuale la figura del R.L.S. (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) prevedendo anche percorsi di aggiornamento formativo continuo
- Il rafforzamento e miglioramento della sorveglianza sanitaria ponendo al medico competente responsabilità di etica e deontologia.

Cosa fare a livello provinciale:

- È necessario e vitale far ri-crescere una diffusa sensibilità non solo sul tema della prevenzione sul lavoro, ma sui rischi specifici presenti nei diversi ambiti lavorativi o legati al rischio di ogni specifica lavorazione. Per fare questo è indispensabile e urgente riaprire un tavolo negoziale sia a livello aziendale che territoriale rivitalizzando gli enti bilaterali per affrontare il tema della "LA FORMAZIONE CONTINUA" dei lavoratori. Bisogna superare alcuni pregiudizi in cui la sicurezza: "NON PERMETTE DI LAVORARE, CHE LA SICUREZZA NON SERVE,

CHE SI È SEMPRE LAVORATO COSÌ, CHE SE DEVE CAPITARE NON SI PUÒ FARE NIENTE, CHE FORSE FORSE, PER UN PÒ DI SOLDI IN PIÙ SI PUÒ ANCHE NON PENSARE ALLA SICUREZZA"

b) Richiedere in azienda la riqualificazione delle funzioni del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione che deve essere il tecnico che individua, anche avvalendosi e coinvolgendo R.L.S. le soluzioni idonee per garantire la sicurezza i lavoratori.

c) Riprendere come Fim (meglio se come Cisl) gli incontri di zona, con i nostri R.L.S. e i nostri delegati per approfondire e mettere assieme le varie esperienze e difficoltà, per crescere nelle conoscenze.

c) Aprire una rubrica specialistica nel giornalino Fim dei casi trattati dalla magistratura e delle soluzioni indicate su materie controverse che magari ritroviamo in fabbrica e che non sappiamo come risolvere.

d) Utilizzare una ora (minimo) delle ore di assemblea per parlare ai e con i lavoratori della sicurezza.

Alla Fim e alle categorie della Cisl è affidato un compito delicato e impegnativo; solo il nostro impegno attivo di ogni giorno permetterà il cambio della cultura esistente, se il sindacato molla su questo tema non saranno certo gli imprenditori a sollecitarci, loro faranno il loro lavoro con più o meno sensibilità.

È quindi ancora oggi necessario un sindacato convinto che la battaglia difficile e lunga per migliorare la qualità della vita parte dai luoghi di lavoro. E per questo il tema della sicurezza deve essere elemento prioritario nella coscienza di ogni sindacalista o attivista o iscritto.

Sportello 626 Cisl

NB. per ogni problema legato alla sicurezza telefonate 3355820528

Paolo Bertolini

Responsabile CISL Sportello Sicurezza

Riforma **TFR** come funziona?



Dal 1 Gennaio 2007 come funziona? Confrontiamo il **TFR**.

	TFR IN AZIENDA	TFR AL FONDO PENSIONE
1) Tassazione: aliquota media	23%	dal 15% al 9%
2) Anticipi:	dopo 8 anni 70%	da subito il 75% x spese mediche straordinarie; dopo 8 anni 75% x la casa; 30% x qualsiasi motivo ogni 8 anni;
2a) limiti 4% dei dipendenti:	si	no
2b) quantità dell'anticipo	70% del solo TFR maturato	75% dell'intera cifra accantonata
2c) possibilità di più anticipi	no	si
3) possibilità reintegrazione somme:	no	si
4) contributo mensile aziendale:	no	si
5) rendimento:	basso	in ragione degli investimenti
6) sicurezza:	garantito dall'INPS	si, con linea garantita
7) deducibilità fiscale (23%-27%)	no	contributo dal lavoratore: si
8) decesso del lavoratore:	tutto va agli eredi (moglie figli o terzi se indicati)	
9) pensione integrativa	no	si



il silenzio-assenso

La soglia dei 50 addetti

Se si è occupati in una azienda con almeno 50 addetti il Tfr, che non viene destinato ad un Fondo Pensione, deve essere versato dal datore di lavoro ad un fondo denominato "Fondo Inps per l'erogazione del Tfr" costituito presso l'Inps.

Questo "fondo" funge da cassa per la Tesoreria dello Stato che potrà utilizzare le somme accumulate per finanziare opere pubbliche e gli enti che si occupano di viabilità e trasporti collettivi (es. Ferrovie, Anas, ecc.).

Cosa cambia per il lavoratore titolare del Tfr versato in questa cassa?

La legge prevede che questo lavoratore continuerà a rapportarsi direttamente alla propria azienda per richiedere l'anticipazione (che rimane regolata dalla legge 297/82 e dalla contrattazione) ed avere la liquidazione del suo Tfr. L'azienda e l'Inps gli verseranno le quote di loro competenza. Il Tfr versato in questo Fondo Inps viene rivalutato così come previsto per il Tfr in azienda.

ATTENTI AI TEMPI DELLA SCELTA

Sulla base del momento in cui si sceglie esplicitamente di versarlo ad un Fondo Pensione il nostro Tfr può fare strade diverse. Consideriamo le tre possibilità disponibili:

Periodo scelta esplicita	Collocazione del Tfr
nei primi giorni dei 6 mesi	il Tfr che si matura dal mese successivo va al Fondo Pensione
durante i 6 mesi. Esempio: <ul style="list-style-type: none"> chi è occupato al 1 gennaio 2007 e fa la scelta al 30 di marzo chi si occupa dopo l'1 gennaio 2007 e sceglie dopo 3 mesi di lavoro 	Resta in azienda il Tfr maturato nei mesi precedenti la finestra di accesso (*) al Fondo prescelto <i>(se l'azienda ha almeno 50 dipendenti viene versato al fondo Inps - Tesoreria Stato).</i> Il Tfr maturato successivamente va al Fondo Pensione
dopo i 6 mesi	Il Tfr maturato nei 6 mesi del silenzio-assenso rimane in azienda <i>(e se questa ha almeno 50 dipendenti... va all'INPS).</i>

(*) perché parliamo di "finestra di accesso"? Perché le adesioni ai fondi diventano operative con cadenza determinata dallo Statuto del Fondo. La cadenza può essere mensile, bimestrale, trimestrale, ecc.
 Nell'esempio citato (scelta entro marzo), se l'accesso al Fondo è a cadenza mensile, il versamento del Tfr parte da aprile ma se fosse bimestrale (con cadenza nei mesi dispari) il Tfr sarà versato al fondo a decorrere da maggio.

Il percorso del Tfr nei 6 mesi del silenzio-assenso (caso di Fondo con accesso mensile)

X mese della scelta ■ Tfr al Fondo Pensione ■ Tfr in azienda (Fondo Inps - Tesoreria dello Stato se azienda con almeno 50 dipendenti)

X	fe	ma	ap	ma	gi	lu
ge	fe	X	ap	ma	gi	lu
ge	fe	ma	ap	ma	gi	X

Scegli oggi per il Tuo domani, IL SISTEMA INTEGRATIVO È FLESSIBILE E SI ADATTA AD OGNI TUA ESIGENZA:

- 1) posso versare solo il TFR (che si matura dal 1.1.07) oppure anche un mio contributo mensile (in questo caso c'è il contributo anche dell'azienda) dalla mia busta paga posso versare da un minimo di 15/17 euro (1,20%) a più del 10% mensili e ogni anno posso cambiare e a farlo non mi costa niente; il mio contributo al fondo beneficia di uno sconto fiscale di circa il 29% (irpef nazionale, regionale e comunale) e non serve fare il modello 730, perché è automatico in busta paga mensilmente;
- 4) ogni anno posso cambiare il comparto di investimento e a farlo non mi costa niente;
- 5) dopo due anni di adesione al fondo posso sospendere i versamenti o cambiare fondo e non mi costa niente;
- 6) se voglio ho il mio codice e password per controllare, via internet, se i versamenti dell'azienda sono stati fatti e che rendimento c'è stato;
- 7) ogni anno comunque arriva l'estratto conto con la situazione delle somme versate entro dicembre;

PASSA PRESSO LE NOSTRE SEDI FIM DELLA PROVINCIA PER PIANIFICARE LA TUA PENSIONE INTEGRATIVA!

ULTIMAORA: IL FONDO SOLIDARIETÀ VENETO DIVENTA IL FONDO PENSIONE INTEGRATIVO ANCHE DEI LAVORATORI DELL'ARTIGIANATO VENETO.

Cisl e Uil, unitamente a tutte le organizzazioni artigiane del Veneto, il giorno 21 dicembre u.s. hanno sottoscritto un accordo per offrire ai dipendenti del settore artigiano del Veneto, la possibilità di costituirsi una pensione complementare integrativa. A questo scopo il fondo Solidarietà Veneto già operante per i dipendenti di tutte le imprese industriali del veneto diventa il fondo integrativo per tutti i lavoratori dipendenti del settore artigiano. In primavera 2007 si potranno raccogliere le prime adesioni.

La flessibilità nata per necessità, utilizzata con successo.

Vi scriviamo queste due righe per raccontarvi la nostra esperienza in riferimento ad un tema che sembra riempire le cronache del mondo del lavoro in questi ultimi anni: la flessibilità.

La nostra azienda, la TELWIN, è una media azienda situata nel territorio di Thiene che produce saldatrici, puntatrici e caricabatteria (da quelle di hobbistica a industriali) e poi nel tempo ha allargato il suo prodotto con l'introduzione dell'elettronica con prodotti sempre più tecnologici ad inverter, prodotti indirizzati sempre allo stesso mercato, mercato che via via si stava affermando sempre più a livello mondiale.

La necessità di introdurre la flessibilità in azienda, avviene per la prima volta nel 1987, l'accordo visto la stagionalità del prodotto (prevalentemente caricabatteria) prevedeva l'utilizzo di 40 ore di flessibilità annue, da recuperare nella prima parte dell'anno successivo, con una maggiorazione della paga oraria del 10%. Tale accordo nasce dall'esigenza di non dover ricorrere ogni anno alla C.I.G. (cassa integrazione guadagni), utilizzata costantemente quasi ogni anno, che costava molto ai lavoratori come perdita di parte del salario e all'azienda come perdita di produttività.

Nel 1996 l'accordo subisce una prima modifica, durante la contrattazione aziendale che ha visto l'introduzione del premio di risultato, le ore annuali di

flessibilità vengono elevate a 50.

Successivamente il CCNL (contratto collettivo nazionale) introduce la flessibilità a livello nazionale e porta a 64 il numero di ore annue.

Negli ultimi anni si è sempre più ricorso alla flessibilità, anche con numero maggiore di ore, tramite contrattazione aziendale che vedeva di volta in volta sempre più utile questo strumento.

A 20 anni di distanza si può dire chiaramente che la flessibilità alla Telwin abbia funzionato, in quanto dal 1987 ad oggi (anche se attraversando dei momenti difficili) **non si è più ricorso alla cassa integrazione**, e questo ha permesso all'azienda di programmare il lavoro in modo più sicuro, investire, ma soprattutto guardare al futuro in modo diverso.

I clienti Telwin, tra cui la grande distribuzione, ritengono fondamentale la capacità di rispettare i tempi di consegna, si è quindi organizzato, anche con gli investimenti appropriati, uno **stabilimento flessibile**.

Per mezzo di investimenti sulla meccanizzazione, sui software e su tutta l'organizzazione del lavoro, compresi i nostri orari, la società ha raggiunto l'obiettivo.

La flessibilità di orario dei lavoratori, per un totale di più di 100 ore è solo uno degli aspetti che rendono flessibile la produzione.

Le trattative che ci hanno portato a stipulare un ac-

cordo di flessibilità da più di 20 anni, ci hanno permesso di fissare delle regole rigide che ci tutelassero, sul salario, sul recupero, sul preavviso e sulla gestione complessiva ma non solo.

Volevamo essere sicuri che la flessibilità non fosse solo uno strumento per scaricare sui lavoratori disorganizzazioni aziendali o costi. Volevamo essere sicuri che la nostra disponibilità fosse solo un primo tassello su cui la direzione doveva costruire un impegno più ampio in termini organizzativi.

La direzione concorda con noi ogni utilizzo degli orari di lavoro e nei tavoli di

trattativa il nostro consenso su ogni progetto, che riguarda la flessibilità, è vincolante.

Resta il fatto che la modifica dell'orario di lavoro è un disagio che preferiremmo evitare ma oggi la Telwin, rispetto ad altre aziende con produzioni simili, non solo sta mantenendo quote di mercato, ma sta sviluppando **nuova occupazione mantenendo le commesse a tutto l'indotto del territorio.**

La flessibilità non l'abbiamo scelta noi, è il mercato che la richiede. Abbiamo dovuto scegliere se gestirla, a volte anche con scontri e con determinazione, o farla gestire dall'azienda per mezzo di un ricorso ancora più ampio alla cassa integrazione e al lavoro iternale e straordinario.

RSU Fim Cisl Telwin Villaverla

METALMECCANICI industria Confindustria e Api

TABELLE - PAGA
IN VIGORE DAL 1 OTTOBRE 2006 FINO AL 28 FEBBRAIO 2007

FEDERMECC livelli Confind	UNIONME livelli API	PAGA BASE	E.D.R.	TOTALE LORDO	AUMENTO	PREVIDENZA INTEGRATIVA SOLIDARIETÀ VENETO COMETA FONDAPI	PROSSIMO AUMENTO 01/03/2007
1° mens. oraria	1° mens. oraria	1.048,73 6,06202	10,33 0,05971	1.059,06 6,12173	15,63 0,09035	12,70872	9,37 0,05416
2° mens. oraria	2° mens. oraria	1.142,91 6,60642	10,33 0,05971	1.153,24 6,66613	18,28 0,10566	13,83888	10,97 0,06341
3° mens. oraria	3° mens. oraria	1.248,81 7,21855	10,33 0,05971	1.259,14 7,27827	21,56 0,12462	15,10968	12,94 0,07480
4° mens. oraria	4° mens. oraria	1.298,36 7,50497	10,33 0,05971	1.308,69 7,56468	22,81 0,13185	15,70428	13,69 0,07913
5° mens. oraria	5° mens. oraria	1.382,56 7,99168	10,33 0,05971	1.392,89 8,05139	25 0,14451	16,71468	15 0,08671
5° mens. oraria SUPER	6° mens. oraria	1.469,51 8,49428	10,33 0,05971	1.479,84 8,55399	27,66 0,15988	17,75808	16,59 0,09590
6° mens. oraria	7° mens. oraria	1.577,02	10,33	1.587,35	29,69	19,0482	17,81
7° mens. oraria	8° mens. oraria	1.707,45	10,33	1.717,78	32,81	20,61336	19,69
	9° mens. oraria	1.868,44	10,33	1.878,77	38,44	22,54524	23,06

NOTA BENE: I lavoratori privi di superminimo/ad personam spetta, se in forza al 1° giugno 2007, **130 euro annui**
8° e 9° livello: indennità funzione 69,72 euro/mese (8° liv - 49,06); elemento retributivo 59,39 euro/mese

Federmeccanica / Unionmeccanica API		
importo di ogni scatto dal 1-1-01		
livello	mensile	orario
1°	18,49	0,1069
2°	21,59	0,1248
3°	25,05	0,1448
4°	26,75	0,1556
5°	29,64	0,1713
5°s - 6°	32,43	0,1875
6° - 7°	36,41	0,2105
7° - 8°	40,96	0,2368
9°	45,96	0,2657

Cosa avviene degli scatti in caso di passaggio di categoria			
Passaggio dal	OPERAI	FEDERMECC CONFIND INTERMEDI IMPIEGATI	UNIONMECCANICA API INTERMEDI IMPIEGATI
2° al 3°	A	R	A 50%
3° al 4°	A	R	R
4° al 5°	R	A 50%	A 50%
5° al 5°s		R	
5° al 6°	R		R
6° al 7°		R	A 50%
7° al 8°		A 50%	R
8° al 9°		A 50%	R

A = Assorbimento scatti e inizio nuovi B = Rivalutazione alla nuova paga base