



n. 168



FORMAZIONE

Mensile della Fim-Cisl Varese

Autorizzazione Tribunale di Varese n.563 del 30/6/89 - Responsabile A.Maio - Spedizione in A.P. - D.L. 353/2003 (conv. in L.27/02/2004 n° 46) Art.1, comma 2, DCB. Aut. P.T. Filiale di Varese - Direttore Andreotti Loris - Redazione: via B.Luini 5, tel. 0332/283285 - Comitato di redazione Bianchi G., Franzetti R., Resteghini G.

Nuova serie - Luglio 2009

Verso il rinnovo del Contratto Nazionale

Il Contratto Nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica scade alla fine del 2009, un anno segnato da una grave crisi economica che sta colpendo l'industria e coinvolgendo molte aziende del settore con effetti pesanti per il lavoro e il reddito dei lavoratori. La produzione industriale si è fortemente ridotta negli ultimi mesi e contestualmente è aumentato il ricorso agli ammortizzatori sociali (cassa integrazione ordinaria e straordinaria, ma anche apertura di procedure di mobilità). La fine della crisi sembra ancora lontana

e 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 CCNL sia una

occasione importante per dare risposte ai lavoratori e alle lavoratrici.

La gravità 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 che va riconosciuto e tutelato. Ma per tutelare il lavoro occorre rinnovare il contratto per: aumentare le retribuzioni tutelando dall'inflazione a livello nazionale; continuare a costruire "welfare integrativo" migliorando la quota di contribuzione aziendale per il Fondo Cometa (o Fondapi); prevedere regole chiare ed efficaci e maggiori vincoli e limiti nel ricorso a forme di lavoro temporaneo; migliorare le relazioni industriali, nell'ottica del coinvolgimento, del confronto, della responsabilità e della partecipazione.

La riforma del sistema contrattuale sottoscritta nei mesi scorsi da Cisl e Uil con Confindustria e le altre Associazioni imprenditoriali, 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 solo sul contratto nazionale, ma deve trovare risposte anche nella diffusione della contrattazione integrativa fiscalmente più favorevole al lavoro dipendente.

Il Contratto Nazionale deve definire regole per estendere l'area dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno un contratto integrativo, da un lato definendo delle "linee guida" condivise con le controparti che rendano più semplice contrattare nelle aziende medie e piccole, dall'altro impegnandosi e impegnando le Controparti a sperimentare la contrattazione a livello territoriale e infine rivalutando l'Elemento Perequativo annuo che offre un minimo di tutela salariale a tutti coloro che non dispongono di un contratto integrativo. Ed infine, occorre definire regole che portino in azienda la discussione sulla professionalità, sulle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, sulla formazione perché quello è il luogo giusto per confrontarsi e negoziare.

All'interno

Pagg. 2-3: piattaforma CCNL

Pag. 4: ammortizzatori sociali

Pag. 5: mutui

Pag. 6: Aermacchi

Pag. 7: politiche migratorie

Pag. 8: fondo sostegno affitti



Fim e Uilm hanno conseguentemente definito la Piattaforma (vedi a lato) per il rinnovo del Contratto nazionale per dare risposte concrete ai lavoratori. Dispiace che in questo percorso non si sia riusciti a trovare un accordo unitario. E' difficile comprendere un sindacato che si divide quando per fronteggiare le difficoltà risultano preziosi la forza organizzativa di un grande movimento e il coraggio delle scelte che possono essere più forti e determinanti se fatte tutti insieme. Purtroppo, fin dal 28 aprile la FIOM si è dichiarata indisponibile a valutare rinnovi unitari confermando la volontà di andare al rinnovo del biennio economico in base agli accordi sottoscritti nel lontano '93. Accordi che come ci ha dimostrato il recente passato non erano più in grado di rispondere adeguatamente alle aspettative (vedi CCNL 2005/2006: 68 ore di sciopero, 13 mesi di ritardo nel rinnovo, allungamento di sei mesi della durata e CCNL 2007/2009 con 40 ore di sciopero, 7 mesi di ritardo nel rinnovo, sei mesi di allungamento, rinvio di temi come la riforma dell'inquadramento, le tutele per i contratti a tempo determinato, ecc...). Ogni tentativo di percorso unitario, seppur esplorato è stato inutile ed è naufragato.

Fim e Uilm ritengono invece che il Contratto va rinnovato e in tempi brevi, con gli aumenti che decorrano dal primo mese di vigenza del nuovo contratto, possibilmente senza dover ricorrere a iniziative di mobilitazione, che in una fase come questa possono addirittura risultare controproducenti.

Piattaforma per il rinnovo contrattuale 2010-2012

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.

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 nei 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.

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 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 seminariali 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 Rls 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.



Ammortizzatori sociali in deroga 2009-2010

Le novità normative introdotte dalla Legge n.2 del 28 gennaio 2009 "Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e dalla Legge 33 del 9 aprile 2009, hanno consentito di introdurre delle innovazioni a supporto dei territori interessati dalla crisi economica. A seguito dell'accordo tra Governo e Regioni del 12 febbraio 2009, la Regione Lombardia ha siglato con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali l'accordo del 16 aprile 2009 che oltre a definire i criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga garantisce, nel prossimo biennio, a tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato e/o determinato, inclusi i lavoratori somministrati e gli apprendisti, la possibilità di beneficiare di un trattamento di sostegno al reddito connesso alla possibilità di accedere a servizi di formazione ed inserimento lavorativo scelti dalla persona, eventualmente di concerto con la propria impresa. Il 4 maggio 2009 si è giunti poi alla sigla dell'accordo quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga 2009-2010 stipulato tra Regione Lombardia e Parti Sociali Lombarde ed alla definizione del protocollo di intesa tra Regione Lombardia e Province. A complemento dell'art.19 comma 3 della legge 2/2009, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato il Decreto Ministeriale di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze che chiarisce le modalità attuative degli istituti in deroga. Infine, il 3 giugno 2009 Regione Lombardia ha firmato con INPS Regionale una Convenzione atta alla definizione delle modalità organizzative, gestionali e tecniche per assicurare da parte dell'INPS l'erogazione dei trattamenti in deroga, la rendicontazione ed il monitoraggio della spesa e l'accesso alla banca dati INPS dei percettori dei trattamenti.

Gli strumenti previsti sono: la CIG in deroga e la mobilità in deroga

La CIG in deroga è un'indennità di sostegno al reddito che può essere concessa a tutti i lavoratori che hanno un rapporto di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione, con datori di lavoro

che procedono alla riduzione, sospensione temporanea o cessazione, totale o parziale, dell'attività lavorativa e che non possono accedere agli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa (CIGO, CIGS). L'ammontare dell'indennità di CIG in deroga è identico a quello della CIGS prevista dalla legislazione ordinaria: l'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate. Esistono però dei limiti massimi mensili stabiliti di anno in anno: €834,55 mensili per i lavoratori la cui retribuzione, comprensiva dei ratei della 13^a mensilità e delle altre eventuali mensilità aggiuntive (14^a, premio di produzione ecc.) è pari o inferiore a € 1.917,48 lordi mensili; €1.003,05 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1.917,48 lordi mensili. Agli importi indicati deve essere poi detratta una percentuale pari al 5,84% (contributi previdenziali).

La Mobilità in deroga è un'indennità di sostegno al reddito che può essere concessa ai lavoratori che si trovino in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente dopo aver portato a termine contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o missioni di lavoro somministrato con datori di lavoro di unità operative e imprese nelle quali è in corso l'intervento della CIGO, della CIGS e/o della mobilità ex legge 223/91 ovvero della CIG in deroga, a condizione che il rapporto di lavoro con dette unità operative e imprese sia cessato da non più di 68 giorni e che i lavoratori interessati non siano in possesso dei requisiti individuali necessari per beneficiare dei trattamenti di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (indennità di mobilità "ordinaria"). L'ammontare dell'indennità di mobilità in deroga è identico a quello della CIGS prevista dalla legislazione ordinaria indicato al punto precedente.

Possono beneficiare di tale strumenti i datori di lavoro che non possono accedere agli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa (CIGO, CIGS), in quanto non

soggetti al pagamento del contributo per la mobilità all'INPS attraverso il DM10 e le Imprese che hanno esaurito le possibilità di accedere agli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa (CIGO, CIGS) e che hanno necessità motivate di continuare le sospensioni dal lavoro. Conseguentemente possono beneficiarne tutti i lavoratori, di cui alle tipologie citate, con contratto di lavoro subordinato: tempo indeterminato, tempo determinato, apprendistato, somministrazione, a domicilio.

La durata massima dei trattamenti è di 12 mesi complessivi a partire dal 1 gennaio 2009, anche nel caso di utilizzo di più ammortizzatori in deroga. La durata massima si applica sia al lavoratore che all'unità produttiva interessata.

Per accedere ai benefici

L'Azienda/datore di lavoro, deve obbligatoriamente comunicare la necessità di ricorrere alla CIGS in deroga alle rappresentanze/organizzazioni sindacali (le RSU o le RSB se presenti, oppure le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative in Regione Lombardia), invitandole ad avviare una fase di consultazione da effettuarsi entro 10 giorni, con l'obiettivo di giungere ad un accordo su modalità e tempistica della CIG in Deroga, utilizzando preferibilmente uno degli Accordi Standard previsti dall'Allegato all'Accordo Quadro con le Parti Sociali del 4 maggio 2009.

Nel caso di adozione di Accordi Standard il processo è semplificato, poiché non sono previste ulteriori convocazioni. Negli altri tre casi, (Accordo non Standard, Mancanza di Accordo, Mancata presentazione delle Parti Sociali), si procederà ad un Esame di Consultazione: quando la competenza è provinciale, è la Provincia a convocare le Parti, quando la competenza è regionale è ARIFL a convocare le Parti.

La sottoscrizione della DID (dichiarazione d'immediata disponibilità) da parte del lavoratore è pre-requisito per l'ammissibilità della persona agli



Ammortizzatori in Deroga. Si tratta del modulo DID predisposto dall'INPS che riporta l'impegno della persona ad attivare le politiche attive per il lavoro nel caso in cui la sospensione e/o l'espulsione divengano effettive. E' responsabilità del datore di lavoro raccogliere le DID comprensive del "Patto d'Attivazione" firmate da tutti i lavoratori per i quali l'Azienda intende richiedere la CIG, la mobilità in deroga o il trattamento equivalente all'indennità di mobilità. Nel caso di lavoratori già espulsi dall'Azienda, o per i quali la messa in Mobilità da parte del datore di lavoro è repentina e non c'è il tempo materiale per firmare e raccogliere le DID, sono i lavoratori stessi che consegnano direttamente all'INPS la domanda di mobilità in deroga, dopo aver firmato la DID e il Patto d'Attivazione presso i servizi competenti ed essersi iscritti nelle liste di mobilità.

Il Patto d'Attivazione contiene l'impegno del lavoratore ad attivare un percorso individuale di politica attiva per il lavoro entro 20 giorni dall'inizio della sospensione dell'attività, e la liberatoria per la Privacy che consente alla Regione di segnalare il suo nome agli Operatori accreditati. La DID cartacea, comprensiva del "Patto d'Attivazione", rimane in Azienda, dove deve essere conservata; il datore di lavoro poi nella domanda di CIG in Deroga evidenzierà il "flag" relativo al fatto che il lavoratore ha sottoscritto la DID comprensiva del "Patto d'Attivazione". Il datore di lavoro ha anche l'obbligo di assicurarsi che la DID sia firmata dal lavoratore in modo autografo e in sua presenza: a questo scopo produce autodichiarazione (anche cumulativa per più lavoratori) con la quale conferma di aver riconosciuto personalmente il lavoratore e che la firma è stata apposta in sua presenza e la conserva in copia cartacea a disposizione per eventuali controlli, insieme alla copia del documento di identità di ogni lavoratore.

Richiesta di pagamento diretto anticipato da INPS

Nel caso di Accordo Sindacale raggiunto, l'Azienda/datore di lavoro potrà inviare direttamente all'INPS territoriale la domanda di anticipo del pagamento diretto della CIG in Deroga. L'Azienda dovrà comunque compilare la domanda telematica al fine di ottenere da questa l'autorizzazione, anche se nel frattempo l'INPS avrà cominciato ad anticipare le indennità ai lavoratori. In questo caso, come già per gli istituti ordinari, è responsabilità dell'Azienda/datore di lavoro avviare comunque la sospensione delle attività anche senza averne ancora ricevuto l'autorizzazione; in caso questa venga negata, l'INPS si rivarrà sull'Azienda per il recupero delle somme già erogate ai lavoratori.

IMPORTANTI NOVITA' SUI MUTUI

**Tetto del 4% sui tassi variabili dei mutui:
informatevi con la banca**

L'Agenzia delle Entrate con provvedimento n.3258/09 ha emanato le indicazioni che le banche devono seguire per applicare, per solo 2009, il tetto del 4% sui tassi variabili o misti. L'agevolazione introdotta dal Decreto anticrisi (DL 185/29 Nov. 08) prevede che il calcolo della rata avverrà tenendo conto dell'applicazione del tasso massimo del 4% senza spread, spese o altra maggiorazione tenendo conto del tasso contrattuale alla data di sottoscrizione del mutuo variabile.

Vediamo insieme a chi spetta in realtà l'agevolazione e quali sono gli adempimenti necessari:

- l'agevolazione spetta agli intestati di un mutuo a tasso variabile contratto per l'acquisto, ristrutturazione della Prima Casa entro il 31 ottobre 2008, e non per gli immobili riportati in catasto nelle categorie A1 - A8 - A9.

- il primo adempimento spetta alle Banche che individuato il cliente beneficiario dello sconto, e comunicheranno alla casella di posta
dc.sac.gestionedichiarazioni.mutuiprimacasa@agenziaentrate.it detto nominativo, gestendo tutto tramite questa casella di posta; verranno quindi istituiti degli appositi elenchi nell'anagrafe tributaria, dove sarà possibile verificare i requisiti per l'ammissibilità allo sconto e il beneficiario.

Una cosa molto importante è quella di contattare comunque la propria Banca, poichè in caso di omessa indicazione nel ridetto elenco dei dati del beneficiario, quest'ultimo può comunque avvalersi dello sconto rivolgendosi alla propria Banca e presentando un'apposita AUTOCERTIFICAZIONE, che verrà esibita su richiesta dell'Organo di Controllo per eventuali verifiche.

Il calcolo della rata avverrà tenendo conto dell'applicazione del tasso massimo del 4% senza spread,

spese o altra maggiorazione tenendo conto del tasso contrattuale alla data di sottoscrizione del mutuo variabile. Naturalmente in detta agevolazione possono entrare a far parte anche i mutui rinegoziati con la Legge Tremonti n.93/08. La differenza degli importi calcolata tra la nuova rata scontata e quella che sarebbe stata senza lo sconto è a carico dello Stato. Verrà anticipata dalla Banca la quale a titolo di credito d'imposta riceverà il rimborso nel suo 770.

Il secondo provvedimento riguarda le direttive di Bankitalia, emanate in seguito alla introduzione del mutuo a TV legato al tasso ufficiale BCE, mirano a fornire ai consumatori trasparenza. Tutte le banche devono dal mese di marzo '09, obbligatoriamente, mettere a disposizione del cliente un'apposita documentazione in cui il cliente possa trovare chiarimenti su tutte le tipologie di mutui offerte dalla banca, con le relative differenze e rischi connessi. In questo modo il mutuatario può meglio identificare il prodotto di mutui che più si adatta alle proprie specifiche esigenze, in modo totalmente consapevole. In più dovrà riportare per ciascuna tipologia di mutuo: il tasso di interesse, il parametro di riferimento (IRS-Euribor o tasso BCE) ed il suo valore al momento della proposta, lo spread, la durata minima e massima del mutuo, le modalità di ammortamento, la periodicità delle rate. Tale documentazione deve essere inviata anche a chi è già titolare di mutuo.



Alenia Aermacchi Un accordo per volare più in alto

Nel numero di marzo di Informazione FIM ci auguravamo di poter scrivere a breve un articolo sulla conclusione della vertenza in Alenia Aermacchi per il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale. Ora possiamo grazie all'accordo raggiunto lo scorso 22 maggio.

Non è stato un negoziato facile: a testimoniarlo c'è innanzitutto la durata della trattativa (quasi un anno) le cui ragioni vanno ricercate nella pesante congiuntura economica e nella difficoltà a concludere le trattative per la vendita del nuovo velivolo M346 sia alla nostra Aeronautica Militare che ad altri clienti esteri. Certamente la scelta di dotare la propria forza aerea dell'M346 effettuata a marzo da parte degli Emirati Arabi Uniti ha dato un respiro diverso alla trattativa.

Ma ci sono stati ostacoli da superare anche nel merito delle questioni inserite in piattaforma, in particolare su professionalità e orario di lavoro, difficoltà affrontate e risolte grazie alla coesione della RSU e di FIM FIOM UILM che hanno saputo anche attendere che i tempi fossero "maturi" per cercare l'affondo utile a chiudere l'accordo e rimandare la gestione di alcune tematiche critiche (tra le altre previdenza integrativa e prestazione professionale) dopo che le segreterie nazionali avranno definito un protocollo con Finmeccanica sulle relazioni industriali interne a questo gruppo industriale.

In modo sintetico riportiamo l'accordo:

POLITICHE INDUSTRIALI

Viene riaffermata la missione tecnica, progettuale e produttiva dello stabilimento di Venegono nell'ambito del settore aeronautico nazionale ed in quello delle alleanze strategiche internazionali. Viene rilanciato, sulla base del successo commerciale dell'M346, il "core business" dell'Azienda nel campo degli addestratori, con l'obiettivo nel medio periodo di portare a parità il rapporto tra le produzioni civili e gli addestratori prevedendo gli investimenti necessari all'industrializzazione e all'avvio della

costruzione dei nuovi prodotti.

La RSU e la Direzione aziendale saranno impegnate in un confronto continuo sulle scelte di medio-lungo termine sulle attività sviluppate, sull'equilibrio tra attività civili e militari, sul mantenimento delle capacità acquisite nella progettazione, nella produzione, nelle tecnologie e sull'autonomia operativa, condizioni queste, tutte necessarie alla salvaguardia dell'occupazione e delle professionalità esistenti.

POLITICHE OCCUPAZIONALI

L'accordo prevede l'asestamento dell'occupazione attorno alle 1900/1950 unità nel quadriennio. Per il personale in somministrazione vengono confermate le politiche gestionali finora adottate dalla Direzione, compresa la priorità nelle assunzioni, pur all'interno di una maggiore flessibilità di utilizzo contrattuale legato ai carichi di lavoro.

PROFESSIONALITÀ

Questo argomento è stato uno dei più controversi in quanto in azienda sono vigenti degli accordi molto innovativi di lettura e riconoscimento della professionalità. L'accordo ne mantiene inalterate le caratteristiche in attesa, come già richiamato prima, della definizione del protocollo di Gruppo per la gestione della professionalità espressa. In particolare è stata aggiornata la quantità salariale legata ai Ruoli professionali ed è stata recepita la definizione della 5^a super prevista dal CCNL del gennaio 2008.

FORMAZIONE

Viene riconfermata la scelta di fare della formazione lo strumento principale di valorizzazione e crescita professionale. L'Azienda ha accolto le indicazioni in piattaforma su alcuni temi specifici (inglese e lettura del disegno per gli operatori di reparto) e si impegna a valutare con la RSU le attività formative.

SERVIZI AZIENDALI

E' confermata l'intenzione di un'intesa con i Comuni limitrofi per l'iscrizione ad asili nido e scuole materne a

condizioni di favore. All'interno del percorso avviato tra Finmeccanica e Sindacato nazionale sull'Assistenza sanitaria integrativa, si valuteranno le opportunità esistenti. Viene fissato l'impegno della Direzione a trovare una soluzione al problema dei parcheggi. È stato concordato l'accesso della RSU al portale intranet aziendale per uno spazio informativo sugli argomenti sindacali.

SALUTE, AMBIENTE E SICUREZZA

Nell'accordo sono ripresi gli importanti obiettivi raggiunti in questi anni, ribaditi gli impegni su questo delicato argomento e fissati i nuovi obiettivi.

ORARIO DI LAVORO

Viene introdotta dal 1° Luglio 2009 la possibilità di fruizione ad ore (frazione minima 1 ora e multipli) dei PAR non utilizzati nelle chiusure collettive.

PREMIO DI RISULTATO

Il modello concordato conferma quello già in essere inserendo delle modifiche, alcune di indicazione sindacale. In particolare il PdR è costituito da un parametro di redditività (comune per tutta l'azienda), da un parametro di efficienza (specifico per alcune aree, mentre per altre si tiene conto della media generale) e da un parametro di efficacia (specifico per alcune aree, mentre per altre si tiene conto della media generale).

Il parametro di redditività è pari al 45% mentre i due parametri di efficienza e efficacia valgono per il restante 55%.

Gli importi complessivi del Pdr partono dai € 2.650 del 2009 fino a raggiungere nel 2010 € 3.110, nel 2011 € 3.500 e nel 2012 € 3.900. Sono certamente cifre importanti che indicano come le aziende del settore aeronautico siano capaci, per le capacità professionali dei lavoratori e per le politiche di investimento in ricerca e sviluppo di nuovi prodotti, di raggiungere grandi obiettivi anche in un momento di grave difficoltà economica.

Graziano Resteghini



Respingimenti collettivi e non solo Perchè siamo contrari

Venerdì 12 giugno, una delegazione in rappresentanza di 32 associazioni e organizzazioni che hanno firmato il documento contro la politica dei respingimenti collettivi (si va da Cgil, Cisl e Uil con Anolf, fino a Ubuntu, il movimento politico dei migranti, passando per le Acli, l'Arci, l'Uisp) hanno fatto un incontro con il prefetto di Varese, Simonetta Vaccari, per esprimere il disagio della politica dei respingimenti inaugurata dal governo con il concorso della Libia. Sul tavolo del prefetto la delegazione ha posto anche il problema dello stato di irregolarità di migliaia di immigrati in Italia, frutto di una legislazione che di fatto fa "dell'irregolarità un pedaggio necessario da pagare per gli stranieri che, per motivi economici, vogliono trovare un lavoro nel nostro paese". Purtroppo la normativa attuale non è assolutamente adeguata a regolare con equilibrio la presenza dei lavoratori stranieri in Italia, soprattutto in un momento di eccezionale difficoltà economica come l'attuale.

Abbiamo chiesto a Sergio Moia della segreteria Cisl di illustrarci le posizioni sindacali.

"Innanzitutto occorre non fare confusione tra chi viene in Italia per richiedere asilo politico e chi invece ci viene per motivi economici. I primi arrivano prevalentemente con le "carrette del mare". Per questa via sono arrivati in Italia 153.756 stranieri negli ultimi 7 anni, con il picco massimo nel 2008 (36.951). Nel 2008 circa 31.000 hanno fatto domanda di asilo e per la metà è stata ritenuta fondata. Si è cioè valutato che il loro caso meritava di essere considerato. Per tutti gli altri si procede al respingimento, in conformità con il diritto internazionale.

Non c'è invece rispetto del diritto internazionale quando il respingimento è collettivo, quando non consente cioè

agli stranieri che ne hanno l'intenzione di presentare la domanda di asilo. Ed è appunto questo che viene contestato al governo in riferimento ai respingimenti attuali. La contestazione non viene ovviamente solo dalle associazioni che hanno firmato il documento al prefetto, viene dall'ONU. Noi ci siamo limitati a chiedere al governo come ritiene compatibili questi respingimenti con le convenzioni internazionali, che l'Italia ha liberamente sottoscritto, non ritenendo accettabile la "foglia di fico" della distinzione bizantina tra acque internazionali e nazionali, né la circostanza che il "lavoro sporco" sia stato appaltato alla Libia. In sostanza chiediamo come il governo possa dar seguito alla libera scelta dello stato italiano di accogliere i richiedenti asilo e insieme di chiudere la porta d'ingresso usata dalla stragrande maggioranza di loro, senza nel contempo aprirne altre.

E' chiaro che l'accoglienza comporta degli oneri ed è giusto che lo stato italiano chieda un coinvolgimento maggiore dell'Unione Europea. Tuttavia va anche riconosciuto che oggi l'Italia ospita il numero minore di rifugiati tra i grandi paesi europei (1 ogni 1500 abitanti, contro 7 su 1000 abitanti di Germania e Svezia), che l'Europa mette a disposizione un fondo specifico per i rifugiati (FER), a cui ricorre anche l'Italia, che gli impegni internazionali che vengono assunti, vanno comunque rispettati.

Per quanto riguarda gli stranieri che vengono in Italia per motivi economici le questioni e i ragionamenti sono altri. Nel documento al prefetto parliamo della clandestinità come "pedaggio" che l'immigrato deve pagare se vuol trovare un lavoro in Italia. A cosa ci riferiamo? Al fatto che in Italia non si può venire regolarmente per cercare lavoro. Ciò fu previsto fino al 2000 dalla legge conosciuta come Turco-

Napolitano, ma poi fu abolito dalla Bossi-Fini, per la quale lo straniero va assunto all'estero. Poiché, come è ovvio, nessuno lo fa (e chi ci ha provato, spesso poi ci ha rinunciato per la burocrazia esorbitante ed i tempi inaccettabili), la modalità prevalente di ingresso degli stranieri alla ricerca di lavoro è irregolare, ma "legale": entrare in Italia con un visto turistico, della durata di tre mesi. Chi trova lavoro in questi tre mesi però, non si vede poi riconosciuto il permesso relativo, perché la legge non lo consente e quindi diventa irregolare. Chi trova lavoro dopo i tre mesi diventa irregolare (leggi "clandestino") prima ancora di aver trovato il lavoro. Quindi la grande maggioranza degli stranieri che vengono in Italia per lavorare sa (ciò che conosce molto bene anche il governo italiano) che è inevitabile un periodo di lavoro nero e permanenza illegale, prima che, tramite una sanatoria o una "legge flussi", si regolarizzi la sua posizione. Più dei due terzi degli immigrati entrati dal 2002 (anno di introduzione della Bossi-Fini) e che oggi sono regolari (c.a. 1.800.000), hanno seguito quel percorso. Con l'attuale legislazione la "clandestinità" è quindi un passaggio necessario nel percorso di ingresso per ottenere un lavoro regolare nel nostro paese e quindi esisterà sempre una percentuale "necessaria" di clandestini per far funzionare la politica migratoria italiana, che pure è iper-regolata. Stanti così le cose, la clandestinità non è la scelta di una parte di immigrati, che si oppone alla regolarità degli altri, quanto uno stato necessario nel normale percorso di ingresso di un immigrato nel nostro paese, finché permarrà l'attuale legge che il governo non vuole cambiare.

Sempre più spesso poi, a causa della crisi, lo stato di clandestinità diventa anche uno stato di "ritorno" dell'immigrato, quando perde il posto



di lavoro. Quando un lavoratore extracomunitario perde il posto di lavoro, la legge gli concede un permesso di sei mesi per la ricerca di un nuovo lavoro (la legge dice testualmente “almeno sei mesi”, ma le questure e recentemente il Ministero degli interni interpretano, non si sa perché, “al massimo sei mesi”). Se l’immigrato non trova lavoro in questi sei mesi, perde il titolo di soggiorno e riceve il “foglio di via”, non importa se risiede in Italia da 1, 5, 10 anni, se è single o ha famiglia, o magari anche figli nati in Italia. Non importa neanche (e questa è la cosa più assurda) se abbia un reddito garantito dagli ammortizzatori sociali (disoccupazione o mobilità). Dopo sei mesi out!

E' chiaro ed è ovvio che non se ne vanno, e tutti gli addetti ai lavori lo

sanno, in primo luogo il governo. Tutti però fanno finta di non vedere, perché, se accettassero di farlo, dovrebbero convenire che la Bossi-Fini si sta trasformando nella principale fabbrica di clandestini e questo è difficile da accettare per chi l’ha sottoscritta!

Infatti, anche se l’immigrato dopo sei mesi, non avendo trovato lavoro e avendo ricevuto il foglio di via, resta in Italia e trova un nuovo lavoro, non lo può più fare regolarmente, la legge non gli consente più nessun sistema di “recupero” e quindi diventa necessario il lavoro nero e la clandestinità, aspettando la prima sanatoria futura.

In questi mesi (ma a causa della grave crisi il numero è destinato fortemente ad aumentare) sono decine di migliaia gli immigrati che ricadono nella

clandestinità dopo anni di permanenza e lavoro regolare, solo perché per i partiti di governo riformare la Bossi-Fini sembra un tabù.

Tuttavia oggi anche i bambini sanno che siamo in presenza della crisi più grave degli ultimi 70 anni e che la caduta produttiva di questi mesi durerà almeno un anno, se non di più. Che senso ha mantenere il permesso di ricerca occupazione fermo a sei mesi in questa situazione e poi dire che non vogliamo i “clandestini”? Che senso ha l’affermazione del presidente del consiglio che nessuno sarà lasciato solo in questa crisi? Sono queste le domande che abbiamo fatto al prefetto, perché le trasmetta al governo ... sempre che abbia la volontà e l’attenzione per rispondere”.

Fondo sostegno affitto

Il bando per la richiesta del Fondo di Sostegno all’Affitto per il 2009 inizia il 1 giugno e termina il 15 settembre. La Giunta Regionale ha introdotto una limitazione discriminatoria nei confronti dei cittadini non comunitari che potranno presentare la richiesta solo se hanno la residenza anagrafica da almeno 5 anni in Lombardia o da almeno 10 anni sul territorio nazionale.

Il SICeT Lombardo si attiverà per impugnare tale norma xenofoba e razzista in tutte le sedi di giudizio possibili. Di seguito riportiamo la documentazione necessaria per presentare la richiesta recandosi presso le sedi Cisl:

- contratto di affitto registrato;
- ricevute dell’affitto e delle spese condominiali pagate nel 2009;
- codici fiscali di tutti i componenti il nucleo familiare;
- per i cittadini non comunitari la carta di soggiorno o il permesso di soggiorno biennale con la prestazione di un’attività di lavoro regolare, la residenza anagrafica da almeno 10 anni sul territorio nazionale, ovvero da almeno 5 anni in Regione Lombardia;
- redditi del 2008 per ciascun componente il nucleo familiare (Cud. 2009, 730 o modello Unico 2009);
- qualsiasi emolumento percepito nel 2008 anche a carattere assistenziale (pensione di invalidità civile, indennità di accompagnamento, rendita INAIL, assegno di mantenimento);
- spese mediche documentate effettuate nel 2008;
- certificazione dell’A.S.L. per presenza nel nucleo familiare di invalido con percentuale superiore al 66%;
- patrimonio mobiliare posseduto al 31/12/2008 (saldo conto corrente bancario o postale, titoli, azioni, assicurazioni vita, ecc.);
- patrimonio immobiliare posseduto al 31/12/2008 (valore ai fini ICI di fabbricati o terreni);
- mq calpestabili della casa, categoria catastale(A/2, A/3, A/4,), anno costruzione, dati catastali dell’alloggio (foglio, mappale o particella, subalterno)