



Elezioni RSU Piaggio

- Elezioni RSU Piaggio
- Piaggio contro i delegati Fiom
- La notte le persone normali dormono!
- Lettera aperta a Epifani da parte di 50 delegati Fiom della FIAT Mirafiori
- TFR e pensione integrative
- TFR : Qualche informazione pratica

Le elezioni della RSU dovevano essere svolte per regolamento tra luglio e dicembre 2006. Sono state invece indette solo a fine Gennaio e si terranno tra pochi giorni.

Nei mesi scorsi abbiamo insistito pubblicamente e ripetutamente sul rinnovo della RSU nei tempi e con le regole stabilite perché si tratta del rispetto del ruolo della RSU e dei diritti dei lavoratori. Del resto tutti gli organismi democratici vengono rinnovati automaticamente alla loro scadenza. Nessuno si sogna di rinviare le elezioni, né le elezioni politiche, né quelle amministrative, e nemmeno quelle di un condominio. Alla Piaggio indire le elezioni alla scadenza prevista sembra sempre troppo semplice. Ma questa volta il rinvio del voto avrà come risultato di assegnare all'Azienda un potere in più per incidere sulle elezioni: tra le centinaia di assunti a tempo determinato, l'Azienda può decidere chi far entrare in fabbrica e votare per la RSU e chi no, magari in base alle loro preferenze sindacale, condizionando pesantemente il risultato.

Questa è la responsabilità che si è assunto chi ha rinviato per mesi le elezioni, e anche su questo i lavoratori sono chiamati, finalmente, a dare un giudizio con il loro voto.

Altra questione aperta, visto come sono andate le cose in passato, è quella di garantire la regolarità e la trasparenza del voto, in modo che la RSU sia realmente e sicuramente espressione della volontà dei lavoratori.



Quale RSU serve ai lavoratori?

L'attuale RSU è stata eletta in un clima di apertura di credito al nuovo proprietario, Colaninno. Molti hanno puntato allora su un ridimensionamento della sinistra della Fiom e su un sindacato non conflittuale. Con l'accordo del 2004, concluso dalla RSU appena eletta, la Piaggio ha infatti ottenuto la flessibilità in cambio di impegni di assunzioni, con aumenti salariali miseri e a discrezione dell'Azienda. A distanza di tre anni le assunzioni si riducono alla trasformazione in tempo pieno di qualche decina di part-time verticali, mentre altri 200 lavoratori sono andati in pensione senza essere sostituiti.

Da allora la RSU è stata incapace di qualsiasi iniziativa, di fronte a problemi seri e persistenti quali la gestione dei sabati lavorativi e dei tempi di lavoro, il caldo e la respirabilità dell'aria nei reparti, la sicurezza, lo spostamento della portineria e dell'infermeria. Su tutti questi punti, e soprattutto in modo scandaloso sulla gestione delle assunzioni, del rinnovo dei contratti a termine e del prolungamento dei part-time, la RSU non ha saputo rappresentare e tutelare gli interessi comuni dei lavoratori e ha finito per contribuire a una gestione clientelare.

continua in seconda pagina

Solo in pochi delegati abbiamo continuato a prendere iniziative, senza poter contare sull'appoggio o almeno sull'interesse della intera RSU (diverse iniziative di lotta sono state boicottate apertamente da delegati delle altre organizzazioni sindacali) con tutti gli effetti che ne sono seguiti sia sulla difficoltà di ottenere risultati significativi, sia sulla quantità di provvedimenti disciplinari nei nostri confronti.

Nonostante questo, la determinazione dei lavoratori e il lavoro di denuncia di alcuni RLS hanno permesso finalmente di mettere al centro dell'attenzione i problemi di ritmi di lavoro insopportabili, di nocività ambientale e di sicurezza. Questioni che la nuova RSU non dovrà e non potrà mettere da parte.

Riteniamo che i lavoratori abbiano necessità di una RSU attiva, combattiva, e in grado di prendere tutte le iniziative necessarie. Invitiamo i lavoratori a votare Fiom per portare avanti anche in Piaggio gli obiettivi nazionali della Fiom: aumenti salariali consistenti, lotta al precariato, limiti rigorosi su ritmi di lavoro, flessibilità e sicurezza.



Piaggio contro i delegati Fiom

Continua l'attacco dell'azienda all'azione sindacale della Fiom in Piaggio. Non è la prima volta che l'azienda fa provvedimenti disciplinari ai delegati Fiom, del tutto privi di fondamento e con il chiaro scopo di intimidire e ostacolare l'attività sindacale.

Inoltre l'azienda pone nei confronti di questi delegati tutta una serie di vincoli all'esercizio dell'attività sindacale, in particolare sugli spostamenti all'interno delle officine.

Per fare esempi concreti: oltre all'obbligo di richiedere il permesso sindacale almeno 24 ore prima, per cui spesso un delegato non è più in grado di intervenire su un problema in maniera tempestiva, l'azienda ne sanziona alcuni in permesso sindacale perché presenti su una linea di montaggio a controllare uno stazionamento, oppure a dichiarare uno sciopero, o, come accade spesso per i rappresentanti della sicurezza, perché recatisi a verificare una situazione di pericolo per la salute dei lavoratori; quello più recente è il caso delle intossicazioni all'officina 2 e alle cabine di verniciatura della 2r, guarda caso i provvedimenti partono dopo le denunce alla ASL di questi delegati.

L'azienda colpendo questi diritti, non fa altro che tentare di indebolire l'azione dei lavoratori finalizzata al miglioramento delle proprie condizioni di lavoro; come ad esempio all'officina 2 dove, grazie alla mobilitazione dei lavoratori, verranno effettuati gli interventi atti a migliorare le condizioni ambientali.

Ovviamente non ci faremo intimidire e continueremo a svolgere la nostra attività. Sottostare alle condizioni dell'azienda significherebbe rinunciare al vero ruolo di rappresentante dei lavoratori. Non permettiamo che l'azienda decida chi, come e quando fare attività sindacale!

[RSU Fiom-Cartello del 22 Gennaio 2007]

LA VOCE DALL'OFFICINA



La notte le persone normali dormono !

Ore 21.50 : inizio turno.

Ci conosciamo tutti come un paese, entriamo oggi ma quando andiamo via è già domani, entriamo il venerdì e il nostro sabato lo passiamo a dormire. È il turno di notte.

Stesse facce, stesse persone che si spostano da officina ad officina; è facile entrare nel turno di notte ma è difficile uscirne. Ad oggi infatti non è previsto un limite di anni consecutivi entro il quale sia d'obbligo interrompere il turno notturno.

Alcuni di noi lavorano con questo ritmo dal '94 altri dal '95 ma molti anche da prima. In questi anni le condizioni di lavoro notturno sono peggiorate sempre di più.

La mensa, la nostra prima colazione, è stata "venduta" in cambio di un irrisorio aumento. Dopo l'introduzione del Tmc2 i ritmi di lavoro sono diventati più frenetici e anche il terzo turno, che prima era sicuramente il più sereno, oggi segue i turni diurni.

L'infermeria è stata spostata. Tolta dalle meccaniche e situata in 2R a quasi 15 minuti (a piedi) da chi effettua il terzo turno, senza tenere conto che è proprio durante il lavoro di notte che aumenta il rischio di infortuni.

Il turno notturno comporta disagi non solo per la propria vita sociale e familiare, ma anche per la salute. Molti i sintomi: chi ha fastidi digestivi, chi ha avuto ulcere, chi nota problemi di pressione. I più comuni sono difficoltà ad addormentarsi, facili risvegli e insonnia con conseguenti ricadute sul tono dell'umore e nel rapporto con gli altri. Tutti sintomi sicuramente dovuti alla modifica delle abitudini alimentari e all'alterazione delle fasi sonno-veglia.

Pretendere le medesime prestazioni lavorative del turno diurno può indubbiamente aggravare questi disturbi e conseguentemente aumentare il pericolo di infortuni. Il Sindacato e gli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) devono trovare metodi efficaci per ridurre l'orario di lavoro e lottare in modo che il lavoro di notte non solo venga dichiarato usurante ma anche retribuito in maniera più adeguata.

Chi può sopportare questi ritmi fino a sessant'anni? Sono le 6.00, noi ce ne andiamo a dormire, "ci vediamo domani". Domani? Stasera!

[alcuni operai del terzo turno]



Fai sentire la tua voce su "Il Manifestino" !

Contatta direttamente i delegati aderenti alla Rete 28 Aprile in CGIL per osservazioni e/o commenti sulle problematiche lavorative del mondo operaio.

**Lettera aperta a Epifani da parte di 50 delegati Fiom della FIAT Mirafiori*****Pubblichiamo passi di una lettera a Epifani a seguito delle assemblee alla FIAT di Torino***

"... L'ascolto nei confronti delle nostre assemblee, al di là degli inevitabili usi strumentali, sta risolvendo il tema delle condizioni di lavoro e di vita nel nostro paese. Tu hai sentito nelle assemblee quanto venga considerato faticoso il permanere negli anni alle catene di montaggio, ove la maggioranza delle operazioni si svolgono sotto il minuto e hai colto che le lavoratrici e i lavoratori non sono in grado di subire un nuovo allungamento dell'età pensionabile, già subito con la riforma Dini (molti che sono rimasti in fabbrica hanno visto allungarsi l'età pensionabile di 4-5 anni). Noi, con la Fiom-Cgil, siamo stati protagonisti in questi anni di una dura battaglia con l'Azienda per migliorare condizioni e tempi di lavoro (solo quest'anno si sono svolte decine di ore di sciopero)...."

".... Oggi, in un quadro che sembra migliorare dal punto di vista delle prospettive e in un clima di relazioni che sembra modificarsi nei confronti del nostro sindacato, riteniamo indispensabile aprire tra di noi una discussione su come si rappresentano sindacalmente i lavoratori nelle grandi fabbriche, anche guardando criticamente l'esperienza delle RSU.... Noi e i lavoratori abbiamo detto in assemblea che sugli orari di lavoro non è possibile che i delegati perdano il governo e il controllo degli orari. In FIAT a Torino siamo ricorsi anche alla Magistratura, vincendo, per impedire l'uso degli straordinari "volontari" al sabato, che dividono i lavoratori e indeboliscono il Sindacato.

L'orario deve restare un oggetto contrattuale dei delegati, discusso in fabbrica, deciso con i lavoratori e che rafforzi il nostro ruolo...."

I punti più importanti: I fischi nelle assemblee dello scorso dicembre alla FIAT di Torino con i Segretari generali di CGIL CISL e UIL hanno pesato nel confronto politico e sindacale e hanno finalmente posto all'attenzione generale i problemi dei lavoratori.

In primo luogo, la lettera rappresenta una precisa richiesta alle organizzazioni sindacali di difendere in maniera intransigente interessi fondamentali dei lavoratori, con un elenco di necessità e di priorità che condividiamo in pieno e che per anni sono state messe da parte. Con conseguenze politiche molto importanti in una fase di riforme e cambiamenti che possono modificare profondamente i rapporti e gli interessi di tutte le classi sociali. In secondo luogo, la lettera rivendica il ruolo centrale delle RSU sia per la difesa delle condizioni di lavoro nelle fabbriche e il rafforzamento del movimento sindacale, sia per l'affermazione, all'interno del Sindacato, del principio, che anche noi riteniamo fondamentale, che i lavoratori devono essere chiamati a partecipare attivamente e a decidere sulle rivendicazioni, le priorità e in definitiva l'intera politica del Sindacato.

**TFR e pensione**

La questione TFR e fondi pensione è arrivata al dunque. Tutti ne parlano, e molti forse non in modo disinteressato ed obiettivo. Anche senza essere esperti, qualche considerazione la possiamo però fare con la nostra testa. Intanto abbiamo visto che sono bastate poche settimane per definire le modalità che interessano i lavoratori, dopo che ci sono voluti anni per mettere d'accordo imprese, assicurazioni, banche, su come spartirsi la gestione dei nostri soldi.

Evidentemente non era più possibile rimandare, visti gli effetti del sistema contributivo della riforma Dini. Infatti, secondo i calcoli ufficiali del Ministero del Lavoro (da Repubblica del 4 gennaio) il risultato della riforma è un taglio delle pensioni INPS tra il 10 e il 20 per cento, crescente con il passare degli anni. Ad esempio, la pensione INPS, per un lavoratore con 60 anni e 35 di contributi è **attualmente il 69 per cento** dell'ultima retribuzione, mentre il lavoratore che andrà in pensione nel 2020, con gli stessi anni di età e di contributi, prenderà in media il 59 per cento, **nel 2030 il 53 per cento**.

Perciò integrare in qualche modo le pensioni è per i lavoratori un problema da risolvere e questo ha creato le condizioni per un'operazione che ha molti aspetti incerti e che potrebbe finire per dare un altro grosso colpo ai nostri redditi. La soluzione scelta consiste infatti nell'affidare ai mercati e agli operatori finanziari le grosse somme rappresentate dal TFR: i rischi sono enormi, sia per la imprevedibilità dei mercati, sia perché nessuna forma di controllo è mai stata in grado, nel passato, di proteggere dagli errori e dalle truffe degli operatori.

continua a pag. 4



A parte questo problema di garanzie, che cosa si prevede che i lavoratori possano ottenere dalle pensioni integrative? Sempre secondo le stime ufficiali, la **pensione integrativa consisterà**, per un lavoratore che andrà in pensione **nel 2030** versando d'ora in poi il suo TFR, **in circa l'otto per cento dell'ultima retribuzione**; ma la riduzione, rispetto a oggi, della pensione INPS per lo stesso lavoratore sarà del 16 per cento dell'ultima retribuzione: quindi, 16 di riduzione INPS meno 8 di pensione integrativa lascia scoperto un 8 per cento.

Facciamo un esempio con cifre semplici, per il lavoratore nelle condizioni dette sopra: se l'ultima retribuzione lorda è di 1400 euro, la pensione lorda è oggi, secondo le stime del Ministero, di 966 euro.

Nel 2030, compresa la previdenza integrativa, la previsione è di 854 euro. **La perdita mensile è di 112 euro**, quella annua di $112 \times 13 = 1456$ euro. Inoltre perderà 23 anni di TFR, stimabile in $1400 \times 23 = 32.200$ euro.

Perché si sia arrivati a una simile riduzione delle pensioni merita qualche considerazione più approfondita, e ci dovremo ritornare. Per il momento basta riconoscere che questo non è avvenuto per mancanza di risorse né per un conflitto generazionale, ma più semplicemente perché quelle risorse finiscono ad altri soggetti e classi sociali. Per esempio il rapporto tra i redditi dei dirigenti e quello dei lavoratori è più che raddoppiato, ed è uno dei più alti in Europa; l'aliquota con cui vengono tassate le rendite finanziarie è stata per tanti anni meno della metà di quella che si applica ai salari dei lavoratori; l'evasione dei contributi INPS ammonta ad almeno 30 miliardi di euro l'anno (10 volte il deficit INPS), secondo le stime della Confindustria. In generale, i problemi del l'INPS nascono dal fatto che la politica di riduzione dei salari reali degli ultimi 20 anni ha determinato la diminuzione di oltre il 20 per cento della quota di reddito nazionale destinata ai salari. Inoltre i contributi dei lavoratori dipendenti accumulati negli ultimi 40 anni sono stati utilizzati, specialmente negli anni passati, per pagare le pensioni dei contadini, artigiani, commercianti, ecc..., in generale per le prestazioni sociali e anche per le ristrutturazioni industriali.

Per i prossimi mesi almeno una cosa deve perciò essere tenuta ferma: non è sostenibile e non è accettabile per i lavoratori nessuna ulteriore riduzione delle pensioni.



TFR : Qualche informazione pratica

Sulla scelta da fare sul proprio TFR si leggono tante cose ed è facile confondersi. Ci sembra utile elencare i punti essenziali e fare qualche breve considerazione.

La scelta che dovrà essere fatta entro Giugno è tra:

- mantenere il TFR così com'è e ritirarlo al momento della pensione.
- versarlo in un fondo privato
- versarlo nel fondo di categoria

La prima cosa da sapere è che se lo si versa in un fondo, privato o di categoria non si può tornare indietro, ma soltanto eventualmente cambiare fondo. Se invece si mantiene il TFR, si potrà comunque scegliere in seguito, in ogni momento, di aderire a un fondo.

La seconda è che, se non si fa una scelta esplicita, il TFR viene automaticamente e per sempre versato nel fondo di categoria, per i metalmeccanici il fondo Cometa. Non c'è perciò nessuna urgenza di versare il TFR: si può aspettare di avere migliori informazioni prima di fare una scelta da cui non si può tornare indietro.

Anche perché rimandando per esempio di un anno si perderebbero non più di 4 o 5 euro il mese di pensione integrativa, guadagnando d'altra parte un anno di TFR (un migliaio di euro).

ATTENZIONE: se non si vuole che finisca subito nel fondo di categoria bisogna entro il 30 Giugno scegliere di mantenere il TFR in azienda.

Prima di aderire a un fondo, bisognerà comunque tener conto di questi punti:

Primo: nessun fondo garantisce la restituzione dei soldi versati; i soldi vengono investiti nei mercati finanziari e al momento della pensione il risultato dipenderà dal valore dei titoli finanziari in possesso del fondo; inoltre i rendimenti passati non garantiscono niente su quelli futuri.

Secondo: come hanno dimostrato i casi Cirio e Parmalat, **nessuna autorità è realmente in grado di controllare** che la gestione di un fondo non usi i soldi per scopi diversi da quelli dichiarati, sia per il numero e la varietà delle operazioni e dei soggetti coinvolti, sia per l'insufficienza dei poteri di controllo.

Terzo: i fondi privati hanno rendimenti a volte più alti, ma **del tutto imprevedibili e continuamente variabili**, al punto che possono nascere grosse differenze tra andare in pensione in un momento invece che in un altro; hanno costi alti, quasi il 2 per cento del capitale versato, cioè un costo superiore agli interessi che si ottengono, al netto dell'inflazione, dalle forme meno rischiose di investimento. In pratica, un fondo privato o fa investimenti rischiosi, o non dà nemmeno l'adeguamento all'inflazione dei soldi versati.

Quarto: anche per i fondi di categoria, dalle previsioni ufficiali del Ministero del Lavoro sulla consistenza delle pensioni integrative, si deduce che solo riscuotendo la pensione per oltre venti anni si riprenderà la stessa cifra che si otterrebbe con il TFR. Infatti, per esempio, un lavoratore che andrà in pensione nel 2030 con un salario lordo di 1400 euro, avrà, versando il TFR, una pensione integrativa di 112 euro al mese (stima del ministero del Lavoro). **Per riprendere il TFR**, stimabile in $1400 \times 23 = 32.200$ euro, **occorreranno circa 22 anni.** Bisogna perciò valutare bene se convenga la pensione integrativa o il TFR tutto insieme.

Ci sembra invece irrilevante per la scelta il fatto che il TFR dei lavoratori che non aderiscono a un fondo sia trasferito all'INPS, per le aziende con più di 50 dipendenti. Per i lavoratori tutte le condizioni sulla riscossione del TFR restano identiche e se mai c'è una garanzia in più; piuttosto, come ha sottolineato il Segretario nazionale della FIOM Rinaldini, esentare dal trasferimento le aziende sotto i 50 dipendenti è una politica sbagliata perché può spingere a tenere basse le dimensioni delle aziende, in Italia già molto frammentate, con tutte le conseguenze negative su produttività, salari e condizioni di lavoro.

Lavoratori e delegati aderenti alla Rete 28 Aprile in CGIL



"Non credo che siamo stretti parenti, ma se Lei è capace di tremare d'indignazione ogni qualvolta si commetta un'ingiustizia nel mondo, siamo compagni, il che è più importante."

Ernesto Guevara
