



IL PUNTOFIOM



Per info, contatti e iscrizione alla mailing list: installazioni@fiom.cgil.it

DELLE INSTALLAZIONI E MULTISERVIZI

In questo numero

1. Incontro con Assistal
2. Siram nelle installazioni
3. Meccanizzazioni postali
4. Cofathec: 60 euro il premio annuo 2007!
5. Il sub appalto finanzia l'impresa committente.
6. Approvato testo unico sicurezza
7. Info diritti e obblighi

Siamo al secondo numero. Prosegue l'esperimento di un agile bollettino informativo rivolto ai lavoratori, ai RSU, alle strutture che si occupano del settore delle installazioni, delle multi servizi e delle aziende di appalto e sub appalto collegate. Esperienza che potrà avere respiro e durata se tutti i destinatari daranno il loro contributo alla sua diffusione e

conoscenza, che invitiamo avvenga anche previa stampa del bollettino, affissione nelle bacheche sindacali, diffusione cartacea e per mail ecc. con particolare sforzo per farlo arrivare ai lavoratori del subappalto. Il bollettino è aperto ai contributi di chi se la sente di scrivere. Per ricevere il bollettino iscriversi alla mail list: installazioni@fiom.cgil.it.

ASSISTAL CHIEDE INCONTRO A FIM FIOM UILM

Il 10 marzo, a Roma, è in previsione un incontro con l'Assistal, associazione che rappresenta anche le imprese del settore delle installazioni telefoniche, i dirigenti delle imprese e le organizzazioni sindacali Fim Fiom Uilm nazionali. All'ordine del giorno c'è il punto del settore e in particolare le ricadute del recente piano Telecom. Assistal, nel chiedere l'incontro ha rilevato come possibile rischio un negativo effetto occupazionale, se le politiche di Telecom fossero confermate nella loro interpretazione più negativa. La preoccupazione che sembra emergere è la possibile internalizzazione di attività, oggi assegnate nei contratti d'appalto alle imprese d'installazioni. Tale politica di Telecom potrebbe essere dettata dalla volontà di limitare esuberanti interni, scaricando sulle imprese appaltanti parte del problema. A questo quadro si aggiungerebbe, sempre secondo tale impostazione, un altro rinvio degli investimenti sulla

nuova rete di fibra ottica da qualche tempo programmati che valevano 7 miliardi di euro di attività per i prossimi 5 anni. Nel rispondere favorevolmente alla richiesta d'incontro, come sindacato abbiamo espresso netta contrarietà a sollevare problemi occupazionali, tanto più che sono stati sottoscritti impegni precisi delle stesse imprese, presso il Ministero del Lavoro alla presenza del sottosegretario Rosa Rinaldi, finalizzati a favorire il superamento definitivo dell'uso della cassa integrazione in deroga, che dura da circa 10 anni ed è utilizzata, in modo non sempre del tutto trasparente, da buona parte delle primarie imprese del settore. Come sindacato metalmeccanici siamo preoccupati del possibile taglio degli investimenti programmati. L'Italia sta accumulando un ritardo infrastrutturale di reti tecnologiche di ultima generazione molto pesante rispetto agli altri paesi d'Europa. Dalla riunione è auspicabile che esca, oltre alle doglianze e un'analisi dei riflessi delle scelte Telecom e degli altri operatori telefonici, anche una strategia utile a favorire la ripresa degli investimenti strategiche per il settore e per il paese. Come sindacato, muoveremo i necessari canali istituzionali utili a favorire la strada degli investimenti.

SIRAM S'ALLARGA VERSO I TELEFONICI

La Siram S.p.a. circa 3000 dipendenti, è una controllata della multinazionale Francese Veolia Environnement società che nel mondo conta circa 300.000 dipendenti. Il principale cliente della Siram sono gli enti pubblici. È una società specializzata sulla gestione del calore e manutenzioni conseguenti, ha diversi appalti di ospedali e altri enti pubblici sparsi per l'Italia. L'attività si allarga a tutte le manutenzioni e servizi vari degli impianti anche nel settore industriale privato e civile. Esattamente un anno fa, Siram ha ottenuto un'importante commessa dalla Vodafone per la gestione e la manutenzione degli apparati di trasmissione della telefonia mobile (BTS) e reti fisse (MSC – BSC). Questa "incursione" è una novità. Sino ad ora società estere o controllate da multinazionali estere, non si erano affacciate su questo segmento dei servizi d'installazioni della telefonia. Improvvisarsi manutentori delle installazioni telefoniche non è per nulla facile. Infatti, dopo un avvio tempestoso, la Siram ha cercato e trovato un accordo con l'Emicom, società di Massa Martana Terni, presente da diverso tempo anche



IL PUNTOFIOM



DELLE INSTALLAZIONI E MULTISERVIZI

nel settore delle installazioni e attraverso questa collaborazione, che vede lavoratori Siram ed Emicom lavorare fianco a fianco, la società riesce a far fronte agli impegni che il servizio richiede. Il 28 marzo la Siram ha acquistato il pacchetto di maggioranza delle azioni Emicon Service (60%), la società ha 300 dipendenti. In questa società confluiscono i contratti Vodafone e le altre commesse legate alle installazioni. Rimaniamo in attesa di ulteriori sviluppi dell'assetto societario.

www.fiom.cgil.it/multiservizi/siram

SIRTI ANCORA SCANTRO SULL'INTEGRATIVO

L'integrativo della più importante società del settore delle installazioni, telefoniche oltre 4500 dipendenti, rimane sospeso a una trattativa molto complessa. Alle non sufficienti disponibilità aziendali sul piano economico e normativo vi è una risposta sindacale molto energica. Lo sciopero di tutto il gruppo, con manifestazioni nazionali a Napoli e Milano, tenutosi il 17 marzo ha visto una partecipazione senza precedenti nella storia recente Sirti, sia come adesione sia come presenze (vedi sito RSU- www.rsusirtinews.it). Il successivo incontro del 25 marzo non ha prodotto nessun fatto nuovo di rilievo, tanto che è stato sospeso e aggiornato al 15 aprile. Se per tale data Sirti non deciderà di allargare le sue disponibilità, tutto il lavoro fatto dovrà essere rivisto. Si aprirà una nuova fase che dovrà essere valutata dal Coordinamento. I punti più controversi sono: il mancato riconoscimento economico per la settimana slittata di 5 giorni, dal martedì, il sabato (una ogni 5 settimane lavorative), dove si chiede il 5% di maggiorazione oraria su tutte le ore lavorate e ruolo alle RSU; la regolamentazione sulle variazioni d'orario per gli interventi programmati notturni; una riduzione dei tempi di viaggio fuori orario lavoro e un aumento più rapido dei valori delle trasferte, buoni pasto ecc. Oltre a questi punti vi sono ancora da sistemare importanti parti normative. Il testo, pur essendo quasi pronto, rischia, per un irrigidimento Sirti, di saltare. Da tener presente che la società continua, come molte società del settore a fare utili. I dati del 2007 sono particolarmente brillanti: + 8,5% aumento valore della produzione che arriva a 785 milioni di euro;

- Redditività operativa più 15%, al netto delle entrate straordinarie, che passa da 68 milioni del 2006 ai 78 milioni nel 2007.
- Allo stesso tempo cala l'indebitamento del gruppo che passa dai 135 milioni del 2006 ai 91 milioni di euro a chiusura del 2007.
- Utile netto raddoppia da 24, 4 milioni del 2006 ai 52, 2 milioni del 2007.

Come si può vedere dai dati, se neanche in società leader, con questi risultati, si trovano gli spazi per migliorare seriamente gli istituti economici aziendali e i livelli di premio per obiettivi rimangono relegati ad alcune centinaia di euro anno. La contrattazione di secondo livello rischia di essere un'affermazione priva di reale contenuto dimostrando la sua inconsistenza quale strumento redistributivo della ricchezza prodotta. L'inflazione che riprende a crescere, 3,5% in marzo, è un evento, che se sarà confermato, costringerà i lavoratori e il sindacato a pensare a interventi straordinari e incisivi sino a oggi non praticati. I lavoratori in queste condizioni non possono reggere ancora per molto.

MANUTENZIONI MECCANIZZAZIONI POSTALI

Da poco più di un anno esiste una realtà organizzatasi anche sindacalmente: i centri di manutenzione delle meccanizzazioni postali. Lavoratori sparsi in tutte le regioni d'Italia a: Torino, Milano, Padova, Venezia, Bolzano, Verona, Brescia, Bologna, Firenze; Pescara, Ancona, Roma; Napoli; Lamezia Terme, Bari, Catania; Palermo, che lavorano in due società: Stac e Logos, le quali si sono aggiudicate nel 2007 delle commesse dall'Elsag, che a sua volta le ha acquisite assieme ad altro dalle Poste che è il committente. La Stac opera sul centro nord la Logos sul centro sud. L'attività sta nel fare la manutenzione agli impianti meccanizzati di smistamento della posta. In tutto sono coinvolti circa 400 lavoratori. Fino a ottobre 2007 questi lavoratori dipendevano da varie aziende, una diversa per ogni centro, tutte di dimensioni molto modeste. Anche le relazioni erano semplificate al massimo in genere dirette tra dipendete e proprietario. Non mancava, in quella condizione, un'applicazione allegra delle norme contrattuali e retributive. In molte realtà non c'era né RSU né RLS. La



IL PUNTO F I O M



DELLE INSTALLAZIONI E MULTISERVIZI

nuova dimensione sovregionale delle imprese, la necessità di mettere assieme lavoratori di realtà ed esperienze diverse nella stessa impresa, costruire nel tempo trattamenti più omogenei, sono tutte esigenze sentite dai lavoratori, oltre che dalle imprese. Ma il collante che ha dato impulso all'azione sindacale e all'autorganizzazione dei lavoratori è stato l'intervento assunto dal sindacato nazionale al momento del cambio d'appalto e il successivo importante accordo fatto al Ministero del Lavoro (www.fiom.cgil.it/multiservizi/meccanizzazione). La forte polverizzazione presente in precedenza non favoriva il coordinamento delle iniziative e ha lasciato per un momento i lavoratori in balia delle imprese subentranti. Per evitare che le imprese scegliessero quali lavoratori prendere e a quali condizioni, è stato necessario darsi un Coordinamento, costituitosi in pochi giorni. La disponibilità del Ministero a convocare rapidamente un tavolo per gestire questa partita e la pressione esercitata verso Poste ed Elsag dal Ministero del Lavoro stesso e dai lavoratori, con l'avvio dello stato di agitazione, hanno portato a un accordo in sede ministeriale che ha garantito il passaggio di tutti i lavoratori nelle imprese subentranti a condizioni economiche immutate, ma ha anche costruito le basi per aprire un confronto preventivo, anche con i committenti, alla presenza di futuri e sempre possibili cambi d'appalto. Il Coordinamento delle RSU oggi è una realtà che si va consolidando, non mancano problemi di rapporti e gestione con le imprese ma ora ci sono più strumenti per affrontarli. In questi giorni il Coordinamento ha deciso di chiedere l'incontro di monitoraggio al Ministero come da accordi.

COFATHEC 60 EURO IL PREMIO PAGATO PER IL 2007

La Cofathec, società di proprietà della multinazionale francese Gaz de France, che opera nei multi servizi ed è presente in quasi tutte le regioni d'Italia ha il premio di risultato scaduto dal 2002. Non vi è stato verso di rinnovarlo per l'inconsistenza delle quantità economiche messe a disposizione per il contratto. In particolare per l'assoluta indisponibilità ad aumentare, dopo anni, il valore di voci quali i tickets che sono bloccati da diversi anni a 6 euro. (www.fiom.cgil.it/multiservizi/cofathec). Nel 2007 il premio, misurato sull'aumento del fatturato

rispetto al budget programmato, darà una cifra pari a 60 euro! Una sorta di presa in giro! Tanto che una parte dei lavoratori pensa di devolvere in beneficenza tale offensiva somma, aprendo una campagna pubblica per denunciare questi atteggiamenti. Parliamo di un'impresa che tra l'altro lavora quasi esclusivamente su commesse pubbliche. Come organizzazioni sindacali abbiamo chiesto un incontro urgente che si terrà probabilmente il 22 di aprile. Incontro nel quale chiederemo una soluzione economica che bonifichi la situazione. Resta che l'impresa ha i conti in ordine e distribuisce cospicui incentivi a una parte dei lavoratori con criteri propri, creando discriminazioni e divisioni. Una politica aziendale che si sta allargando e che non tiene in considerazione che tutti i lavoratori danno un importante contributo secondo le proprie caratteristiche e capacità e tutti i lavoratori hanno necessità di veder crescere il proprio salario.

IL SUB APPALTO FINANZIA LE IMPRESE MAGGIORI

Per molte imprese del settore sia dell'installazione che dei multi servizi, i sub appalti fungono anche da "finanziaria" a basso costo per le imprese committenti. I tempi di pagamento delle fatture sono generalmente lunghi i contratti sono secondo i casi vanno da 90 a 180 giorni ma ci sono casi in cui si arriva anche a 250 giorni rispetto alla data di emissione della fattura. Il problema per queste imprese si aggrava quando i tempi pattuiti non sono rispettati. La piccola dimensione di queste imprese, l'essere presi per la gola, obbliga in taluni casi a ritardare le retribuzioni dei propri dipendenti. Una pratica che è inaccettabile. È come il pagamento venisse ritardato ai lavoratori della ditta principale. È pertanto necessario informarsi della situazione concreta che vivono e subiscono i lavoratori delle ditte di sub appalto. Se si scopre che non ricevono regolarmente le retribuzioni o l'impresa viola le regole contrattuali e/o le norme di sicurezza, come RSU dell'azienda committente e come sindacato, si deve intervenire, anche se i lavoratori non lo chiedono apertamente, facendo pressione sulla ditta committente e, se serve, avviando agitazioni a sostegno di quei lavoratori. Lo scopo è far cessare l'abuso eventualmente in corso da parte dell'impresa principale. I lavoratori del sub appalto in



IL PUNTOFIOM



DELLE INSTALLAZIONI E MULTISERVIZI

genere sono meno informati dei loro diritti e spesso il loro imprenditore li mette in guardia dall'aver rapporti con lavoratori della ditta principale, costruendo una contrapposizione artificiale, una barriera di comunicazione che dobbiamo abbattere. È questa differenza e diffidenza che va superata. Ricordiamo che le nuove leggi della responsabilità dell'appaltante obbligano in committente a pagare stipendi e contributi ai lavoratori del sub appaltatore nel caso lo stesso sia inadempiente con i propri dipendenti.

**APPROVATO, DOPO 30 ANNI, TESTO UNICO SICUREZZA.
IL PADRE DELLA LEGGE G.P. PATTA**

Roma, 1 apr. - Nei prossimi giorni, "con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale la legge entrerà in vigore in tutte le sue parti." Così Gian Paolo Patta, sottosegretario alla Salute, parla della definitiva approvazione del Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (la legge 123), licenziato stamani dal Consiglio dei Ministri. "Con questa legge, -va avanti Patta- si porta a compimento una riforma di civiltà, che interviene in modo concreto ed efficace nella tutela e salvaguardia della salute delle lavoratrici e dei lavoratori. Sono state superate difficoltà, pressioni, che si erano fatte così intense, in particolare da Confindustria, nel tentativo di non approvare, o condizionare ulteriormente la legge". Il sottosegretario ricorda che "ora la 123 e' legge nella sua interezza, una legge che aspettavamo da 28 anni, un provvedimento articolato, che pone al centro la tutela dei lavoratori piu'deboli, quelli delle aziende in subappalto o discontinui, che obbliga imprese e centrali appaltanti a redigere il piano unico di rischio d'azienda o di cantiere, che introduce il coordinamento tra gli Enti preposti (Inail, Inps, Ispels e Asl) e che da' ruolo e funzioni agli Rls". (Com/Dal/Dire 14:16 01-04-08). Questa dichiarazione racchiude bene un importante risultato arrivato in extremis di legislatura. Ora si tratta di formare i delegati RLS sulle nuove disposizioni e poteri che questa legge da in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, anche in Coordinamento con i piani di sicurezza a tutela dei lavoratori delle ditte d'appalto e sub appalto. Fa piacere ricordare che il sottosegretario G.P. Patta, padre di questa importante legge, è stato uno dei massimi

dirigenti della Cgil e Segretario nazionale della Cgil dal 1996 al 2005.

INFO DIRITTI E OBBLIGHI IN BREVE

ASSUNZIONE: periodi di prova nel contratto metalmeccanici industria, nessuna distinzione tra operai e impiegati

Livello categoria	Durata ordinaria	Durata ridotta*
1°	Un mese	20 giorni
2° e 3°	1 mese e 1/2	1 mese
4° 5° e 5S	3 mesi	2 mesi
6° e 7°	6 mesi	3 mesi

*La durata del periodo di prova è ridotta quando:

A- il lavoratore abbia lavorato per due anni presso altre aziende per identiche mansioni;

B- il lavoratore abbia completato l'apprendistato presso altre aziende per lo stesso profilo professionale.

Il periodo di prova non è previsto se il lavoratore ha già lavorato presso la stessa azienda nei 12 mesi precedenti per lo stesso livello d'inquadramento.

DIMISSIONI: durata periodo di preavviso; nessuna distinzione tra operai e impiegati.

Fino a 5 anni di anzianità azienda	Da 5 fino a 10 anni di anzianità	Oltre 10 anni anzianità aziendale
1 cat. 7 giorni	1 cat 15 giorni	1 cat 20 giorni
2 e 3 cat. 10 gg	2 e 3 cat 20 gg	2 e 3 cat 30 gg
4 e 5 - 1,5 mesi	4 e 5 cat 2 mesi	4 e 5 - 2,5 mesi
6 e 7 - 2mesi	6 e 7 cat 3 mesi	6 e 7 cat 4 mesi

Le date decorrono dal giorno di ricevimento delle dimissioni o licenziamento. L'indennità sostitutiva per mancato preavviso è pari all'importo del mancato preavviso stesso.

PERMESSI PER SCRUTATORI E RAPPRESENTANTI DI LISTA

Agli scrutatori e ai rappresentanti di lista impegnati nelle prossime elezioni spettano le giornate pagate per i giorni coincidenti con le giornate lavorative e i riposi compensativi retribuiti per i giorni di riposo non goduti. Es: **Orario settimanale su 5 giorni** dal lunedì al venerdì e presenza ai seggi dal sabato al lunedì: dà diritto a 2 giornate di riposo compensativo retribuite martedì e mercoledì, oltre ovviamente al lunedì fatto ai seggi pagato. È necessario farsi firmare i fogli presenza dal presidente del seggio, informandolo preventivamente. Da consegnare all'azienda.