



Federazione Impiegati Operai Metallurgici

ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO

SEZIONE DI MODENA

VIA S. VINCENZO, 24 - TELEFONO 23.836

COMMENTO SULL' ACCORDO!

La FIOM-CGIL esprime un giudizio altamente positivo dell'accordo sindacale concluso alla CORNI a coronamento di una giusta lotta unitaria dei lavoratori, guidata dai tre Sindacati. Infatti, l'aumento salariale di lire 45 orarie per tutti i lavoratori è molto vicino alle richieste che erano state elaborate e alle attese dei lavoratori; la regolamentazione che istituisce i delegati di cottimo, introduce nell'azienda un più alto potere sindacale dei lavoratori e permette ai medesimi di avere uno strumento di contestazione permanente, di contrattazione dei tempi e quindi del loro salario variabile, combattendo in questo modo l'esasperato sfruttamento padronale mediante la classica forma del taglio dei tempi.

L'aver affermato che l'attività del delegato si svolge durante le ore di lavoro senza perdere la retribuzione che in caso di necessità, per l'espletamento delle sue mansioni deve essere sostituito nel lavoro, l'impossibilità da parte dell'Azienda di spostarlo al fine di annullare la sua azione, sono elementi importanti che modificano i rapporti tra lavoratori e gerarchia padronale, proprio nel reparto dove si svolge la produzione.

L'assemblea sindacale di fabbrica è affermata per la prima volta in un accordo sindacale alla CORNI. Tale diritto, nel passato, veniva esercitato solo in occasione delle elezioni per il rinnovo della C. Interna (e cioè ogni due anni), una sola volta per ogni sindacato. Non occorre l'autorizzazione per svolgere l'assemblea, il Sindacato dovrà dare alla Direzione aziendale solo un preavviso di ventiquattrore. È stato affermato il diritto dei dirigenti sindacali esterni, di presenziare le assemblee dei lavoratori.

Per Comitato Sindacale Aziendale, si intende la S.S.A. della FIOM; la S.A.S. della FIM e il Gruppo Aziendale della UIMM. Il loro riconoscimento nell'azienda, i poteri di contrattazione e la tutela, sono senza dubbio fattori che modificano il precedente rapporto tra la Direzione aziendale e Sindacato.

I lavoratori nell'azienda d'ora in poi tramite le S.S.A. porteranno avanti la contrattazione con la controparte, viene a cadere così la "delega" al sindacato provinciale, un nuovo rapporto più democratico verrà stabilito

tra associati al Sindacato, lavoratori e Comitato Aziendale della S.S.A., l'autonomia del quale nei confronti del padrone sarà un fattore di forza e di potere contrattuale.

Su questo piano, siamo agli inizi di una esperienza che è tutta da costruire e non nascondiamo eventuali difficoltà che possono prodursi.

L'iniziativa unitaria nella fabbrica, di questi organismi, potranno far progredire il processo di unità sindacale distruggendo definitivamente ogni forma deteriorata di aziendalismo.

L'estensione di poteri al Comitato Tecnico Paritetico sono d'importanza notevole; infatti, a differenza del passato, per quanto riguarda i cottimi, esso assolverà a funzioni di controllo e d'intervento effettivo, ciò gli sarà possibile avendo la possibilità, durante la giornata, di esercitare pienamente le sue funzioni avendo i suoi membri, la corresponsione della retribuzione con distacchi dal lavoro; inoltre, l'ufficio a disposizione permetterà loro di avere una ricca documentazione sui cottimi, infine esso appoggerà direttamente, nei reparti, la sua articolazione sui delegati di squadra, d'impianto e di reparto che forniranno il materiale necessario alla contestazione e contrattazione.

Sono state meglio precisate le basi e le competenze della Commissione di controllo del premio di produzione, al fine di conoscere meglio i fattori che determinano i guadagni reali dei lavoratori. Comunque il problema non è stato risolto come era nelle attese dei lavoratori, la questione è aperta e dovrà essere affrontata fra sei mesi con la scadenza del premio di produzione. Notevole è il valore del diritto acquisito di diffusione della stampa sindacale all'interno dello stabilimento, sala mensa e spogliatoi; occorre che siano gli attivisti sindacali e i lavoratori tutti ad esercitarlo. La decorrenza è dal 1° giugno 1969; i delegati di squadra, di impianto e di reparto entreranno in funzione con il 1° settembre 1969, in questo periodo di tempo i lavoratori dovranno designare nei reparti e nelle squadre indicate nell'allegato A) dell'accordo, i loro delegati, di modo che essi possano, nel frattempo con l'aiuto delle organizzazioni sindacali, farsi una preparazione tecnica, sindacale che permetta loro di assolvere il mandato ricevuto.

..//..

Ai delegati di reparto, di impianto, di squadra; ai membri dei Comitati Sindacali Aziendali, ai componenti del Comitato Tecnico Paritetico e ai responsabili del controllo del premio di produzione, é stata estesa la tutela prevista dall'art. 14 dell'Accordo Interconfederale sulle Commissioni Interne.

E' questo un fatto importante che assicura questi lavoratori da eventuali rappresaglie o ritorsioni antisindacali e rafforza la tutela più garantita che é e rimane sempre la compattezza unitaria, la forza sindacale dei lavoratori.

Vi sono alcune puntualizzazioni nel testo dell'accordo che vanno precisate, al fine di evitare errate interpretazioni o conflitti permanenti con l'effetto di provocare disagio tra i lavoratori e danno alla produzione. Tali punti si riferiscono al diritto di assemblea, nel senso che i Sindacati sono tenuti solo a "comunicare" e non "richiedere". Va precisato che per "Comitato Sindacale Aziendale" si intendono le rispettive S.S.A. dei tre sindacati. La Fiom é anche del parere, se le altre Organizzazioni sono d'accordo, di fare un unico "Comitato Sindacale Aziendale". Una parte dell'aumento - L.20 - collocato sulla "parte incentivante" del cottimo e sulla "Indennità sostitutiva di cottimo" ha sollevato preoccupazioni di assorbimenti che vanno fugati con una diversa collocazione dei medesimi. Infine che per parte normativa, nella decorrenza si é inteso che la decorrenza del 1° settembre '69 riguarda i delegati di reparto, squadra e impianto ed all'estensione delle competenze del C.T.P., quindi, i diritti sindacali che non sono da confondersi con la parte normativa, della diffusione della stampa, dell'assemblea e della S.S.A., sono operanti dall'entrata in vigore dell'accordo, cioè dal 1. giugno '69. Si ritiene che le tre Organizzazioni Sindacali firmatarie, sollecitino a riconvocare la parti per la definizione completa dell'accordo stesso.

La lotta unitaria é stata l'artefice del conseguimento dell'accordo. Necessita rendere operativa la struttura del sindacato in ogni reparto o in ogni squadra, che ognuno diventi un attivista per difendere le conquiste realizzate e andare avanti.

FATE PIU' FORTE IL SINDACATO FIRMANDO LA DELEGA



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 12 Giugno 1969, presso l'Ufficio Prov. del Lavoro e della M.O. di Modena, alla presenza del Dott. LEONIDA PALGHIERA e del Geom. SERGIO STANZANI, sono convenuti i Signori: -

Sig. RANIERO MIGLIOLI, Comm. ENZO MARCHI e Dott. GUIDO ALBERTO GUIDI, in nome e per conto della Soc. CORNI & C. di Modena

Sig. GIANGARLO BERNINI, della F.I.M.-C.I.S.L.,
Signori RENZO MONTORSI, GIUSEPPE ANSALONI e LAURO SETTI, della F.I.C.M.-C.G.I.L.,

Sig. FRANCO DIEGOLI, della U.I.L.M.-U.I.L.,

i quali hanno concordato quanto segue: -

DELEGATO DI COTTIMO

- 1 - Per ciascun Reparto, Squadra- impianto, viene istituito un Delegato di cottimo. La permanenza in carica del Delegato é annuale. I nominativi dei Delegati saranno comunicati all'Azienda dalle Organizzazioni Sindacali.
- 2 - Il Delegato può intervenire soltanto per esaminare quei tempi per i quali é sorta contestazione.
- 3 - Il Delegato potrà operare soltanto nel Reparto - Squadra - impianto di sua competenza.
- 4 - Il Delegato avrà a sua disposizione mezz'ora di tempo retribuita per raccogliere le istanze.
- 5 - Il Delegato é tenuto a prestare regolarmente la sua attività lavorativa.
- 6 - Qualora vi siano istanze per le quali é richiesto l'abbandono del posto di lavoro, egli dovrà chiederne l'autorizzazione al Capo Reparto, il quale provvederà tempestivamente a rimpiazzarle.
- 7 - Al Delegato viene estesa la tutela prevista dall'art. 14 dell'Accordo Interconfederale sulle Commissioni Interne e non potrà essere spostato dal proprio posto di lavoro.
- 8 - Nel caso di istanze che richiedano un esame sul posto, il Delegato dovrà essere accompagnato dal Capo-Reparto per la relativa discussione.
- 9 - Nel caso in cui l'istanza debba essere discussa in sede di Comitato Tecnico Paritetico, il Delegato potrà partecipare all'esame della istanza in quella sede.
- 10 - Il Delegato dovrà essere preferibilmente assegnato ad orario normale e, in tal caso, il tempo a sua disposizione per la raccolta delle istanze sarà ripartibile in modo da poter raccogliere le istanze da entrambi le parti.
- 11 - I Delegati saranno distribuiti inizialmente così come da prospetto allegato A).

ASSEMBLEA DI FABBRICA

- 1) - Premesso che presso l'Azienda era già in atto il diritto di Assemblea, si conviene che l'assemblea stessa può essere tenuta esclusivamente fuori dell'orario di lavoro, nelle ore diurne, nei locali della mensa.
- 2) - La richiesta di riunione dell'assemblea deve essere presentata alla Direzione congiuntamente dalle tre Organizzazioni Sindacali, con preavviso di 24 ore, salvo casi eccezionali che verranno concordati di volta in volta con la Direzione.
- 3) - Alle assemblee dovranno essere presenti i dirigenti sindacali provinciali e i dirigenti del Comitato sindacale aziendale.

COMITATO AZIENDALE SINDACALE

- 1) - I membri del Comitato sindacale aziendale hanno il compito e la autorità di trattare con la Direzione tutti gli aspetti della contrattazione sindacale aziendale loro demandati dalle Organizzazioni sindacali provinciali.
- 2) - Il Comitato non può svolgere compiti propri degli altri istituti aziendali (Commissione interna, Comitato tecnico paritetico, delegati di reparto, impianto e squadra, commissione di controllo del premio di produzione).

XX

- 3) - I membri del Comitato sindacale aziendale dovranno svolgere normalmente il loro lavoro produttivo. Ad essi è esteso quanto previsto dall'art. 14 dell'Accordo Interconfederale sulle Commissioni interne.
- 4) - Le riunioni con la Direzione dovranno essere richieste per iscritto. Sulla lettera di richiesta dovranno essere precisati gli argomenti all'ordine del giorno.
- 5) - Le riunioni dovranno avvenire fuori dell'orario di lavoro, salvo in casi fuori della norma per i quali l'incontro sarà oggetto di accordo preventivo tra Direzione e Comitato.
- 6) - I nominativi dei componenti il Comitato Sindacale Aziendale saranno comunicati alla Direzione dalle Organizzazioni sindacali provinciali.
- 7) - La permanenza in carica dei componenti il Comitato sindacale aziendale viene fissata in anni uno.
- 8) - Il numero dei membri del Comitato sindacale aziendale che dovrà trattare, durante l'orario di lavoro, con la Direzione, dovrà essere non superiore alle sei unità (due per ogni Organizzazione sindacale)
- 9) - Alle riunioni potranno essere presenti tre membri della Commissione interna (uno per ogni Organizzazione sindacale).
- 10) - Le sostituzioni di membri del Comitato sindacale aziendale potranno avvenire, salvo casi eccezionali, solo alla scadenza del mandato.

COMITATO TECNICO PARITETICO

- 1) - Il Comitato tecnico paritetico ha i compiti previsti dall'accordo del 23.11.66, integrato dai successivi accordi del 23.7.68.
- 2) - Solamente in materia di cottimi si apportano le seguenti innovazioni:
 - a) I membri del C.T.P. godranno di otto ore al giorno retribuite di distacco dal lavoro per raccogliere ed esaminare le contestazioni sollevate dai lavoratori cottimisti diretti.
 - b) Il C.T.P. si riunirà collegialmente, qualora vi siano pratiche da esaminare, alle ore undici di ogni giorno.
 - c) È compito dei membri del C.T.P. ritirare dai delegati di reparto, di impianto, di squadra, le contestazioni sollevate dagli operai in materia di cottimo. Il ritiro dovrà avvenire nell'ora successiva alla mezz'ora concessa ai delegati di cui sopra.
 - d) I membri del C.T.P., in occasione del ritiro delle istanze, dovranno avere contatto solo con i delegati di reparto, di impianto, di squadra.
 - e) Quanto contenuto nel presente paragrafo viene attuato a carattere sperimentale.

CONTROLLO DEL PREMIO DI PRODUZIONE

Alla Commissione di controllo del premio di produzione di cui all'art. 2 della parte comune dell'accordo 31.7.67 sul premio di produzione, vengono riconosciuti i seguenti compiti e relativi diritti di intervento:

- 1) Controllo diretto delle ore di lavoro tramite consultazione periodica dei riepiloghi mensili delle ore vidimati dall'I.N.A.I.L.
- 2) Controllo diretto della quantità di ghisa prodotta, tramite la consultazione dei documenti relativi. Tali documenti dovranno essere dati in visione non appena approntati dal Centro merceografico.

Alla suddetta Commissione sarà data la possibilità di consultare i dati riguardanti il premio di produzione raccolti in apposito archivio presso l'Ufficio manodopera.

Al componente la Commissione di controllo del premio di produzione sarà estesa la tutela prevista dall'art. 14 dell'Accordo Interconfederale sulle Commissioni Interne.

DIFFUSIONE STAMPA

È ammessa la distribuzione della stampa sindacale all'interno dei locali della mensa e degli spogliatoi. Copia del materiale distribuito dovrà essere contemporaneamente fornita alla Direzione.

Sarà ammessa soltanto la distribuzione della stampa delle tre Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Alla distribuzione possono provvedere solamente i dipendenti dell'azienda, al di fuori delle ore di lavoro. È ammessa l'ingresso degli addetti alla distribuzione - previa comunicazione alla pertinenza - all-

che in ore diverse dalla sua normale presenza all'interno dello stabilimento.

La distribuzione dovrà avvenire nelle ore diurne.

PARTE ECONOMICA

Ai dipendenti verrà corrisposto un aumento di:

- £. 20/ora sulla parte incentivante di cottimo, in aggiunta ai guadagni mensilmente realizzati da ogni dipendente, per la sezione Fonderia;
- £. 20/ora sull'indennità sostitutiva di cottimo per la sezione Serrature;
- £. 25/ora sulla base del premio di produzione in atto, sia per la sezione Fonderia che per la sezione Serrature.

DECORRENZA

I miglioramenti di carattere economico decorreranno dal 1° giugno 1969, mentre alla parte normativa verrà data attuazione a partire dal 1° settembre 1969.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Diffusione stampa sindacale e immigrati, vedasi allegato B

p. LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

[Handwritten signatures]
 Spinozzi
 ...
 ...
 ...
 ...

p. LA DIREZIONE DELLA SOC. IN ACCOMANDITA CORNI & c.

[Handwritten signature]
 ...
 ...

p. UFFICIO PROV. LE DEL LAVORO E N.O.

[Handwritten signature]
 ...

[Handwritten signature]
 ...



DICHIARAZIONI A VERBALE

1) - Diffusione stampa sindacale.

Chi distribuisce la stampa sindacale deve astenersi dall'illustrarne o commentarne il contenuto, onde evitare assembramenti e intralci al normale andamento delle operazioni in corso.-

2) - lavoratori immigrati

Per tre mesi dalla data di assunzione, i lavoratori immigrati potranno usufruire del servizio di mensa per due volte al giorno.-

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Large handwritten signature on the right side of the page]

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



PROSPETTO

FORMATURA

| | | | |
|----------|-------|----|---|
| Impianto | 1 | N. | 1 |
| " | 2 | " | 1 |
| " | 3 e 5 | " | 1 |
| " | 4 | " | 1 |

ANIME

| | | |
|-----------|----|---|
| Reparto A | N. | 1 |
| " B | " | 1 |

FINITURA

| | | |
|-----------------|----|---|
| Molatura | N. | 1 |
| { Sbratura e | " | 1 |
| Taratura | " | 1 |
| Lav. meccaniche | " | 1 |

PERLITICA

| | | |
|-----------|----|----|
| Formatori | N. | 1 |
| Finitura | " | 1. |

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 R. Montanari

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]