

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 30 Novembre, presso la S.P.A BENFRA, tra:

Il Sig. Mari De Pierluigi, in nome e per conto della S.p.A. BENFRA

e

la F.L.M. Prov.le di Modena rappresentata dai Sigg. Cappi Giorgio e Bosi Riccardo, assistiti da una rappresentanza sindacale dei lavoratori dipendenti composta dai Sigg. Chiossi Michele, D'Alosio Vincenzo, Maestri Gianni, Magnoni Sergio, Rimini Claudio, Ronchetti Remo e Sacchi Ernesto, si è convenuto quanto segue:

1) INVESTIMENTI:

L'Azienda, nell'ambito dei suoi programmi produttivi e della situazione di sviluppo del mercato, conferma di essere concretamente impegnata alla realizzazione di un nuovo stabilimento od allo spostamento in altro stabilimento, dell'attuale unità produttiva, prevedendo che per tale operazione, sia possibile il ricorso anche a fonti di finanziamento.

Questo per consentire una più razionale organizzazione del lavoro, un maggiore sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori ed un miglioramento dell'ambiente di lavoro oltre che un incremento occupazionale.

Il completamento di tale operazione, si presume avverrà entro 4-5 anni da oggi.

Nell'ambito dei tempi e di quanto sopra stabilito, l'azienda riconferma che trasferirà per intero tutte le attività svolte oggi all'interno e conseguentemente tutti i lavoratori (impiegati ed operai)

mantenendo un'unica unità produttiva, non modificando sostanzialmente l'attuale equilibrio tra lavoro interno e lavoro commesso all'esterno.

In incontri successivi, il primo dei quali verrà effettuato entro il 31.1.1977, le parti si incontreranno per verificare i problemi connessi allo sviluppo dell'operazione, anche in riferimento alle eventuali conseguenze nei confronti dei lavoratori.

L'Azienda fornirà, in tali incontri, i seguenti elementi:

- a) caratteristiche, tempi e gradualità della realizzazione completa del nuovo insediamento e degli obiettivi occupazionali da raggiungere;
- b) tempi gradualmente ed ordine dello spostamento dei reparti e dei lavoratori;
- c) locazione dei reparti all'interno dello stabilimento con riferimento all'organizzazione del lavoro, alla professionalità ed all'ambiente di lavoro;
- d) locazione dei servizi, mensa, sala assemblea, con relativo locale per il C.D.F. ecc..

2) DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

Sulla base dei programmi di produzione, l'azienda s'impegna a mantenere sostanzialmente inalterato, l'attuale rapporto tra il lavoro commesso all'esterno ed il lavoro interno.

In apposito incontro, l'azienda fornirà verbalmente gli elementi di conoscenza della situazione del lavoro commesso all'esterno. Tali elementi dovranno essere costituiti da:

Costruzione e saldatura:

-- operai 9
-- impiegati 2

Tubiisti:

-- operai 2

Montaggi e lavorazioni speciali:

-- operai 4
-- impiegati 1

Ricambi ed assistenza:

-- operai 5
-- impiegati 6

Magazzino:

-- operai 7
-- impiegati 1

Manutenzione:

-- operai 6
-- impiegati 1

Prototipi ed esperienze:

-- operai 5
-- impiegati 1

Accettazione, smistamento e collaudo pezzi:

-- operai 15
-- impiegati 4

Collaudo macchine e carico macchine:

-- operai 3
-- impiegati 1

Impiegati tecnici:

14

Impiegati amministrativi: 24

Addetti alla programmazione: 15

Centro elettronico elaborazioni dati: 4

- Numero di macchine che mediamente verranno prodotte mensilmente suddivise in:

-- 180'

-- 360'

-- Terne

-- 4 ruote motrici

-- Produzione Fiat

- Mensilmente l'azienda fornirà il numero delle ore lavorate complessivamente ed il numero delle sole ore produttive.

- Entro il 15.7.77 e successivamente ogni 6 mesi, verrà verificato, in apposito incontro, il numero delle macchine effettivamente prodotte e l'eventuale aggiornamento dei programmi produttivi e dei dati sopracitati.

- Entro il 31.3.77 verranno assunte almeno 3 persone di cui almeno 2 operai.

3) OCCUPAZIONE

a) L'Azienda raggiungerà il quadro degli organici, come da verbale allegato al punto 2), e si prevede che il raggiungimento di tale organico avverrà entro il 31.3.77; dopodichè ripristinerà mensilmente il turn-over salvo che non intervengano sostanziali variazioni dei programmi di produzione.

b) L'Azienda riconferma il suo impegno a continuare nell'inserimento di personale giovanile, anche pre-servizio militare, esaminando inoltre la possibilità di inserire mano d'opera femminile anche

nei reparti produttivi.

Protocollo aggiuntivo punto 3) b)

L'Azienda è disponibile ad affrontare il problema dell'occupazione femminile tenendo conto anche dei provvedimenti che a livello nazionale dovessero essere definiti in materia.

A titolo sperimentale inserirà, nell'arco della durata del contratto aziendale, n.3 unità femminili di qualifica operaia.

4) STRAORDINARIO

L'azienda opererà per diminuire le ore straordinarie, anche con modifiche organizzative, dove si renda necessario, facendone richiesta e seguendo le modalità del vigente CCNL.

Verbale allegato al punto 4)

L'Azienda fornirà mensilmente il numero delle ore normali e quelle straordinarie suddivise tra operai e impiegati.

Da parte dell'azienda e del suo personale, non sarà effettuata nessuna richiesta diretta od indiretta, di ore straordinarie, ma le richieste verranno effettuate secondo il punto 4.

5) APPALTI

In applicazione da quanto previsto dall'art.28, disciplina generale, parte 3' del C.C.N.L.

1.5.76, l'Azienda eliminerà i lavori in appalto svolti oggi all'interno dello stabilimento da dipendenti di aziende appaltatrici, procedendo, entro il 31.3.77, all'assunzione di n.8 lavoratori.

L'Azienda eliminerà l'attuale situazione della verniciatura entro il 31.12.77.

Tale soluzione dovrà comportare l'assunzione alle dipendenze della Benfra, dei lavoratori attualmente addetti a questa lavorazione o di altri lavoratori in eventuale sostituzione di questi.

Nell'ambito di una eventuale nuova sede aziendale, la lavorazione della verniciatura dovrà essere trasferita onde trovare soluzione definitiva nei tempi e nelle modalità sopra esposte.

Nel caso in cui non si verificasse la possibilità di trasferimento in nuova sede, l'azienda dovrà comunque operare concretamente perchè la soluzione si realizzi all'interno dell'attuale struttura aziendale, sempre entro il 31.12.77, con le modalità sopraindicate.

In caso che insorgano difficoltà tali da non permettere di mantenere i tempi stabiliti per una soluzione nell'ambito dell'attuale struttura aziendale, le parti s'incontreranno entro il 30.9.77 al fine di superare tali difficoltà.

Allegato al punto 5)

In applicazione di quanto previsto al punto 5 in merito agli appalti, l'azienda s'impegna ad effettuare le 8 assunzioni entro le seguenti scadenze:

n.4 lavoratori entro il 15.1.1977

n.4 lavoratori entro il 30.3.1977

Gli appalti eliminati sono i seguenti:

- manutenzione ordinaria
- smerigliatura

- elettricista
- elettrauto
- rifornimento linee mobili

Tali assunzioni verranno effettuate privilegiando i lavoratori delle ditte appaltatrici che stanno attualmente effettuando le mansioni suddette.

6) SVILUPPO PROFESSIONALE:

La Benfra opererà in modo da sviluppare le capacità professionali dei lavoratori, nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, dell'organizzazione e della produttività, andando ad una verifica per vedere se è possibile rimuovere e modificare i criteri organizzativi, che eventualmente impediscono l'acquisizione di tali capacità.

Nell'ambito di quanto sopra viene definito:

UFFICIO TECNICO

Disegnatori e Progettisti - Sviluppo Professionale

4' 5' 6'

L'accesso alla categoria superiore verrà favorito permettendo ai lavoratori di conoscere le valutazioni generali iniziali fatte nell'ambito e delle possibilità e quindi degli obiettivi da raggiungere; inoltre l'Azienda continuerà a permettere ai lavoratori che disegnano o progettano parti o particolari di macchine semplici, di accedere gradualmente alla progettazione di particolari o macchine via via più complesse.

Cataloghiati - Sviluppo professionale 4'-5'-6'

L'accesso alla 6' categoria verrà favorito permettendo ai lavoratori, sulla base delle indicazioni loro impartite di:

- curare l'impostazione e la realizzazione della documentazione tecnica e tecnico-commerciale del prodotto finito (catalogo ricambi- catalogo uso e manutenzione - depliant ecc.) avvalendosi di una profonda conoscenza dei vari componenti della macchina da un lato, e dei processi grafici di stampa dall'altro;
- partecipare altresì alle stesure dei testi e delle pubblicazioni tecniche.

Normalizzatori - Sviluppo Professionale 4' - 5' - 6'

L'accesso alla 6' categoria verrà favorito permettendo ai lavoratori di:

- coordinare i collegamenti tra importanti settori aziendali (uff. tecnico - uff. produzione - C.E. E.D. - montaggio) per mezzo di una documentazione (distinte) sviluppata caso per caso nell'ambito delle indicazioni generali, avvalendosi delle proprie conoscenze e del proprio potere di discrezionalità e di indagine per meglio adeguare il proprio lavoro alle esigenze dei settori di interesse;
- raccogliere e documentare informazioni sulla produzione esistente, definendo delle metodologie per la progettazione mediante la stesura di tabelle di normalizzazione.

Ufficio tempi e metodi e costi - sviluppo professionale 4'-5'-6'

L'Azienda rimuoverà gli ostacoli per creare maggiore funzionalità e per permettere maggiore autonomia ai lavoratori.

Ufficio controllo fatture - Sviluppo Professionale 3'-4'-5'

L'Azienda continuerà a fornire i documenti necessari al controllo delle fatture e permetterà una maggiore autonomia per quanto riguarda il controllo delle quantità;

Ufficio amministrazione

Contabili - Sviluppo professionale 3'4'5'

Coordinatore amministrazione - sviluppo professionale 5' 6'

Ufficio vendite

Compiti vari di ufficio - Sviluppo professionale 3' - 4'

Addetti rapporti e collegamenti vendite esterne - Sviluppo professionale 4' - 5' - 6'

Responsabili collegamenti - Sviluppo professionale 6'

In particolare l'Azienda creerà le condizioni per chè i lavoratori siano in possesso di tutti gli elementi di conoscenza, necessari per operare con maggiore autonomia, se pur nell'ambito degli indirizzi e delle indicazioni loro impartite.

C.E.E.D. - Sviluppo professionale

Perforatori e verificatori - 2' 3' 4'

Programmatori analisti - 4' 5' 6'

Accettazione - Sviluppo professionale 3'4'5'

Verifica- organizzazione accettazione

L'Azienda favorirà la conoscenza del disegno e l'autonomia organizzativa dell'accettazione.

Programmazione - Sviluppo professionale

Compiti vari 2' 3' 4'

Programmatore di produzione 4' 5' 6'

^ L'azienda continuerà nella ricomposizione delle mansioni e nel consentire una maggiore autonomia operativa.

Archivio copie - Sviluppo professionale

2' 3' 4'

Nell'ambito di quanto sopra stabilito, rispetto allo sviluppo professionale dei lavoratori, non si è fatto riferimento alla 7' categoria in quanto su questo, le parti convengono di dare corretta applicazione alla declaratoria ed ai profili del C.C.N.L.

Al fine di continuare una corretta politica al l'inquadramento categoriale, l'azienda fornirà al C.D.F., l'elenco dei dipendenti al 30.11.1976, e le relative categorie fino alla 6' categoria compresa.

Fino a tale categoria, l'azienda s'impegna inoltre ad un esame preventivo con il C.D.F. per ogni futuro passaggio di categoria.

L'elenco dei dipendenti e relative categorie fino alla 6' compresa, verrà aggiornato in funzione delle nuove assunzioni.

L'Azienda rimuoverà gli ostacoli per creare maggiore funzionalità e per permettere maggiore autonomia ai lavoratori.

Ufficio controllo fatture - Sviluppo Professionale 3'-4'-5'

L'Azienda continuerà a fornire i documenti necessari al controllo delle fatture e permetterà una maggiore autonomia per quanto riguarda il controllo delle quantità;

Ufficio amministrazione

Contabili - Sviluppo professionale 3'4'5'

Coordinatore amministrazione - sviluppo professionale 5' 6'

Ufficio vendite

Compiti vari di ufficio - Sviluppo professionale 3' - 4'

Addetti rapporti e collegamenti vendite esterne - Sviluppo professionale 4' - 5' - 6'

Responsabili collegamenti - Sviluppo professionale 6'

In particolare l'Azienda creerà le condizioni perchè i lavoratori siano in possesso di tutti gli elementi di conoscenza, necessari per operare con maggiore autonomia, se pur nell'ambito degli indirizzi e delle indicazioni loro impartite.

C.E.E.D. - Sviluppo professionale

Perforatori e verificatori - 2' 3' 4'

Programmatori analisti - 4' 5' 6'

Accettazione - Sviluppo professionale 3'4'5'

Verifica- organizzazione accettazione

L'Azienda favorirà la conoscenza del disegno e l'autonomia organizzativa dell'accettazione.

Programmazione - Sviluppo professionale

Compiti vari 2' 3' 4'

Programmatore di produzione 4' 5' 6'

^ L'azienda continuerà nella ricomposizione delle mansioni e nel consentire una maggiore autonomia operativa.

Archivio copie - Sviluppo professionale

2' 3' 4'

Nell'ambito di quanto sopra stabilito, rispetto allo sviluppo professionale dei lavoratori, non si è fatto riferimento alla 7' categoria in quanto su questo, le parti convengono di dare corretta applicazione alla declaratoria ed ai profili del C.C.N.L.

Al fine di continuare una corretta politica al l'inquadramento categoriale, l'azienda fornirà al C.D.F., l'elenco dei dipendenti al 30.11.1976, e le relative categorie fino alla 6' categoria compresa.

Fino a tale categoria, l'azienda s'impegna inoltre ad un esame preventivo con il C.D.F. per ogni futuro passaggio di categoria.

L'elenco dei dipendenti e relative categorie fino alla 6' compresa, verrà aggiornato in funzione delle nuove assunzioni.

Per quanto riguarda l'inquadramento professionale alla 6ª categoria le parti convengono che i lavoratori BILLY WILLIAM, ANSALONI IVANO, GHERARDI ROBERTO matureranno le condizioni definite nei profili professionali e conseguentemente il passaggio alla 6ª categoria, entro le seguenti scadenze:

BILLY WILLIAM	entro 3 mesi dalla firma dell'accordo
ANSALONI IVANO	" 3 " " " " "
GHERARDI ROBERTO	" 8 " " " " "

Le parti s'incontreranno 40 gg. prima della scadenza del contratto aziendale, per definire i profili professionali riguardanti il 6° livello che non siano ancora stati definiti, avendo presente la normativa contrattuale e la specifica situazione aziendale.

Durante tale incontro dovranno essere verificate le reali condizioni professionali per il passaggio al 6° livello, in modo da accertare se qualche altro lavoratore abbia maturato le condizioni definite nei profili.

Inoltre in apposito incontro da effettuarsi entro 10 mesi dalla firma dell'accordo, le parti si incontreranno per identificare nominativamente l'ulteriore lavoratore per il quale si prevede che matureranno le condizioni definite nei profili professionali e conseguentemente il passaggio alla 6ª categoria, che dovrà comunque avvenire entro la durata dello accordo.

Tale nominativo sarà identificato nella seguente rosa di nomi:

- BOZZOLI ANGELO
- MEMEI OMER
- NATALI ANGELO

La F.L.M. ed il C.D.F. ritengono comunque che, al di là di quanto stabilito sui passaggi alla 6' categoria nell'ambito dell'attuale vertenza, il metodo per la valutazione dei passaggi di tutte le categorie previste dal C.C.N.L., debba essere quello del confronto in merito alle possibilità di sviluppo delle capacità professionali ed alla professionalità acquisita dai lavoratori, avendo presente la situazione aziendale.

Carrellisti - sviluppo professionale 2' 3' 4'

L'Azienda procederà per mettere i lavoratori in condizioni di arricchire la propria mansione facendo effettuare anche la manutenzione semplice del carrello e rendendoli autonomi rispetto alla ricerca ed allo smistamento dei materiali.

Costruzione saldatura e lavorazioni speciali - Sviluppo professionale 2' 3' 4' 5'

Verrà introdotto, a far data dal 1. 2.77, la rotazione fra i posti di saldatura e costruzione di carpenteria, mettendo i lavoratori in condizioni di utilizzare il disegno.

Tempi di rotazione:

1 mese fra posizioni di saldatura e puntatura
4 mesi fra posizioni di costruzione e disegno

Tubiisti - Sviluppo Professionale 2'3'4'5'

Per mantenere le caratteristiche di qualificazione del reparto, l'azienda conserverà tutti i tipi di lavorazione che oggi vengono svolti.

Macchine utensili

Trapanisti e fresatori di macchine semplici - Sviluppo professionale 2' 3' 4'

Verrà effettuata, a far data dal 1.2.77, la rotazione fra tutti i lavoratori addetti alla fresa ed ai trapani.

Tempi di rotazione: 4 mesi

Fresatori addetti a macchine più complesse - sviluppo professionale 3' 4' 5'

Verrà introdotta gradualmente la rotazione di più lavoratori anche su queste macchine.

Tempi di rotazione: 6 mesi

Tornitori - Sviluppo professionale 3' 4' 5'

A far data dal 1.1.77, si darà luogo, per tutto il reparto di macchine utensili, alla ricomposizione delle mansioni, dove questo non sia già avvenuto, che verrà realizzata attraverso lo svolgimento delle operazioni di attrezzatura, messa a punto, cambio utensili e relative operazioni di controllo.

Montaggio - Sviluppo professionale 2' 3' 4' 5'

(per i lavoratori che svolgono operazioni di aggiustaggio, collaudo e mansioni di catena)

Linea 1:

Dopo 6 mesi i lavoratori inseriti nel 2' livello (e esclusi i rifornitori vari), si presume abbiano acquisito le capacità necessarie per passare alla categoria superiore e verranno quindi, previa verifica, inseriti al 3' livello.

Dal 15.2.77 verrà introdotto, a titolo sperimentale, lo scorrimento su catena. Questo dovrà avvenire con coppie di lavoratori che svolgono un tempo complessivo massimo di lavoro pari a 1536 minuti, da effettuare nell'ambito del completamento dello scorrimento su tutta la linea. Inoltre il polmone dei lavoratori addetti al premontaggio dovrà ruotare, nell'ambito delle esigenze produttive dell'azienda, con i lavoratori addetti alla catena.

LINEA 3: - Sviluppo professionale come linea 1

Si darà inizio dal 15.2.77, ad un esperimento di scorrimento sulla linea che interesserà inizialmente 4 lavoratori, mentre gli altri lavoratori rimarranno fermi. Successivamente, per gli altri 4 mesi, le par-tiverranno invertite. Dopo 8 mesi lo scorrimento interesserà tutti i lavoratori.

Tempi di rotazione: 4 mesi

LINEA 2: - Sviluppo professionale 2' 3'

L'Azienda riorganizzerà il sistema di montaggio ed adotterà i metodi idonei alla riqualificazione dei lavoratori, onde sviluppare le loro capacità professionali che potranno portare ad una valutazione dell'acquisizione della 4' categoria al termine di tale operazione.

COLLAUDO E CARICO MACCHINE

Operai collaudo - Sviluppo professionale 3'4'5'

Operai carico macchine - Sviluppo professionale 2'3'4'

IMPIEGATI

Responsabili collaudo - Sviluppo professionale 5'6'

Impiegati carico spedizione - Sviluppo professionale
4' 5' 5'/8

Rifornitori vari - Sviluppo professionale 2' - 3'

MANUTENZIONE

Operai - Sviluppo professionale 3'4'5'

Impiegati resp. - Sviluppo professionale 5'6'

L'azienda aumenterà i materiali e le attrezzature a disposizione della manutenzione ordinaria, in modo da evitare ritardi nell'esecuzione della sua attività e provvedendo all'eventuale riorganizzazione del magazzino.

P.E.

Operai Sviluppo professionale 2'3'4'5'

Dopo 6 mesi i lavoratori inseriti nel 2' livello si presume abbiano acquisito le capacità per passare alla categoria superiore, e verranno quindi, previa verifica, inseriti al 3' livello.

Tecnico reparto - Sviluppo professionale 4'5'6'

ACCETTAZIONE - SMISTAMENTO - COLLAUDO

Operai accettazione - Sviluppo professionale 2' 3'

Operai smistamento - Sviluppo professionale 2'3'4'

Operai collaudo - Sviluppo professionale 3'4'5'

Imp.responsabile - Sviluppo professionale 5'6'

REPARTO SEGHE - MAGAZZINO GREZZI:

Operai - Sviluppo professionale 2'3'4'

Impiegato responsabile - Sviluppo professionale 5'6'

MAGAZZINO

Operai - Sviluppo professionale 2'3'4'5'

Impiegati - Sviluppo professionale 5'6'

(Organiz-

zatore re

sponsabile)

RICAMBI ASSISTENZA

Operai - Sviluppo professionale 2'3'4'5'

Impiegati - Sviluppo professionale 3'4'5'

Programmatori

Responsabile reparto e

dei collegamenti con

assistenza clienti - sviluppo professionale 5'6'

VERNICIATURA

Operai - Sviluppo professionale 3'4'5'

PASSAGGI DI CATEGORIA

Indicativamente, dopo 20 mesi tutti i lavoratori inseriti nel 2' livello (esclusi i rifornitori vari) si presume abbiano acquisito le capacità necessarie per passare alla categoria superiore, e verranno, previa verifica, inseriti al 3 livello.

Le parti convengono di effettuare i seguenti passaggi di categoria:

dalla 2' alla 3':

dal 1.12.76 = BARALDINI ATHOS = CAVANI ROBERTO = GIUSTI LINO =

dal 1.1.77 = SACCHI DANIELE =

dal 1.2.77 = MORSELLI MAURIZIO

dal 1.1.78 = GRENZI GINO

Dalla 3' alla 4':

dal 1.12.76 = BALDINI GRAZIANO = BATTAIOLA GIULIANO =

BELLEI WILLIAM = MENEGATTI MARIO =

SCANAVINI SILVANO = STRADI DANTE =

VOLPIGLI WILLIAM =

dal 1.3.77 = GARUTI FRANCO

dal 1.5.77 = BENATTI LUIGI

dal 1.1.78 = MAI EROS

xxxxx RONCHETTI MAURO = 4 mesi dopo Cambio mansioni op
pure 4 mesi dal rientro dal
servizio militare.

xxxxx LUPPI FRANCO = verifica a luglio 1977

dalla 3' alla 4':

dal 1.12.76 = ZACCARINI MARILENA

dal 1.5.77 = BALDINI IMER

dalla 4' alla 5':

dal 1.12.76 = ZANIBONI MAURO

dal 1.1.78 = MARCHESI MARIA LUISA

dalla 4' alla 5'

dal 1.5.77 : CAMU-

RATI GINO = SCHIA-

VI TORINO = GARUTI

TEODORO

7) In merito alla istituzione del registro dei dati ambientali, del registro dei dati biostatistici e del libretto sanitario e di rischio individuale, di cui all'art.27 disciplina generale, sezione terza, si conviene di attendere quanto verrà definito tra l'associazione imprenditoriale e il sindacato provinciale territoriale. In caso di mancata definizione entro 4 mesi dalla firma del presente accordo, le parti s'incontreranno per definire aziendalemente, le modalità di attuazione.

L'Azienda fornirà l'elenco delle sostanze nocive presenti nelle lavorazioni svolte all'interno dello stabilimento.

I responsi delle visite mediche obbligatorie, saranno messi a disposizione dei lavoratori interessati, in duplice copia. Le visite mediche obbligatorie, saranno effettuate presso un ente di diritto pubblico. I criteri delle visite periodiche obbligatorie, dovranno essere collegati con gli esiti delle indagini ambientali. Il C.D.F potrà richiedere incontri con l'azienda per verificare le corrette applicazioni di quanto sopra.

Le visite saranno effettuate in modo da non arrecare delle difficoltà allo svolgimento dell'attività produttiva, ed i lavoratori potranno eventualmente utilizzare dei permessi che saranno retribuiti nella misura massima di 3 ore cadauno.

L'Azienda inizierà le rilevazioni ambientali secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. partendo dal reparto verniciatura.

Questa rilevazione verrà effettuata al più presto possibile da un ente specializzato scelto dai lavoratori entro il 1.1.77. Contemporaneamente tale ente effettuerà una visita medica ai verniciatori.

Le successive visite mediche obbligatorie saranno effettuate con le modalità sopra indicate.

ALLEGATO AL PUNTO 7)

Al fine di salvaguardare maggiormente la salute dei lavoratori si conviene quanto segue:

REPARTI MONTAGGIO:

- a) l'Azienda arretrerà in misura sufficiente, la scaffalatura attorno alla linea mobile n.1 entro 1 mese

- b) l'Azienda realizzerà entro 3 mesi, una soluzione più funzionale per attuare l'introduzione dei perni, tenendo conto dei criteri anti-infortunistici.
- c) Allo scopo di evitare consistenti operazioni di verniciatura, nelle fasi di montaggio, l'azienda farà in modo, entro 1 mese, di rifornire al montaggio i materiali già smaltati.
- d) l'Azienda renderà idonea la temperatura ambientale.
- e) l'Azienda eliminerà i fumi di scarico lungo la linea 1 entro 2 mesi. L'efficacia delle soluzioni adottate, sarà oggetto di verifica
- f) entro 1 mese, verrà montato un aspiratore sufficiente per eliminare i fumi della saldatura del collaudo retro-escavatori

VERNICIATURA MONTAGGIO:

- a) l'Azienda adotterà una soluzione fissa per la messa in moto delle macchine all'interno della verniciatura, che eviti pericoli, entro 3 mesi.
- b) Entro 3 mesi verrà installato un aspiratore singolo per i fumi di scarico delle macchine accese in verniciatura o verrà adottato l'impianto di ventilazione.
- c) l'Azienda vernicerà, preventivamente, entro 1 mese, le parti inferiori delle macchine, onde ridurre i tempi delle lavorazioni disagiate.
- d) l'Azienda renderà funzionante l'impianto di aspirazione della verniciatura aumentando, se necessario, la frequenza della manutenzione.

MAGAZZINO MONTAGGIO:

Entro due mesi, l'Azienda realizzerà un supporto che dia una garanzia di sicurezza all'operatore che sistema i telai delle 4.RM. Successivamente si andrà ad una verifica per eliminare la rimanente pericolosità.

COLLAUDO ACCETTAZIONE:

L'Azienda continuerà a non utilizzare le gru con carichi di peso superiori alla portata. Nell'ambito della ristrutturazione del reparto, verrà esaminata la possibilità di eliminare gli sbalzi di temperatura.

L'Azienda continuerà a mantenere efficienti i materiali e gli impianti di collegamento. Nell'ambito della ristrutturazione del reparto, sarà concordato un orario articolato.

COSTRUZIONE SALDATURA:

- a) l'Azienda, entro 3 mesi, renderà efficiente lo impianto di aspirazione.
- b) a titolo sperimentale, verranno rese apribili le vetrate di testa di un capannone del reparto.
- c) entro 3 mesi, nell'ufficio del reparto CS, verrà installato un condizionatore a presa d'aria dall'esterno.

MAGAZZINO GENERALE:

Le parti verificheranno il problema della climatizzazione del reparto.

MACCHINE UTENSILI:

Entro maggio verranno resi apribili i vetri di te-

ata del reparto.

MAGAZZINO GREZZI:

Nell'ambito della verifica che verrà fatta per lo spostamento della fabbrica, si esaminerà la possibilità di risolvere i problemi di spazio e di attrezzature.

GENERALI E VARI:

Entro 1 mese verranno messi i cartelli di velocità massima.

Entro 3 mesi verrà adottata una attrezzatura di sicurezza per il trasporto di retro-escavatori.

Entro il 31.12 verranno installati i parabrezza sui carrelli.

Entro 1 mese, verrà adottata una soluzione per la depurazione dei gas di scarico su n.2 carrelli.

Per pulire le macchine, verrà adottato un prodotto atossico e non infiammabile.

8) L'Azienda metterà a disposizione un locale adeguato per l'effettuazione delle riunioni dei lavoratori.

VERBALE ALLEGATO PUNTO 8)

Su richiesta del C.D.F. l'azienda potrà autorizzare l'effettuazione dell'assemblea nella sala mensa.

9) MONTE ORE:

L'attuale monte ore a disposizione del C.D.F. viene elevato a 530 ore annue, coi criteri dell'art.6 dell'accordo aziendale precedente, a partire dal 1.1.77. Inoltre, per le ore di lavoro perse per il rinnovo del contratto aziendale, verrà corrisposto il 50%.

10) PREMIO DI PRODUZIONE:

Il premio di produzione viene fissato in L.89.500

Mensili dal 1.12.76 uguale per tutti i lavoratori dipendenti. Entro il 10.12.76 verrà corrisposta la somma di L.100.000 "Una Tantum" a tutti i lavoratori.

Il vosto di un pasto composto da: minestra, pietanza, un panino, formaggio grattugiato e bevanda resta fissato a L.400 fino al 31.3.78. A tale data le parti si incontreranno per concordare il nuovo prezzo.

- 11) A titolo sperimentale verrà istituito l'orario flessibile per gli impiegati. Gli orari possibili sono:

dalle ore	8	alle ore	12	e dalle ore	14	alle	18		
"	"	8	"	"	12,30	"	13,30	"	17
"	"	8	"	"	12,30	"	14	"	17,30

La scelta dell'orario deve essere rispettata per almeno 3 mesi, dandone comunicazione al responsabile dell'ufficio.

La verifica sull'esito di tale orario verrà effettuata dopo sei mesi dall'inizio, comunque non prima del 15.7.77.

L'Azienda effettuerà i miglioramenti necessari per rendere funzionante l'infermeria.

12) DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo decorre /dal 1.12.1976 e scadrà il 31.3.1978, salvo le decorrenze particolari previste per i singoli istituti.

Letto, approvato e sottoscritto.

COPIA CONFORME

Nuovo incontro ieri per la Benfra

Sono proseguite ieri le trattative per il rinnovo del contratto integrativo della Benfra. Sindacati e direzione hanno ripreso la discussione per cercare un accordo sui punti più controversi. L'incontro, nel momento in cui scrivevamo, non è ancora terminato.

Occorre qui ricordare che la pressione delle mostranze, che dura da ormai cinque mesi, ha già portato all'acquisizione di importanti formulazioni di accordo riguardanti il controllo del lavoro decentrato, l'abolizione degli appalti interni, l'assunzione di manodopera femminile e giovanile a livello operato, l'aumento del monte ore per attività sindacali.

Ieri le organizzazioni sindacali e di fabbrica hanno chiesto all'azienda di pronunciarsi sulle proposte di modifica dell'organizzazione del lavoro, in modo da permettere una migliore autonomia operativa e di conseguenza uno sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori, e sui passaggi di categoria per i lavoratori che hanno maturato le condizioni necessarie, stabilendo, per la particolare realtà aziendale, le figure professionali e il loro sviluppo categoriale dai livelli più bassi sino ai più alti.

UNITA' DEL
27.11.76

Gli altri punti all'ordine del giorno riguardavano l'impegno dell'azienda a retribuire le ore di assenza per le cure di prevenzione di invalidità e nello stesso tempo ad intervenire sull'ambiente per eliminare le nocività che sono causa dell'insorgere di tali malattie; ed infine una dettagliata informazione sul nuovo stabilimento, il mantenimento del blocco del costo del pasto.

Inoltre, dalla trattativa è già scaturito l'impegno ad assumere nuovo personale e a mantenere i livelli occupazionali ripristinando il turnover e limitando il lavoro decentrato all'esterno.

IN UN INCONTRO PUBBLICO

CAZZEYA 24-11-76

Alla Crocetta l'esame Ben-Fra

Ha avuto luogo nei giorni scorsi presso la sede del quartiere Crocetta un incontro pubblico promosso dalla commissione economica del quartiere con il consiglio di fabbrica e rappresentanti della direzione aziendale della Ben-Fra per un esame della situazione di quella struttura industriale nel contesto economico complessivo e settoriale nel quale essa opera, approfonditamente in un documento elaborato dallo stesso quartiere.

Nel corso del dibattito sono stati sottolineati gli aspetti più marcatamente incidenti sull'attuale situazione di crisi dell'azienda e che vanno individuati nei mancati investimenti produttivi e nella carenza di valide occasioni e alternative al progetto di riconversione industriale.

E' stata altresì rinnovata la richiesta di uno spostamento dell'azienda in area più ampia che consenta un più razionale movimento interno e un più salubre ambiente di lavoro e con l'inserimento di

più avanzate tecnologie onde programmare un'ulteriore espansione della struttura. Un discorso di programmazione a medio e lungo periodo dovrà avere — è stato sottolineato — come supporto la larga partecipazione di tutta l'impresa con responsabilizzazione a livelli intermedi, lavoro d'équipe, collegialità, larga e aperta informazione nell'intento di incentivare una maggiore produttività. E in questa ottica dovrà essere visto anche il problema di un più equilibrato rapporto fra lavoro esterno ed interno e l'obiettivo da perseguire di una diminuzione dei costi attraverso un maggior potere contrattuale sulle materie prime impiegate e una più oculata ricerca di alternative meno onerose a pari caratteristiche. E' stata infine richiamata l'attenzione sul gravoso problema dell'occupazione giovanile e sottolineata l'esigenza di inserire giovani quadri da responsabilizzare nell'azienda.

Per il rinnovo del contratto integrativo aziendale

Raggiunto alla Benfra UN POSITIVO ACCORDO

Controllo degli investimenti, occupazione e organizzazione del lavoro
i punti salienti dell'intesa

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellocontrattozione.it

