

IL PRESENTE ACCORDO INTEGRA E SOSTITUISCE IL PRECEDENTE ACCORDO INTEGRATIVO.

1) OCCUPAZIONE ED INVESTIMENTI

Fermo restando quanto previsto al paragrafo 1 dell'art.10 -parte generale - del CCNL, la Direzione Aziendale fornirà anche a richiesta della RSA l'informativa riguardante investimenti, l'organizzazione del lavoro e di eventuali modifiche organizzative e produttive. Tale informativa avverrà nell'ipotesi in cui dovessero verificarsi delle particolari situazioni che comportassero effetti negativi sull'organizzazione del lavoro, sul normale orario di lavoro e/o sui livelli occupazionali.

In merito al problema occupazionale, premesso che la politica dell'azienda è orientata nel senso del mantenimento e possibilmente dell'incremento dell'occupazione generale, la direzione ritiene di potere affermare, nel momento attuale, che salvo cause di forza maggiore, che saranno verificate in ogni caso tra le parti, l'organico complessivo sarà mantenuto ai livelli oggi esistenti, tenendo in particolare considerazione, nel caso di nuove assunzioni, il personale giovanile e femminile.

2) LAVORO ESTERNO

Premesso che il ricorso al lavoro esterno deve avvenire nel rispetto delle leggi e del CCNL, l'azienda richiederà alle ditte terziste l'assunzione, mediante apposita clausola, dell'impegno ad applicare, nei confronti del personale dipendente, i contratti di lavoro di competenza e le leggi sul lavoro.

L'azienda nell'ambito della normativa prevista dall'art.11 -parte generale- del CCNL, informerà la Commissione Paritetica delle lavorazioni commesse a terzi con relativo indirizzo, eventualmente aggiornando tale elenco periodicamente specificando i settori di attività.

L'azienda per quanto riguarda il lavoro a domicilio, darà applicazione a quanto previsto dagli artt.5 e 7 del protocollo 4 del vigente CCNL.

3) AMBIENTE DI LAVORO

L'azienda riconosce il Consorzio Socio-Sanitario di Carpi nonchè il relativo tariffario, nell'ambito e nel rispetto della vigente normativa di legge e contrattuale in materia di prevenzione e tutela della salute dei lavoratori.

Alle maestranze che su invito di detto Centro, verranno sottoposte a visite mediche generiche e/o specialistiche, saranno riconosciute ore 2 annue di permesso retribuito, in caso di accertamenti diagnostici effettuati in strutture sanitarie pubbliche.

4) DIRITTI SINDACALI E PATRONATO

L'azienda riconosce ai Rappresentanti sindacali aziendali un monte ore di 100^x ore annue di permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni.

Tali ore potranno essere usufruite anche dai delegati di reparto. Il predetto monte ore è comprensivo dei permessi retribuiti previsti dal contratto e dalla legge per i dirigenti della RSA.

Con riferimento all'art.12 della legge 300, l'azienda mette a disposizione di un rappresentante dei Patronati Confederali CGIL-CISL-UIL, un idoneo locale nel quale potrà svolgere la sua attività e ricevere i lavoratori fuori dall'orario di lavoro, avendo le parti concordemente presente l'esigenza di salvaguardare il normale svolgimento dell'attività lavorativa ai fini produttivi.

Il rappresentante dei Patronati Confederali CGIL/CISL/UIL, designato dagli stessi con lettera alla direzione aziendale, qualora sia un componente della RSA potrà usufruire di 20 ore annue, retribuite, da utilizzare nell'ambito del monte ore preventivamente concordato fra la RSA e la Direzione Aziendale, per l'espletamento di attività e compiti propri e specifici dei Patronati stessi. Il rappresentante aziendale dei Patronati in argomento beneficerà delle ore retribuite sopra indicate, richiedendo alla direzione i permessi di cui trattasi con un preavviso sufficiente, compatibilmente anche con le esigenze produttive dell'azienda.

5) ANTICIPAZIONI INDENNITA' INAM/INAIL

L'azienda provvederà ad anticipare a tutti i lavoratori, alle normali scadenze dei periodi di paga, le indennità di malattia ed infortunio a carico dei competenti Istituti INAM e INAIL.

Detta anticipazione è subordinata alle garanzie previste dall'ultimo comma dell'art.48 - parte generale - del CCNL, garanzie per ottenere le quali, le parti assumono l'impegno di prendere i necessari contatti con gli Istituti preposti.

6) INQUADRAMENTO CATEGORIALE

Le parti esamineranno a livello aziendale con eventuale confronto in sede sindacale, eventuali passaggi di categoria riferiti alla corretta applicazione delle norme del vigente CCNL. Le parti si danno atto che il superminimo di L.25 orarie, riconosciuto ai lavoratori inquadrati nella categoria E 1 con l'accordo integrativo del 24/4/1974, quale acconto per futuri passaggi in categorie superiori, verrà assorbito a partire dal 1/10/1978 in sede di applicazione delle diverse fasidel nuovo inquadramento categoriale previsto dal protocollo n.2 del CCNL.

7) PREMIO DI PRODUZIONE

A partire dall'1.7.77, la maggiorazione dell'8% sulla paga base erogato agli operai a titolo di minimo di cottimo o mancato cottimo verrà conglobato in cifra (L.8254 per la categ. E 2, L. 8375 per la categ. E 1, L.9364 per la categ. C.) nel premio di produzione in atto.

Il premio di produzione di cui sopra, inoltre, verrà elevato come segue:

per gli operai

- dall'1.6.77 a L. 36.000 mensili
- dall'1.5.78 a L. 41.000 "

per gli impiegati e intermedi

- dall'1.6.77 a L. 32.000 "
- dall'1.5.78 a L. 37.000 "
- dall'1.1.79 a L. 41.000 "

Al raggiungimento del valore massimo del premio concorreranno, tramite assorbimento, gli eventuali superminimi individuali, goduti, dagli impiegati, nella misura di L.5.000 alla data 1.6.77.

8) MENSA

Inoltre l'azienda si impegna per quanto riguarda la mensa ad applicare eventuali accordi o modifiche che intervenissero per quanto riguarda la delimitazione delle zone, che potrebbero scaturire da riunioni del comitato di gestione. accordi sindacali territoriali.

Inoltre l'azienda si impegna al pagamento del prezzo del pasto secondo l'accordo stipulato tra le OO.SS. del 28/4/1976.

9) DURATA

Il presente accordo avrà durata sino al 30/10/1979.

Archivio Storico
portaledello.comit.it

