

RICHIESTA

CONTRATTO INTEGRATIVO

ROSSI

Consiglio di fabbrica

Il consiglio di fabbrica della "Rossi" ha svolto un'analisi accurata della situazione aziendale tenendo conto anche dell'andamento del mercato.

I cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, l'introduzione di nuove tecnologie, l'ampliamento delle gamme del prodotto, l'estensione della rete commerciale, gli incrementi occupazionali anche in presenza di una congiuntura economica alterna, presentano questa impresa validamente sul mercato.

Pur esprimendo un giudizio, nel complesso, positivo, il consiglio di fabbrica ritiene indispensabile l'avvio di un confronto con l'azienda su questioni o mai affrontate o solo parzialmente risolte che vanno dall'estensione dei diritti d'informazione, all'intervento sull'organizzazione del lavoro, dalla valorizzazione della professionalità, alla riduzione d'orario con la sperimentazione di nuovi regimi d'orario.

Questi in sintesi sono i principali capitoli con i quali il consiglio di fabbrica intende avviare la prossima contrattazione integrativa aziendale, che anzitutto saranno oggetto di discussione nelle assemblee dei lavoratori.

REVISIONE CONTRATTO 13/11/1980

ART. 1 INFORMAZIONE E OCCUPAZIONE

Si propone la sostituzione di questo capitolo con quanto contenuto nella seconda parte della piattaforma alla voce "informazioni". Allegati 1 e 2 superati.

ART. 2 VERNICIATURA

Le disposizioni contenute in tale articolo sono a tutt'oggi disattese.

Riconfermiamo pertanto l'esigenza già ampiamente motivata di uno scorporo del reparto verniciatura dai reparti di produzione. Chiediamo, a tal proposito, un progetto definitivo, anche in considerazione dell'ormai certa ristrutturazione dell'azienda.

ART. 3 SFOLTIMENTO DEL REPARTO MACCHINE E SOSTITUZIONE MACCHINE

Valgano per questo articolo le considerazioni svolte sopra: si richiede la presentazione di un progetto definitivo di sistemazione del reparto macchine.

ART.4 MEZZOGIORNO

Abrogare perché è inutile.

ART.5 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Vedi seconda parte stesura .

ART. 6 TURNI

Superato dall'accordo stipulato nel 1981.

ART. 7 LAVORO STRAORDINARIO

Vedi seconda parte.

ART. 8 SALARIO

Vedi seconda parte

ART. 9 INQUADRAMENTO

Vedi seconda parte.

ART.10 QUESTIONI SOCIALI

1) PERMESSI AI GENITORI

Riteniamo che le disposizioni di questo articolo siano insufficienti; proponiamo quindi, le seguenti modifiche:

-estendere il godimento dei permessi per l'assistenza ivi indicata a tutto il nucleo familiare, o comunque tenendo conto di particolari situazioni.

Quanto sopra richiesto va esteso anche per l'assistenza ai figli nel caso di visite mediche specialistiche, terapie e cure termali prescritte dagli organi pubblici preposti.

Inoltre proponiamo che la fascia entro la quale è facoltativo il recupero dei permessi in oggetto venga ampliata da 24 a 40 ore annue.

2 VISITE SPECIALISTICHE ED ANTITUMORALI

Si propone inoltre la retribuzione al 50% di tutte le visite specialistiche, compresa l'odontoiatria, e delle terapie prescritte e/o effettuate dagli enti pubblici.

Retribuzione al 100% per le visite ed esami periodici prescritti dalla medicina del lavoro ai dipendenti soggetti a rischio.

ART. 11 FORMAZIONE PROFESSIONALE

Va bene, aggiungere alla seconda parte della piattaforma.

ART. 12 VERIFICA

Eliminare

ART. 13 AMBIENTE

Anzitutto rileviamo una cronica lentezza, da parte della Direzione aziendale, nell'adottare provvedimenti man mano segnalati dal C.D.F. ,o di comune accordo ritenuti necessari.

In particolare ravvisiamo:

- 1-la carenza di ventilazione;
- 2- mancanza di un sistema di regolazione automatica dell'impianto di riscaldamento;
- 3- chiediamo che vengano definite dettagliatamente le condizioni ambientali nei capannoni di prossima costruzione.

SECONDA PARTE

INFORMAZIONI

Chiediamo: 1- l'illustrazione annuale del bilancio aziendale preventivo e consuntivo, con particolare riferimento agli investimenti ed alle variazioni degli indici di produttività;

2- previsione di produzione e di mercato, e prospettive occupazionali;

3- informazione periodica dettagliata su : assunzioni, dimissioni, contratti a tempo determinato, contratti a tempo parziale e relativi inquadramenti;

4- quantità, tipologie e destinazione del decentramento.

OCCUPAZIONE

Il C.D.F. ritiene che su tale argomento debba prodursi, anche in questa azienda il massimo sforzo nella creazione di nuovi posti di lavoro, con riguardo particolare ai giovani in cerca di prima occupazione .

A tal fine proponiamo:

A) l'istituzione di un "salario d'ingresso" temporaneamente più basso ,per i giovani assunti con contratti a tempo indeterminato;

B) la regolamentazione e l'estensione del lavoro a tempo parziale ,sia per i nuovi assunti, sia per i lavoratori attualmente in forza; assumendo a riferimento le disposizioni in materia contenute nel decreto legge 519 e comunque, applicando la normativa più favorevole ai dipendenti.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Abbiamo a disposizione 40 ore di riduzione d'orario annue. Escludiamo qualsiasi utilizzo collegato a ferie, ponti, permessi individuali e, la parziale o totale monetizzazione della riduzione stessa.

Pertanto rivendichiamo un'utilizzazione della riduzione d'orario di lavoro man mano che matura con modalità da concordarsi nell'ambito del calendario annuo; non escludendo la possibilità di una riduzione stabile giornaliera da raccordare con regimi d'orario flessibili.

Va altresì stabilito che per i lavoratori turnisti la maturazione della riduzione orario di lavoro va proporzionata ai periodi di lavoro svolti ad orario "normale".

Resta per noi inteso che la maturazione del diritto alla riduzione orario di lavoro non è legato in nessun modo alla presenza effettiva in azienda.

STRAORDINARIO E FLESSIBILITA'

Si impone una drastica riduzione delle ore straordinarie poiché esse ridimensionano fortemente la riduzione dell'orario di lavoro e producono effetti negativi sull'occupazione.

Pertanto per tutte le ore straordinarie vanno attuate reciproche compensazioni individuali e/o collettive; stabilendo inoltre riduzioni d'orario proporzionate alle ore straordinarie non recuperate.

Per quanto riguarda la normativa contrattuale inerente al capitolo dello "straordinario comandato", consideriamo opportuno il suo superamento in quanto sono possibili alternative come: la sperimentazione di flessibilità nei regimi d'orario oltreché la contrattazione delle ore ritenute necessarie (quest'ultima per altro già ampiamente sperimentata).

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

A) Per i capi-reparto e capi-ufficio, si propone una maggiore autonomia nella conduzione dei reparti e degli uffici.

B) Si rende indispensabile l'istituzione della figura professionale di assistente al capo reparto con un ruolo meramente tecnico e di supporto al capo reparto stesso, soprattutto per quanto attiene alla formazione professionale dei lavoratori.

C) In generale notiamo una carenza dei servizi alla produzione; la prospettiva della creazione di isole di lavoro deve spingere anzitutto a migliorare questi servizi: a tal fine pensiamo sia utile avviare sperimentazioni di autocontrollo

dei particolari (di reparto, di linea, di area).

D) Chiediamo una preventiva informazione su tutte le forme di mobilità tra i reparti anche se temporanee, stabilendo comunque che essa sia finalizzata alla formazione professionale.

E) La consuntivazione, avviata circa un anno fa attraverso il sistema denominato "centri di costo", riteniamo sia un'esperienza valida perché permette la circolazione delle conoscenze ed una migliore comprensione delle problematiche produttive. Richiediamo pertanto il pieno ripristino del suddetto sistema, con la disponibilità a riconsiderarne il funzionamento sicché sia più efficace e corrispondente agli scopi su brevemente descritti.

Chiediamo una verifica dei carichi di lavoro e dei tempi di lavorazione in conseguenza degli abbinamenti di macchine tradizionali e tra queste e macchine a controllo numerico, ed inoltre per l'avvenuta costituzione di centri di lavoro.

INQUADRAMENTO UNICO

Le innovazioni tecnologiche, i cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, rendono indispensabile un aggiornamento dei profili professionali contenuti nel CCNL da troppo tempo inalterati e quindi, insufficienti a definire una realtà in rapido mutamento. Dunque si rende indispensabile, a nostro avviso, la definizione di un mansionario aziendale che rispecchi le professionalità esistenti nell'impresa e quelle in rapida evoluzione. Non essendo opportuna, secondo noi, la definizione completa di detto mansionario nel corso della trattativa per il rinnovo del contratto aziendale, proponiamo che in quella sede vengano delineati criteri e metodi sulla cui base impostare il lavoro successivo (vedi allegato 1).

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Una corretta gestione delle 150 ore (sperimentazioni in tal senso sono state fatte, con risultati positivi) è fondamentale per incrementare i livelli professionali nell'impresa. Pertanto proponiamo corsi di formazione ed aggiornamento professionale per gli addetti alle seguenti aree di lavoro:

- 1) CENTRI DI LAVORO
- 2) MACCHINE AD ALTA TECNOLOGIA
- 3) LAVORAZIONE AD ISOLE
- 4) IMPIEGATI TECNICI
- 5) MANUTENTORI
- 6) CAPI-REPARTO E CAPI-UFFICIO

Prevedendo anche l'utilizzo dei fondi CEE per la formazione professionale.

SALARIO

Il salario aziendale della "ROSSI" si colloca nella media dei livelli retributivi provinciali.

Nel formulare le seguenti proposte, il C.D.F. ha tenuto conto di alcuni criteri, ossia:

- 1) Parametrazione completa del salario aziendale che ripristini la scala parametrica nazionale (100/225), ed elimini gli appiattimenti retributivi esistenti.
- 2) Mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni per il biennio 85/86.

Pertanto si rivendica un aumento salariale di settantamila lire medie (70.000) così ripartite:

1°	17.500
2)	34.000
3°	45.800
4°	56.300
5°	76.300
6°	90.400
7°	111.500
8°	135.000
9°	164.000

- 3) Per i lavoratori turnisti si richiede che l'indennità di mancata mensa pari alla quota con la quale l'azienda concorre al raggiungimento del prezzo del pasto.

- 4) Aumento indennità giornaliera a L. 1.000 per i turnisti.

T.F.R.

Proponiamo di migliorare la normativa attraverso:

- a) puntualizzazione ed estensione dei motivi della richiesta d'anticipo ossia, prima casa per sé e per i figli, prestazioni mediche particolari ovvero protesi, apparecchiature speciali per sé e familiari, eventi luttuosi.
- B) Modificare la disposizione che definisce gli aventi diritto in modo da rendere più ampio e ripetibile l'accesso a questo anticipo.

Stabilire che in ogni caso la precedenza va data alle richieste motivate da problemi di salute.

Per quanto attiene all'acquisto della prima casa, si tenga conto che esso può avvenire attraverso svariate forme oltre alla compravendita ovvero: successioni per causa di morte (spese fiscali per trasferimento); riscatto IACP; partecipazione ad una Cooperativa; ristrutturazione di un immobile.

Per il diritto all'anticipo è sufficiente il solo compromesso notarile.

MALATTIA

E' necessario perfezionare e sancire nel contratto aziendale l'accordo verbale intervenuto tra azienda e C.D.F. su tale materia.

Nella fattispecie:

- A) - i ricoveri ospedalieri, i periodi di convalescenza post-operatoria, i periodi per malattia ed infortunio particolarmente gravi ed a lunga decorrenza non vengano conteggiati ai fini del periodo di comporto e venga ripristinato il trattamento economico del precedente contratto nazionale del Lavoro.
- B) - Aggiornamento costante del periodo di comporto e del trattamento economico spettanti, ad ogni malattia o infortunio non sul lavoro;
- C) - decorrenza della normativa ai fini del trattamento economico dal luglio 84; assicurazione del trattamento retributivo di miglior favore, sia erogato dall'Inps, che dall'azienda.
- D) - Una volta superati i limiti di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore avrà 15 gg di tempo per chiedere un periodo di aspettativa (così come previsto dal vigente CCNL), e in tale tempo l'azienda non proceda al suo licenziamento.

Inoltre prima di procedere ad un licenziamento per superamento del periodo di comporto avrà luogo, tra C.D.F. ed azienda, un'esame della situazione; in ogni caso il dipendente licenziato a causa del superamento del periodo di comporto, dev'essere sostituito da una nuova assunzione.

PREVENZIONE ANTINFORTUNISTICA

Maggiore attenzione va rivolta all'informazione sulle disposizioni legislative soprattutto per i dipendenti cui è affidato il rispetto della norme antinfortunistiche.

Pertanto si richiede l'istituzione di corsi di aggiornamento (anche attraverso le 150 ore), sulle norme antinfortunistiche, loro campo di applicazione, soccorso di persone infortunate ecc, effettuati da istituti specializzati, per i responsabili di reparto loro assistenti, manutentori e progettisti.

Per ciò che riguarda le ispezioni, i sopralluoghi, e le verifiche effettuate dagli organi competenti, chiediamo la attiva partecipazione del C.D.F. e le copie delle relative documentazioni.

ALLEGATO 1 INQUADRAMENTO UNICO

- 1) Definizione dei profili professionali per figure operaie da inquadrare nel 6° livello oltre quelli previsti dal CCNL.;
- 2) Definizione dei profili che determinano l'inquadramento al 9° livello.
- 3) Riduzione ad 1 anno del periodo di permanenza nel secondo livello
- 4) I profili professionali dovranno tener conto dei seguenti fattori:
-cumulo di mansioni; mobilità professionale; percorsi professionalizzanti, lavorazioni ad alta tecnologia, lavorazioni ad isole, lavorazioni sui centri di lavoro.

ALLEGATO 2 PER TRASFERTE

- 1) Aumento a L.10.000 Italia, L.20.000 estero per indennità giornaliera (compresi sabato e domenica e festività infrasettimanali. Per le trasferte prolungate, prevedere il rimborso delle spese per telefonate).
- 2) Adeguamento massimali assicurati e definizione delle condizioni, della polizza assicurativa.
- 3) Estensione di quanto su richiesto anche per le trasferte all'estero.
- 4) Eventuali danni all'automezzo del lavoratore causati da incidenti sono, indipendentemente dalle responsabilità, a carico dell'azienda.
- 5) Rimborso chilometrico da tabelle ACI.
- 6) Retribuzione delle 8 ore di lavoro qualora il trasfertista non svolga attività lavorativa, per cause indipendenti dalla sua volontà.

N.B.

Quanto su richiesto, relativamente alla copertura assicurativa per i trasfertisti, riteniamo debba essere applicato al personale addetto alla conduzione di automezzi.

ALLEGATO 3 MONTE ORE SINDACALE:

Gli accresciuti compiti del C.D.F. negli ultimi anni rendono necessario l'adeguamento del monte ore sindacale (fermo al 79) oramai insufficiente.

Richiediamo un aumento dalle attuali 600 ore annue a 900 ore annue.