

CISL Emilia Centrale

ACCORDO AZIENDALE

Sulla base della piattaforma sindacale del 25/11/83 tra la rappresentanza del Consiglio di Fabbrica, quella della FULC Provinciale e la Direzione Aziendale SCAM si è stipulato il seguente accordo quale rinnovo del contratto aziendale scaduto il 30/6/83:

1) INVESTIMENTI

Le parti si danno atto dell'avvenuta realizzazione delle opere fondamentali previste dal programma investimenti allegato al precedente accordo aziendale per un ammontare di oltre quattro miliardi.

Nel frattempo il mercato nazionale dei mezzi tecnici per l'agricoltura è stato caratterizzato dal calo della domanda, stasi dei consumi, calo della produzione e andamento dei prezzi che non hanno recuperato il tasso d'inflazione.

Le previsioni indicano una possibilità di ripresa legata peraltro ad una diversa attenzione ai problemi dell'agricoltura.

In questo quadro la Direzione SCAM informa di essere impegnata a definire l'aggiornamento del suo piano di sviluppo poliennale fino al 1987 sulla base delle seguenti linee strategiche fondamentali:

- a) allargamento e diversificazione della sua presenza sul mercato mediante una linea (concimi misti organici; liquidi, fogliari, integratori) riferito al mercato privato inizialmente (2 anni) sperimentata con "test" in alcune zone pilota;
- b) aggiornamento del catalogo;
- c) innovazioni alle tecnologie produttive tese in particolare a creare maggiori opportunità di utilizzo di materie prime di base nel settore concimi;
- d) diversificazione ed integrazione dell'unico punto di produzione in relazione sia agli obiettivi di cui al punto a) sia ad una migliore razionalizzazione dell'esistente.

Ferma restando l'autonomia imprenditoriale dell'azienda, la definizione del piano sarà momento di ulteriore informazione e confronto tra Direzione e Consiglio di Fabbrica.

2) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO/MANSIONARI

Per effetto delle modificazioni intervenute agli impianti e più in generale agli strumenti di lavoro di reparti e uffici si è concordato sulla necessità di verificare l'organizzazione del lavoro e i mansionari per aggiornarne la rispondenza alle nuove realtà.

./..

2

In particolare:

- ◊ impianto produzione concimi : * verifiche mansionari
* definizione addetti al granulatore
- ◊ torre insacco concimi : * verifica mansionari
* funzione di vice-capo turno svolta dal palista e non più dall'addetto alla sala quadro
- ◊ amministrazione : * definizione della nuova organizzazione del lavoro già in corso - verifica ai mansionari
- ◊ trasporti e spedizioni : * definizione della nuova o.d.l. - verifica dei mansionari
- ◊ laboratorio : * modificazioni alla struttura, alle funzioni e alla o.d.l. conseguenti alla creazione della nuova Direzione di R. e S.
- ◊ ricerca e sviluppo : * funzione, struttura, o.d.l., mansionari.

3) AMBIENTE DI LAVORO

Preso atto dei miglioramenti apportati alla situazione ambientale generale dell'azienda, le parti concordano sulla necessità di continuare gli incontri, con la presenza dei tecnici aziendali, per studiare come poter intervenire su alcuni punti di rischio ancora presenti, quali:

- * abbattimento polveri aspirate (impianto dosaggio e torre insacco concimi)
- * rumorosità (1° piano impianto concimi)
- * modificazioni impiantistiche nel reparto antiparassitari (vecchio impianto polveri e confezionamenti)

Dopo il reparto concimi sarà dato inizio ai rilievi ambientali anche a quello antiparassitari con gli strumenti di cui l'azienda si è dotata al fine di mantenere sotto controllo gli agenti di rischio nei posti di lavoro.

In relazione a quanto stabilito dall'art.42 del CCNL si concorda quanto segue:

- a) i dati annotati nelle singole relazioni redatte in occasione dei rilievi ambientali effettuati dal servizio aziendale saranno riportati

./..

3

su apposito registro predisposto e tenuto a cura dell'azienda;

b) poichè gli accertamenti sanitari periodici ai dipendenti SCAM vengono effettuati, in accordo col C.d.F., in base a convenzione col Servizio di Medicina Preventiva e Igiene del Lavoro dell'USL n. 16 di Modena si prende atto che lo stesso servizio predisporrà anche il registro dei dati biostatistici.

c) L'istituzione del libretto personale sanitario e di rischio viene surrogata, per quanto riguarda le visite e gli esami ai dipendenti in virtù della convenzione di cui al punto b), delle annotazioni tenute dal servizio sopracitato.

E' convinzione comune che tale strumento per riflettere la situazione sanitaria generale dell'interessato dovrebbe contenere l'annotazione obbligatoria di tutte le visite ed esami fatti anche fuori dal rapporto di lavoro.

4) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Ferma restando l'importanza che assume la formazione professionale a tutti i livelli ed in particolare per il collegamento che questa ha con l'innovazione tecnologica dell'Azienda; si conferma l'impegno dell'Azienda a proseguire ed aumentare corsi aziendali e/o esterni di riqualificazione e formazione del personale, articolati nei vari reparti o per settori di lavorazione. L'articolazione e la preparazione di tali corsi dovrà essere la conseguenza di un confronto tra la Direzione Aziendale ed il Consiglio di Fabbrica in modo da definire tempi, criteri, lavoratori interessati, professionalità da conseguire, ecc.

Corsi effettuati, programmati o previsti:

Area MKT	: "Comportamento e comunicazione" 4 gg. - Product M. - Area M.	- effettuato
Area Produzione	: "Pianificazione produzione" 2 gg. - Responsabili reparto	- previsto
Area Acquisti	: "Corso di prima formazione" "Corso inglese" (contributo) 5 mezze giornate - Collaboratrice	- in corso
Area amministrativa	: "Corso informatica" (allargata) 10/12 lezioni di 1/h 45 dipendenti	- in parte effettuato - in parte programmato per l'autunno '84

4

Area Dirigenti	: "Ruolo e compiti dirigenti nella gestione del personale" 4 gg. - n. 2 Dirigenti	- programm/to per giugno '84
Area Personale	: "Corso sul S.I. del Personale" 7 giornate-Resp.Amm.ne Perso- nale	- programm/to per giugno
Reparti produttivi	: "Corso sulle macchine opera- trici - Palisti" "Corso su macchine automati- che - Antiparassitari" "Corso su norme antinfortu- nistiche e antincendio"	- previsti

5) LIVELLI INQUADRAMENTO CCNL

Le parti concordano, e in tal senso s'impegnano, sull'opportunità che la revisione dei livelli d'inquadramento previsti dal CCNL avvenga di norma a scadenza annuale.

Potranno comunque esserci passaggi di livello anche in corso d'anno per casi specifici quali: assunzioni recenti, nuove assunzioni, conferme di personale a termine, diversa organizzazione del lavoro, ecc.

6) GODIMENTO FERIE, EX FESTIVITA', RIPOSI COMPENSATIVI

I periodi di fermata degli impianti e quelli di chiusura totale dell'Azienda per ferie saranno concordati tra Direzione e Consiglio di Fabbrica entro e non oltre il 31 Marzo di ogni anno.

I restanti periodi di ferie, ex festività, riposi compensativi dei singoli dipendenti dovranno essere concordati coi responsabili delle U.O. Di norma, considerata la stagionalità dell'attività aziendale, il godimento delle ferie dovrà avvenire, per la maggior parte nei mesi estivi (Maggio-Settembre)

7) MONTE ORE A DISPOSIZIONE C.D.F. - SANATORIA AL 31/12/83

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 62 CCNL in materia di monte ore a disposizione del C.d.F. per l'espletamento della sua attività, rilevata un'eccedenza di circa 150 ore accumulata al 31/12/83 si con-

./..

5

corda di addivenire ad una sanatoria in base alla quale n.100 ore vengono abbonate a carico dell'azienda e n. 50 ore riportate a nuovo a deconto del monte ore a disposizione del C.d.F. per il 1984.

8) RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

L'Azienda si impegna, prima dell'inizio di ogni anno, a concordare con il C.d.F. le modalità ed i criteri di riduzione dell'orario di lavoro previsto dal CCNL in modo che tali riduzioni siano finalizzate ad un miglior utilizzo degli impianti e a verificare possibili incrementi degli spazi occupazionali. In tale quadro tra azienda e C.d.F. saranno concordati eventuali orari di lavoro flessibili così come previsti dal punto C dell'art. 7 CCNL.

9) PRODUTTIVITA' E RICHIESTE SALARIALI AZIENDALI

Tra Azienda e C.d.F. saranno fissati parametri con cui verificare alla fine di ogni anno l'andamento della produttività nel suo complesso e a concordare la quota di aumento della produttività da trasformare in aumento salariale.

Nel frattempo aumenti del salario aziendale potranno essere richiesti dopo il 13/9/84 in attuazione a quanto stabilito dall'accordo sindacale del 22/1/83 recepito dal CCNL 13/3/83.

p. la SCAM

p. il C.d.F.

MO, 8/6/84

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

In relazione alla richiesta sindacale di aumento del salario integrativo aziendale presentata dalla FULC provinciale con lettere del 25/10/84

tra

la rappresentanza del Consiglio di Fabbrica, e la Direzione SCAM assistita dal Dr. Silingardi della Federcoop di Modena si è stipulato il seguente accordo:

1) Rapporto Produttività-Salario

All'inizio della trattativa, in conformità a quanto richiamato al punto 9 dell'accordo 8/6/84 è stata verificata la disponibilità delle parti ad individuare fin dal presente accordo dei parametri di produttività a cui legare una quota di aumento del salario aziendale.

Pur essendo stata confermata tale disponibilità si è stabilito di iniziare degli incontri tra le parti per verificare l'effettiva possibilità di individuare parametri di riferimento e renderli operanti dal prossimo accordo.

2) Salario Aziendale

Il salario integrativo aziendale viene così ridefinito:

Livello Contratt	Salario Az. attuale	Aumento concordato	Nuovo salario Aziendale	Parametro		Decorrenza: Aumenti	
				1981	1984	1/11/84	1/1/86
1	115.000	35.000	150.000	100	100	35.000	-
2	120.000	40.000	160.000	104	107	35.000	5.000
3	128.000	45.000	173.000	111	116	35.000	10.000
4	136.000	55.000	191.000	118	128	35.000	20.000
5	148.000	58.000	206.000	128	138	35.000	23.000
6	163.000	61.000	224.000	141	150	35.000	26.000
7	205.000	64.000	269.000	178	179	35.000	29.000
8	210.000	68.000	278.000	182	186	35.000	33.000

Le ex indennità lavori nocivi previste dalle norme transitorie riportate in calce all'art. 42 CCNL ed incluse nel salario integrativo aziendale vengono aumentate rispettivamente di L. 7.000 per i lavoratori del 1° gruppo e di L. 3.000 per i lavoratori del 3° gruppo.

Decorrenza degli aumenti dall'1/1/1986

3) Indennità Casa-Lavoro

Le parti si incontreranno per ridefinire nuovi parametri di riferimento più consoni a tale tipo di indennità.

Con decorrenza 1/12/84 tale indennità viene aggiornata a £. 60 /Km.

4) Indennità di mensa turnisti

L'indennità di mensa ai lavoratori turnisti viene elevata come per i turni notturni a £. 700 anche per i turni giornalieri di mancato funzionamento della mensa: Sabato, Domenica e Festivi.

Decorrenza 1-12-84

5) Visite mediche videoterminalisti

Dalla data di decorrenza del presente accordo i lavoratori incaricati ad operare sui videoterminali saranno sottoposti a visita oculistica preventiva.

Successivamente alla visita preventiva, a richiesta dei lavoratori interessati che denunciino problemi agli occhi e/o alla vista, saranno effettuate delle visite di controllo.

Si concorda che tali visite siano, possibilmente, inserite nella convenzione col Servizio di Medicina del Lavoro di Modena.

6) Decorrenza e durata

Il presente accordo decorrerà dall'1/11/84 e sarà valido fino al 30 giugno 1987.

Successivamente esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta scritta da una delle parti almeno due mesi prima della scadenza.

p. il Direzione



Modena, 28/12/84

p. il Servizio Personale
Federcoop - Modena



p. il C. di F.

