

Care lavoratrici e cari lavoratori, ci rivolgiamo a voi per avviare una riflessione su un tema trascurato in MARPOSS da molto tempo: **l'iscrizione al sindacato.**

Innanzitutto precisiamo che quando parliamo di Sindacato intendiamo riferirci alle tre organizzazioni metalmeccaniche FIM, FIOM e UILM che in Marposs, come generalmente a Bologna, hanno sempre lavorato in modo unitario ed hanno ottenuto, anche in virtù di ciò, risultati importanti e significativi.

CHE COSA È IL SINDACATO

È una libera associazione di lavoratori che contratta a vari livelli, nazionale ed aziendale, le condizioni economiche e normative del rapporto di lavoro e fornisce servizi di tutela sia collettiva che individuale.

Agisce su mandato dei lavoratori e si autofinanzia grazie al contributo economico ed insostituibile degli iscritti, senza il quale non sarebbe possibile alcuna attività sindacale.

Le regole che sovrintendono il vostro rapporto di lavoro (contratti aziendali, CCNL...) non sono concessioni unilaterali dell'Azienda, ma il frutto di contrattazioni ed accordi con le Organizzazioni Sindacali.

Tutti i lavoratori usufruiscono dei risultati di queste contrattazioni, ma vogliamo ricordarvi che questo è stato possibile grazie all'apporto di idee e al sostegno finanziario di tanti lavoratori che aderiscono al Sindacato.

Vi chiediamo quindi di iscrivervi a FIM-FIOM-UILM affinché il Sindacato possa consolidare ed aumentare la propria rappresentanza nel mondo del lavoro ed in particolare nella nostra Azienda.



IL SINDACATO ALLA MARPOSS

Con questo documento vogliamo ripercorrere la storia del sindacato in Marposs per informare i lavoratori, in particolare i più giovani e quelli assunti da poco tempo, di quale è stata l'esperienza sindacale in azienda e quali condizioni ha determinato per i lavoratori nel corso degli anni.

Oggi ogni lavoratore usufruisce di condizioni collettive, sia normative che di carattere economico, **migliorative** rispetto all'attuale Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e scaturite dalle esigenze specifiche dei lavoratori della Marposs. Sono state ottenute mediante momenti di confronto e di contrattazione collettiva tra il Sindacato dei metalmeccanici FIM-FIOM-UILM, gli organismi di rappresentanza interna e l'Azienda.

Per i lavoratori, infatti, è scontato che i loro rappresentanti possano discutere con la Direzione Aziendale (D.A.) di argomenti come professionalità, organizzazione del lavoro, formazione e condizione salariale, ma purtroppo non è sempre stato così.

Discutere e contrattare su questi argomenti non è mai stato facile; il conflitto, determinato da opinioni e punti di vista diversi e l'impossibilità di trovare accordi soddisfacenti, hanno costretto molte volte i lavoratori a ricorrere a forme di lotta come scioperi, blocco degli straordinari ecc..

E' stato anche grazie a queste iniziative che sono stati ottenuti accordi importanti e positivi, tuttora applicati in azienda.

EVOLUZIONE DELLE FORME DI RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE

Anni '60

Il Sindacato dei metalmeccanici FIM-FIOM-UILM era rappresentato in azienda dalle **COMMISSIONI INTERNE (C.I.)** organismi specifici del sindacato con scarso potere contrattuale.

Anni '70 e '80

Le commissioni interne vengono sostituite dai **CONSIGLI DI FABBRICA (CdF)** composti da lavoratori, iscritti o non iscritti al sindacato, in rappresentanza dei gruppi omogenei e affiancati dai **RAPPRESENTANTI SINDACALI AZIENDALI (RSA)**.

Anni '90

Oggi vi è la **RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (RSU)** eletta, con regole contrattate tra Sindacato e Confindustria, da tutti i lavoratori attraverso elezioni indette ogni tre anni).

ASPETTI PIU' SIGNIFICATIVI DELLA CONTRATTAZIONE SINDACALE AZIENDALE



I primi accordi in Marposs, siglati dalla C.I. e D.A., risalgono alla fine degli anni '60.

Sono accordi tesi soprattutto a migliorare le condizioni economiche e normative degli operai, allora molto svantaggiose rispetto a quelle degli impiegati.

In occasione del trasferimento della sede della Marposs da Bologna a Bentivoglio, avvenuta nel luglio del 1969, si ottengono i seguenti miglioramenti delle condizioni dei lavoratori:

- viene definita una riduzione di un quarto d'ora alla settimana non assorbibile da eventuali altre riduzioni di orario. Infatti questa riduzione viene applicata ancora oggi.
- viene istituito un servizio di trasporti da Bologna a Bentivoglio, che ancora oggi permane.
- viene istituita la mensa aziendale con un contributo dell'azienda per il costo pasto.

ASPETTI PIU' SIGNIFICATIVI DELLA CONTRATTAZIONE SINDACALE AZIENDALE

ANNI

70



Nel dicembre del 1970 avviene, anche con il riconoscimento da parte dell'azienda, la sostituzione della Commissione Interna con il Consiglio di Fabbrica.

Da questo periodo in poi vi è una svolta nelle relazioni sindacali in azienda; l'attività del CdF è tesa a modificare il ruolo del Sindacato in fabbrica e a conquistare spazi maggiori di contrattazione.

Gli obiettivi strategici della contrattazione aziendale oltre agli aumenti salariali diventano:

- avere informazioni sulle strategie aziendali;
- la possibilità di discutere di condizioni e organizzazione del lavoro, di orari, di professionalità e qualifiche, formazione ecc...

In un accordo risalente a quel periodo troviamo due importanti miglioramenti per le condizioni normative degli operai:

"... agli appartenenti alle categorie operaie viene applicata, per quanto riguarda l'istituto delle ferie e della indennità di anzianità, la stessa regolamentazione oggi vigente per le categorie impiegatizie ..." (1)

Inoltre viene concordato, per la prima volta, un "premio di produzione annuale".

In un accordo del 1972 viene affrontato il problema dei lavoratori studenti:

"... Per i lavoratori studenti verranno concessi globalmente permessi in ragione di 15 giorni all'anno, di cui almeno 7 retribuiti ..."

(1) I CCNL di allora, prevedevano una diversificazione di trattamento tra operai e impiegati. Ai fini del TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR) gli operai maturavano, in base alla loro data di assunzione, per i primi 10 anni dalle 80 alle 100 ore ogni anno di lavoro; gli impiegati, invece, maturavano 173 ore. Questa differenza viene recuperata dalla legge sul trattamento di fine rapporto del 1982 e per gli arretrati parzialmente nel CCNL del 1990. Inoltre il CCNL non prevedeva e non prevede tuttora la possibilità per gli operai di maturare, dopo 18 anni di lavoro, ulteriori 4 giorni di ferie come gli impiegati.

Anni '70

Nel 1974, insieme alla regolamentazione dell'inquadramento unico, viene definito un premio di produzione mensile di Lit. 32.000.

Sempre nello stesso anno viene stabilito un aumento certo di Lit. 7.000 ad ogni passaggio di categoria, quando la presenza del superminimo individuale è tale da causare l'assorbimento completo dell'aumento previsto per il passaggio di livello. Purtroppo tale cifra non è più stata aggiornata, per cui oggi quell'accordo allora avanzato, è economicamente poco significativo.

Nel maggio del 1975 viene siglato l'accordo sui turni che prevede un orario di 7 ore giornaliere - 7,30 ore in caso di pausa per il pranzo - a parità di retribuzione.

Quindi, per i turnisti in Marposs, l'orario di lavoro è di 35 ore alla settimana.

Viene inoltre ribadito che:

"... Verrà mantenuta, per quanto possibile, l'attuale prassi aziendale per quel che concerne l'individuazione dei lavoratori da adibire a turni ..."

Questo accordo rappresenta quindi una condizione di miglior favore rispetto al CCNL il quale prevede che:

"Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo..."

In questi anni, vengono istituite LE COMMISSIONI MENSA E BANCA, di emanazione del CdF.

La Commissione Mensa si occupa dei rapporti con l'azienda fornitrice dei pasti e vigila sulla qualità di tutto il servizio.

La Commissione Banca cura i rapporti con le Banche di riferimento per i dipendenti.

Grazie al lavoro svolto dalle Commissioni in questi anni, questi servizi sono, da qualche anno ormai, a livelli piuttosto soddisfacenti.

Anni '70

Nel 1976, dopo una lunga vertenza aziendale, costata ai lavoratori molte ore di sciopero, si giunse ad un importante accordo sulla professionalità e gestione delle qualifiche:

"... le parti concordano di completare ed adeguare, secondo la realtà professionale aziendale le esemplificazioni, i profili professionali e gli esempi previsti dal CCNL per quelle lavorazioni difficilmente identificabili anche per analogia .."

"... le parti concordano di sviluppare i contenuti della declaratoria del 5° livello Super, in rapporto alle attività professionali svolte in azienda ..."

Da questi punti sono scaturite declaratorie specifiche Marposs per alcune aree particolari (magazzini, uffici di documentazione tecnica, sala copie, laboratorio fotografico) e per il 5° livello Super che diventa a tutti gli effetti una vera categoria professionale, mentre il CCNL prevede che il 5° livello Super venga attribuito solo in presenza di attività di coordinamento.

"...le parti concordano di istituire incontri... per affrontare i limiti di crescita professionale individuale o di gruppi e i problemi di inquadramento eventualmente esistenti ..."

Da questo punto dell' accordo è scaturita la prassi aziendale, ancora oggi applicata in azienda, tesa a garantire trasparenza nella attribuzione delle qualifiche; infatti la D.A. in incontri specifici comunica alla RSU i passaggi che intende fare e le motivazioni che hanno determinato tali passaggi.

A sua volta la RSU può avanzare proposte di passaggio di livello, scaturite di norma da assemblee fatte con i lavoratori. Queste proposte vengono poi esaminate e valutate dalla D.A. e nel caso di rifiuto del passaggio, l'azienda è tenuta a motivare il perché di tale rifiuto.

Anni '70

Sempre in questo accordo è contenuta una norma ancora oggi migliorativa rispetto al CCNL, per i lavoratori invalidi assunti al 2° livello:

"... Le parti concordano nel rilevare che l'attuale realtà aziendale ha portato generalmente all'acquisizione in tempi relativamente brevi della professionalità del 3° livello: in questo quadro l'Azienda conferma la sua volontà, con particolare riferimento agli invalidi, di concorrere a creare le condizioni affinché ciò si verifichi in un tempo di 24 mesi..."

Nel luglio 1976 viene firmato il primo accordo sul lavoro straordinario, che supera alcune rigidità del CCNL riguardanti soprattutto lo straordinario del sabato.

Questo accordo, modificato negli anni successivi, conteneva questi punti qualificanti:

"... Si conviene, per quanto riguarda la durata degli straordinari di attenersi alle norme contrattuali vigenti: non più di 2 ore per giorno, non più di 8 ore settimanali ... In caso di particolari esigenze produttive, dandone comunicazione in tempo utile alla RSA, sarà permesso l'effettuazione di più di 2 ore di lavoro straordinario per giorno, fermo restando il limite di 8 ore per settimana ..."

"... Lo straordinario del sabato avrà sempre carattere eccezionale; esso potrà essere monetizzato o recuperato a scelta del lavoratore ... entro 30 giorni ..."

"... la richiesta di straordinario continuativo e massiccio da parte dell'Azienda in Reparti e Uffici, dovrà essere oggetto di discussione preventiva con la RSA. Di conseguenza l'Azienda si assume l'impegno di limitare in tutti i reparti e uffici l'utilizzo dello straordinario ..."

Anni '70

"... Entro la metà di ogni mese verrà data dalla D.A. alla RSA documentazione nominativa e consuntiva degli straordinari ..." (4)

"... Si conferma la volontà di continuare, compatibilmente con le esigenze aziendali, a seguire la consuetudine della volontarietà per l'effettuazione del lavoro straordinario" (5)

Sempre in quell'accordo viene aumentato il premio di produzione da Lit. 32.000 alle attuali Lit. 44.520.

Nel 1977 si concordano per la prima volta corsi professionali:

"... la D.A. e il CdF discuteranno preventivamente i contenuti di tali corsi al fine di riscontrarne la rispondenza agli obiettivi di crescita professionale dei lavoratori come previsto dal CCNL ..."

Viene per la prima volta contrattato il trattamento economico e normativo dei lavoratori in trasferta.

Inoltre, per il pagamento delle ore straordinarie viene stabilito quanto segue:

"... Si concorda sul pagamento delle ore straordinarie (che dovranno essere comunque autorizzate dall'Azienda ed essere conformi agli accordi aziendali in materia) a tutti i lavoratori del 5° livello e del 5° livello Super, ... Per i dipendenti di 6° livello che ne facciano richiesta nominativa all'Ufficio Personale, verrà ripristinato il sistema di controllo dell'orario mediante timbratura del cartellino con conseguente pagamento delle ore straordinarie ..." (6)

(4) Nel 1997 questo accordo ha cessato nella pratica di essere applicato poiché l'Azienda lo ha disatteso in molti suoi aspetti: sui dati del lavoro straordinario e sull'informazione relativa ai reparti e uffici interessati dallo stesso. Allo data odierna, la RSU sta valutando come rendere di nuovo applicativo questo accordo, vista l'importanza del tema del controllo degli orari e degli straordinari.

(5) Questo punto ha introdotto in Marposs il principio della volontarietà, innovativo rispetto al CCNL il quale stabilisce invece che: "... Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo ..."

(6) In quel periodo non vi era il controllo elettronico della presenza in vigore oggi; tutti i lavoratori, fino al 5° livello marcavano il cartellino orologio. Dal 5°S al 7° firmavano soltanto un foglio di presenza. Oggi per tutti i lavoratori vi è un controllo dell'orario di lavoro.

ASPETTI PIU' SIGNIFICATIVI DELLA CONTRATTAZIONE SINDACALE AZIENDALE

Azienda



Nel 1981 dopo una lunga e difficile vertenza aziendale, in materia di professionalità e mobilità viene stabilito quanto segue:

"... Le parti concordano nell'affermare che il sistema è basato sul riconoscimento e sulla valorizzazione delle capacità professionali di tutti i lavoratori ... di impegnarsi ad usare metodi comuni come corsi professionali, ricomposizioni delle mansioni, rotazione su diverse posizioni di lavoro ed eventuali altri metodi proposti dal CdF..."

"...L'Azienda conferma la propria disponibilità ad informare preventivamente in appositi incontri dell'effettuazione di eventuali spostamenti di reparti o di gruppi omogenei di lavoratori e di esaminare nel corso dei medesimi incontri, le ragioni che hanno determinato questi eventuali spostamenti. In caso di spostamenti di singoli lavoratori, l'Azienda si rende disponibile all'informazione, sulle motivazioni che hanno determinato tale spostamento..."

Tutto ciò ha consentito al CdF di essere informato dall'Azienda dei cambiamenti nell'organizzazione aziendale.

L'accordo prevedeva, inoltre, un aumento salariale di Lit. 31.000 parametrato al 5° livello, che ancora oggi compare in busta paga sotto la voce "ALTRE INDENNITÀ".

Inoltre vi era l'assorbimento da parte dell'azienda di Lit. 1.000 del costo pasto. (7)

(7) L'accordo sulla mensa prevede che il costo del pasto e gli eventuali aumenti siano ripartiti nella misura del 50% a carico dell'azienda e del 50% a carico del dipendente. Accordi aziendali come quello del 1981 e in seguito altri hanno consentito di diminuire a favore del dipendente tale costo, determinando di fatto un aumento salariale.

Anni '80

Un'altra importante novità contenuta in questo accordo è l'introduzione del concetto di ferie scaglionate:

"... che ha come obiettivo di conciliare al meglio le esigenze aziendali e quelle personali di ogni singolo lavoratore. Nello stesso spirito si concorda pertanto di addivenire ad un incontro di verifica tecnica, da tenersi in febbraio di ogni anno durante il quale fare un consuntivo dell'esperienza dell'anno passato ..."

Nel 1983 il CCNL diede alle aziende la possibilità di disporre di un pacchetto annuale di 32 ore di straordinario, dandone notizia ai lavoratori interessati con un preavviso di 24 ore, senza nessun obbligo di informazione e contrattazione coi rappresentanti dei lavoratori.

Nel novembre del 1983, alla luce di questa novità, l'accordo sugli straordinari viene rivisto ed il principio della "volontarietà" viene esteso anche a queste ulteriori ore:

"... Si conferma di continuare ... a seguire la consuetudine della volontarietà ... Quanto sopra rimane valido anche per le normative introdotte dal CCNL del 1/9/83 ..."

In seguito a ciò i lavoratori della Marposs furono i primi a Bologna ad avere un accordo che superasse in positivo quella norma del CCNL.

Dopo la vertenza del 1981 vi è in Marposs un lungo periodo di "vuoto contrattuale".

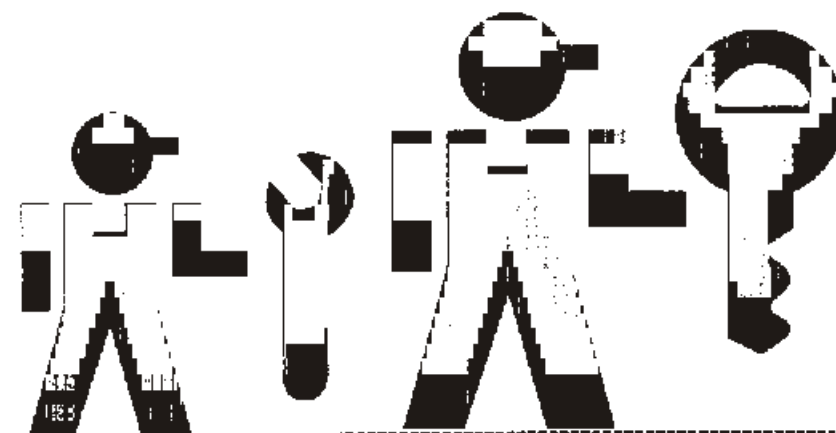
Le cause sono da cercarsi nei grandi cambiamenti che avvengono in azienda in quegli anni (nascita delle divisioni) e nella situazione esterna che non favorisce di fatto l'iniziativa sindacale.

Anni '80

In quegli anni l'attività del CdF è volta soprattutto a gestire l'esistente ed a consolidare le conquiste ottenute.

Nel 1985, nell'ambito della discussione sugli orari, viene introdotto su richiesta del CdF e dopo un confronto sul regolamento con l'azienda, l'ORARIO FLESSIBILE.

Questo si è rivelato una condizione innovativa ancora oggi molto apprezzata dai lavoratori.



ASPETTI PIU' SIGNIFICATIVI DELLA CONTRATTAZIONE SINDACALE AZIENDALE



Nel 1990 si chiude una travagliata vertenza durata due anni con momenti di pesante conflitto in azienda.

Riteniamo quell'accordo molto importante per le rilevanti novità sia normative che salariali introdotte in Marposs.

Ferie

Vengono definiti i criteri per l'utilizzo delle giornate di ferie, riduzione di orario, festività soppresse.

"... Possibilità per i dipendenti di concordare individualmente con l'Azienda la fruizione di tre settimane fra giornate di riduzione di orario, festività soppresse e ferie."

"... Fatta salva questa prima condizione, le parti concordano sulla possibilità, da parte dell'Azienda, di definire due chiusure collettive fra il 1° febbraio di ogni anno ed il 31 gennaio dell'anno successivo, fino da un massimo di tre settimane. Tali chiusure avverranno di norma nella settimana di ferragosto (una settimana) ed in occasione delle festività natalizie (due settimane)."

Riduzione di orario

Viene stabilito quanto segue:

"... Le sette giornate, pari a 56 ore, verranno utilizzate a partire dal 1/1/1991 come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero di un quarto d'ora tutto per tutto l'anno ... (8)

Le restanti 8 ore potranno essere utilizzate anche in forma frazionata." (9)

(8) Questa modalità di utilizzo delle ore di riduzione di orario di lavoro fu una richiesta della Azienda, accettata dal CdF e dai lavoratori come compromesso per chiudere una stagione contrattuale molto difficile.

(9) Queste 8 ore, in applicazione del CCNL del 1990 e a decorrere dal 1994, sono diventate 24 ore ed ancora oggi possono essere usufruite in modo frazionato, anziché a gruppi di 8 ore come previsto dal CCNL.

Anni '90

Salario

In considerazione di quanto definito in materia di riduzione d'orario di lavoro, si ottiene una quota salariale annua:

"... l'Azienda erogherà, nella mensilità di luglio una quota annua di Lit. 920.000 ... Tale quota ... verrà aggiornata di anno in anno in base all'indice ISTAT relativo al costo della vita dell'anno precedente ..."

E come in precedenti accordi

"... l'Azienda assorbirà Lit.1.000 del costo giornaliero del pasto oggi a carico del lavoratore..."

Varie

- Vengono inoltre definite visite periodiche per gli operatori a video terminali anticipando di qualche anno ciò che venne stabilito dalla legge 626.
- Viene introdotto e regolamentato il "LAVORO A TEMPO PARZIALE" (part-time) quando ancora il CCNL non lo prevedeva.
- Inoltre, si concorda la possibilità per i lavoratori di accedere ad un fondo di PENSIONE INTEGRATIVA (PREVILABOR) utilizzando anche una quota del TFR accantonato l'anno precedente.

Dal 1992 inizia un serio periodo di crisi, che durerà fino al 1994 e che vede la D.A. della Marposs ricorrere per la prima volta all'utilizzo della CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (CIG).

Anni '90

Gli accordi di quel periodo sono finalizzati alla gestione di quella delicata fase. Il CdF cerca di concordare con l'Azienda per i periodi di CIG condizioni di minor sfavore, anche salariali, per i lavoratori; si confronta con l'Azienda al fine di ridurre al minimo il numero dei lavoratori interessati alla CIG a zero ore e favorirne la rotazione.

Riteniamo che anche la nostra attività, la ricerca sempre di un confronto con l'Azienda, l'attenzione alle condizioni dei lavoratori sia stata determinante per la conclusione di quella fase senza conseguenze traumatiche per i lavoratori.

All'inizio del 1995 il Consiglio di Fabbrica viene sostituito, in applicazione dell'accordo tra Sindacati e Confindustria, dalla RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (RSU).

Il primo lavoro della RSU è di attivare, come previsto dall'accordo confederale del luglio 1993 e dal CCNL, la contrattazione del "Premio di Risultato".

Nel luglio del 1996 si conclude un accordo che vede per la prima volta nella storia della Marposs il raggiungimento di importanti obiettivi senza la necessità di ricorrere a forme di lotta.

L'aspetto più rilevante di questa contrattazione è l'accordo sull'erogazione del premio di risultato legato a due indicatori di verifica dell'andamento aziendale.

All'inizio di ogni anno, di norma nel mese di febbraio, viene erogato, dopo la verifica annuale un premio di Lit. 800.000, parametrato al 4° livello, legato al mantenimento della certificazione ISO 9000.

Anni '90

L'altro premio è legato al rapporto Fatturato/Dipendenti e viene erogato nella mensilità di giugno di ogni anno.

Produttività Complessiva Aziendale (PCA)

PCA < 150	PCA > 150 < 165	PCA > 165 < 175	PCA > 175
/	Lit. 800.000	Lit. 900.000	Lit. 1.000.000

Un altro aspetto importante dell'accordo è legato alla professionalità:

"...le parti concordano sulla possibilità di analizzare le attuali esemplificazioni delle declaratorie del CCNL, allo scopo di risolvere problemi di inquadramento di particolari figure professionali, se del caso, aggiungendo esemplificazioni specifiche..."

Come previsto dagli accordi esistenti sono stati definiti due corsi di formazione:

"... in coerenza con gli obiettivi di qualità, al fine di favorire la circolazione delle informazioni e migliorare la produttività aziendale, le parti concordano di istituire un corso sulla "comunicazione" ed un corso di formazione - informazione sull'organizzazione aziendale"

Come in altri precedenti accordi, anche in questo è previsto l'assorbimento della quota di Lit. 1.955 del costo pasto, determinando di fatto un aumento immediato della retribuzione e definendo un costo pasto assai ridotto.

CONCLUSIONI

Riteniamo che il Sindacato, attraverso l'azione dei suoi rappresentanti, abbia garantito un buon livello di contrattazione aziendale, nelle condizioni date.

E' stato inoltre garante per l'applicazione delle leggi e degli accordi nazionali, ha trattato con l'azienda materie di interesse collettivo e problemi inerenti alla tutela individuale.

Tutto ciò non sarebbe stato possibile senza il sostegno da parte dei lavoratori che attraverso varie forme di partecipazione hanno sostenuto le richieste e le rivendicazioni.

L'accordo del 1996 è stato l'ultimo accordo siglato in azienda.

L'accordo del luglio 1993 ed il CCNL stabiliscono delle scadenze per la contrattazione aziendale; in relazione a ciò la prossima contrattazione aziendale in Marposs verrà fatta nel 2000.

Per una buona contrattazione, per garantire tutele collettive ed individuali è necessaria soprattutto la partecipazione fattiva dei lavoratori attraverso:

- L'iscrizione al Sindacato
- La partecipazione alle assemblee generali e di reparto retribuite e a quelle in "ore di sciopero"
- La partecipazione ai momenti di voto
- I rapporti con i delegati al fine di comunicare/scambiare opinioni
- La disponibilità ad impegnarsi negli organismi di emanazione sindacale (RSU, Commissione Mensa, Commissione Banca, RLS, Commissione Elettorale)
- La partecipazione ai momenti di lotta

RIEPILOGO DELLE CONDIZIONI MIGLIORATIVE OTTENUTE ATTRAVERSO LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Orario e Ferie

Attraverso la contrattazione aziendale di questi anni il sindacato ha cercato di affermare le necessità di flessibilità dei tempi dei lavoratori. I risultati ottenuti sono:

- Orario settimanale 38.50 ore
- Orario turnisti 35.00 ore
- Orario flessibile
- Part-time
- Possibilità di utilizzo in modo individuale di 15 gg lavorativi di ferie (20 gg per tutti i lavoratori, operai e impiegati, con più di 18 anni di anzianità), fuori dalle chiusure previste dall'azienda
- Possibilità di utilizzo in modo frazionato di 3 gg di ROL

Salario

Le contrattazioni aziendali hanno determinato una quota salario annuale, aggiuntiva rispetto a quella contrattata a livello nazionale, di circa Lit. 4.077.000 parametrate al 5° livello, così ripartite:

- Premio di produzione mensile Lit. 44.520
- Altre indennità mensili Lit. 31.500 parametrate al 5° livello
- Premio di produttività Lit. 920.000 rivalutato in base all'indice ISTAT (nel 1998 diventate Lit. 1.308.500) erogazione con la mensilità di luglio di ogni anno
- Premio di risultato Lit. 800.000 parametrato al 4° livello (legato al mantenimento della certificazione ISO9000) erogazione a febbraio di ogni anno
- Premio di risultato Lit. 800.000 / 900.000 / 1.000.000 parametrato al 4° livello (legato al raggiungimento di obiettivi di fatturato) erogazione con la mensilità di giugno di ogni anno

Mensa

Gli accordi con l'azienda prevedono una ripartizione al 50% del costo pasto fra azienda e lavoratore.

Le contrattazioni aziendali hanno via via modificato la quota di partecipazione dell'azienda, per cui attualmente i costi sono così ripartiti:

- Lit. 204 a carico del lavoratore
- Lit. 8.002 a carico dell'azienda

Altre condizioni normative

- Parità tra operai ed impiegati per la maturazione delle ferie: tutti i lavoratori maturano dopo 18 anni ulteriori 4 gg. di ferie
- Parità tra operai e impiegati ai fini della maturazione del TFR
- Riconoscimento del 3° livello, per lavoratori invalidi di 2° livello, dopo 24 mesi
- Volontarietà negli straordinari e nei turni
- Previdenza integrativa (Previlabor)
- Permessi per lavoratori studenti
- Possibilità di discutere e proporre i passaggi di categoria
- Servizio di trasporto Bologna - Bentivoglio - Bologna

LEGENDA

CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CdF	Consigli di Fabbrica
CI	Commissioni Interne
CIG	Cassa Integrazione Guadagni
DA	Direzione Aziendale
PCA	Produttività Complessiva Aziendale (indicatore per il conseguimento del premio di risultato)
ROL	Riduzione Orario di Lavoro
RSA	Rappresentanti Sindacali Aziendali
RSU	Rappresentanza Sindacale Unitaria
TFR	Trattamento di Fine Rapporto (liquidazione)

