Rinnovato del contratto integrativo aziendale

MERCATO DEL LAVORO

Premesso che l'Azienda riconosce che il contratto a tempo indeterminato rappresenta lo strumento più idoneo per valorizzare le professionalità dei lavoratori, le parti concordano che l'azienda utilizzerà le seguenti tipologie contrattuali: contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e contratti di apprendistato.

Le parti ritengono non funzionale al tipo di attività aziendale ulteriori modalità di assunzione.

In attuazione di quanto previsto dalla "Intesa di definizione del sistema di relazioni sindacali e costituzione del coordinamento sindacale nazionale nel gruppo Marcegaglia", le parti concordano che il numero massimo di lavoratori dipendenti che potranno essere contemporaneamente occupati con contratti a tempo determinato, indipendentemente dalla durata degli stessi, non potrà superare il 6% del numero di lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In attuazione a quanto previsto dall' "Intesa di definizione del sistema di relazioni sindacali e costituzione del coordinamento sindacale nazionale nel gruppo Marcegaglia", RSU e Direzione aziendale si incontreranno prima della scadenza dei contratti a tempo determinato e dei contratti di apprendistato con l'obiettivo di stabilizzare le posizioni individuali dei lavoratori interessati.

APPRENDISTATO

In attuazione di quanto previsto dall' "Intesa di definizione del sistema di relazioni sindacali e costituzione del coordinamento sindacale nazionale nel gruppo Marcegaglia", viene costituita una Commissione aziendale sulla Formazione professionale. L'Azienda si impegna inoltre, in attuazione dell'Intesa sull'Apprendistato del 19/01/06, a comunicare alla R.S.U., al momento dell'assunzione, il profilo, l'inquadramento e la durata del contratto dei singoli apprendisti assunti.

L'azienda si impegna inoltre, a decorrere dal 01/09/06, ad applicare anche agli apprendisti assunti prima del 19/01/06 le condizioni normative ed economiche contenute nell'Intesa sull'Apprendistato del 19/01/06, considerando comunque come utile ai fini dell'erogazione economica la data di assunzione indicata nel contratto individuale di assunzione.

DIRITTO ALLA INFORMAZIONE

Nel corso di un apposito incontro semestrale, l'Azienda provvederà ad informare la R.S .U. relativamente alle dinamiche aziendali, alle prospettive, agli andamenti di mercato, alle scelte strategiche e produttive, al fine di valutare congiuntamente l'impatto che queste potrebbero avere sulle prospettive aziendali e sui livelli occupazionali.

L'azienda si impegna a sottoporre ad esame congiunto con la RSU , in apposito incontro preventivo, la necessità di ricorrere ad appalti o ad esternalizzazioni. Al riguardo l'Azienda fornirà alla RSU tutte le informazioni relative alla stipula di tali contratti di appalto ed esternalizzazioni; come previsto dall'Art.28 Disciplina Generale Sezione Terza del CCNL, tali informazioni dovranno riguardare "le motivazioni tecniche, organizzative, gestionali ed economiche" dell'appalto, la durata dello stesso, il CCNL applicato dall'azienda appaltatrice e il numero di lavoratori coinvolti.

CONDIZIONI DI LAVORO – AMBIENTE E SICUREZZA

Viene istituita, anche a riconferma di quanto previsto dal Contratto Integrativo Aziendale del 30/05/2001, una Commissione paritetica che abbia il compito di analizzare e proporre soluzioni riguardo le condizioni e l'Organizzazione del Lavoro e interventi per rimuovere le criticità relative a salute e sicurezza nello stabilimento.

In attuazione di quanto previsto dal Contratto Integrativo Aziendale del 30/05/2001 l'Azienda si impegna affinché le 10 ore di formazione mirata sul tema della sicurezza sul lavoro debbano essere svolte durante i primi due mesi di permanenza in azienda, e che 1 ora di tale formazione venga svolta dagli RLS in collaborazione, se necessario, con la RSU.

DIRITTI SINDACALI

In attuazione di quanto previsto dalla "Intesa di definizione del sistema di relazioni sindacali e costituzione del coordinamento sindacale nazionale nel gruppo Marcegaglia", l'Azienda si impegna, da subito, affinché il personal computer presente all'interno della saletta R.S.U. venga dotato di un collegamento ADSL e stampante per finalità strettamente legate alle funzioni previste per le R.S.U. Al tempo stesso l'Azienda si impegna a formare gli RSU (1 per ogni Organizzazione Sindacale) all'utilizzo di tale postazione informatica.

ORARIO DI LAVORO

Conferma degli orari di lavoro in essere in azienda.

Modifiche agli orari di lavoro in essere in Azienda saranno possibili, nel rispetto della prassi aziendale, solo previo l'accordo fra la R.S .U. e la Direzione Aziendale.

Il regime di orario individuale previsto nei contratti individuali di assunzione deve essere coincidente con quello vigente in azienda e concordato con la RSU , o scelto tra i regimi di orario previsti da accordo con la RSU.

MOBILITA' INTERNA

L'azienda si impegna a comunicare preventivamente alla RSU qualunque operazione di mobilità interna riguardante uno o più lavoratori (variazione di reparto); tale operazione, su eventuale richiesta della RSU, sarà oggetto di esame congiunto.

CICLO CONTINUO

Attivazione, per i lavoratori che ne facciano richiesta, dell'utilizzo della Banca Ore per la gestione dei PAR, al fine di evitare gli squilibri che si possono venire a creare mensilmente tra ore di recupero e ore di straordinario.

MENSA

Viene istituito un incontro trimestrale tra Azienda, Commissione Mensa, RSU e Società che gestisce il servizio mensa, al fine di verificare la possibilità di introdurre elementi migliorativi del servizio e di valutare congiuntamente la gestione di tale appalto, a partire dalla quantità di personale occupato nel servizio mensa.

ABBIGLIAMENTO

E’ previsto un incontro annuale tra RSU e Azienda avente per oggetto la verifica e la selezione dell’abbigliamento (scarpe, tute, giubbotti e magliette) che l’Azienda distribuirà ai lavoratori dello stabilimento.

L’azienda si impegna a riconoscere un rimborso fino ad un massimo di euro 150.00, contestualmente alla riconsegna, da parte del lavoratore interessato, del paio di occhiali da vista danneggiati.

SALARIO

Erogazione del salario aziendale a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla forma di contratto. Avranno quindi diritto al salario aziendale anche i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e gli apprendisti, oltre ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

Si concordano i seguenti aumenti uguali per tutti in paga oraria che incidono su tutti gli istituti contrattuali di Euro 100.00 a regime, secondo le seguenti modalità:

22,50 Euro a decorrere dal 1 ottobre 2006

22,50 Euro a decorrere dal 1 gennaio 2007

22,50 Euro a decorrere dal 1 gennaio 2008

22,50 Euro a decorrere dal 1 gennaio 2009

10,00 Euro a decorrere dal 1 gennaio 2010

In occasione dell’erogazione della mensilità del mese di ottobre 2006 sarà erogata una cifra pari a 202.50 Euro a titolo di arretrati retributivi.

PRECEDENTE CONTRATTAZIONE ARTICOLATA

Le parti si impegnano a dare attuazione alle normative contenute nel Contratto Aziendale del 30/05/2001, non ancora completate nella loro attuazione.

QUOTA CONTRATTO

Ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti il presente accordo, verrà richiesta una quota di contribuzione a favore di FIM-FIOM-UILM del territorio di Forlì pari a Euro 30.00 con delega in positivo e secondo modalità che verranno successivamente definite.

DURATA

Il presente accordo avrà validità e durata fino a tutto il 30 aprile 2010.

Forlimpopoli, 28 settembre 2006