



---

## **Piattaforma Rinnovo contratto integrativo aziendale Marcegaglia**

### **Premessa**

Lo stabilimento Marcegaglia S.P.A. di Ravenna ha assunto negli anni, una rilevanza produttiva ed economica particolarmente importante per la provincia di Ravenna che continuerà la sua crescita nei prossimi anni a seguito degli investimenti preannunciati, valorizzando le opportunità e specificità che il territorio sa esprimere sia dal punto di vista della logistica che della vocazione e della tradizionale disponibilità dei lavoratori a saper cogliere e scommettere nelle innovazioni e nella voglia del fare che gli imprenditori sanno mettere in campo.

Tuttavia siamo in presenza di una azienda che soffre di problemi legati alla tumultuosa crescita e che in molte occasione ha evidenziato criticità organizzative che non possono essere sottovalutate, ma che anzi vanno affrontate e risolte per una crescita organizzata e strutturata.

### **Relazioni Sindacali**

Si rende necessario implementare il modello di relazioni sindacali definito nel contratto integrativo del 13 novembre 2002 con regole che permettano:

- a) oltre che assicurare sempre più maggiore efficienza e competitività sul mercato, vanno anche realizzati momenti di confronto tra le parti in merito agli andamenti produttivi e della loro efficienza;
- b) è utile che si sviluppi una discussione approfondita ogni qualvolta si renda necessario, per affrontare argomenti relativi agli investimenti siano essi tecnologici e/o organizzativi;
- c) la valorizzazione dei lavoratori in questo contesto è sempre più indispensabile e la si ottiene sviluppando percorsi formativi condivisi, per costruire capacità tecniche e professionali delle risorse umane disponibili.

Lo sviluppo dei punti sopra proposti presuppone in tutti i casi modalità e tempi definiti, di approfondimento, discussione e proposizione e il costante miglioramento, va ricercato concordando obiettivi condivisi attraverso l'uso di un modello partecipato dei lavoratori.

### **Politica Industriale**

Un processo partecipato richiede la conoscenza del quadro generale del mercato di riferimento dell'azienda e allo scopo è necessario che l'azienda fornisca alle R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali di categoria, dopo l'incontro annuale del gruppo, con il coordinamento sindacale nazionale, si chiede che vengano fornite tutte le informazioni utili alla comprensione della collocazione dello stabilimento di Ravenna all'interno del gruppo a livello mondiale ed eventuali analogie delle produzioni.

Negli approfondimenti industriali si chiede che la Direzione aziendale metta anche a disposizione gli elementi che determinano la competitività e le azioni che ne fissano le dinamiche.

Vanno previste specifiche sessioni di confronto sui grandi investimenti siano essi sul processo (impianti) che di prodotto.

Inoltre si rende necessario che l'azienda fornisca alla R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali, il Bilancio Consolidato di Gruppo, del Bilancio Ordinario e di quello Sociale.

### **Occupazione e contratti atipici**

Premesso che la stabilità occupazionale e i contratti a tempo indeterminato sono la normalità:

- A1) si conviene che le uniche altre tipologie di assunzione nello stabilimento di Ravenna possono essere i contratti a tempo determinato e i contratti di apprendistato. Per le assunzioni dei contratti a termine diventa necessario definire la percentuale massima dell'8% assumibile sul totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato esclusi gli apprendisti.
- A2) L'azienda comunicherà alla R.S.U. tutte le assunzioni avvenute con contratto di apprendistato e a termine indicando il profilo, l'inquadramento, la durata e il reparto di destinazione. Inoltre si chiede di formalizzare che il salario aziendale venga erogato anche agli apprendisti sin dalla data di assunzione.

### **Formazione Professionale**

- A1) Vanno previsti specifici momenti di confronto con la Direzione aziendale, ogni qualvolta si renda necessario, in merito allo sviluppo delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori che oltre alla definizione di programmi formativi in relazione alla tipologia di attività, definiscano le modalità di attuazione della stessa.
- A2) In questo contesto vanno previsti specifici momenti formativi tecnico pratici che permettano la crescita professionale attivando percorsi di polivalenza/polifunzionalità delle risorse umane disponibili, utile alla individuazione coordinatori tecnici dei gruppi di lavoro.
- A3) Va prevista la istituzione di una commissione tra azienda, R.S.U. e Organizzazioni Sindacali conformemente a quanto previsto dall'intesa sull'apprendistato del 19/01/06 in materia di formazione professionale degli stessi.

### **Professionalità e Inquadramento professionale**

Si rende necessario definire una revisione degli inquadramenti professionali definendo regole certe per i passaggi di categoria. Allo scopo si ritiene utile costruire un reticolo di professionalità di stabilimento da definire reparto per reparto e ufficio per ufficio.

### **Sanità Integrativa**

Si ritiene opportuno costruire la sanità integrativa, attraverso l'adozione di una polizza assicurativa a carico dell'azienda da concordare nelle prestazioni da erogare, con la Direzione aziendale. A tale integrazione sanitaria potranno aderire i lavoratori che volontariamente decideranno per un contributo mensile.

### **Previdenza Complementare (Cometa)**

Si richiede di innalzare il contributo aziendale dello 0,3% rispetto a quanto definito nel CCNL, in favore dei lavoratori aderenti a Cometa.

## **Orario di lavoro**

Per quanto riguarda la turistica su 17 turni settimanali (essendo una turnazione temporanea e propedeutica all'introduzione del ciclo continuo) si chiede che il tempo massimo di utilizzo non superi i 2 (due) mesi.

Si chiede che il ciclo continuo sia effettuato utilizzando lo schematismo del 4/2 settimanale, fermo restando il riconoscimento della Riduzione dell'Orario di Lavoro derivante dalla non fruizione della mezz'ora di sosta nel pasto.

## **Ferie**

Si chiede (così come prassi consolidata dall'azienda) di tornare ad indicare nel cedolino paga le 200 ore di ferie anziché le 160 indicate e contabilizzate a partire dall'anno 2006.

## **Modifica Turnazione**

Nel caso di modifica della turnazione l'azienda deve darne comunicazione preventiva almeno 15 giorni prima dell'evento, che non potrà avvenire senza il consenso preventivo della R.S.U. e dei lavoratori interessati.

## **Mensa**

Oltre a quanto previsto dall'attuale integrativo aziendale, si chiede che il consumo del pasto tramite cestino qualora il lavoratore non possa fruire della mensa, costo dello stesso a carico del lavoratore sia pari a €uro 0,01.

Inoltre è necessario, qualora sia accertata la scarsa qualità e quantità del pasto, che possa essere discusso e contrattato con l'azienda anche il cambio del gestore.

## **Maggiorazione turni di lavoro**

Si chiede che le indennità per tutte le modalità di svolgimento dei turni di lavoro escluso i giornalieri, sia aumentata oltre a quanto già previsto dal contratto aziendale di un'ulteriore 5% su tutte le ore lavorate.

## **Agibilità sindacale e monte ore permessi**

E' necessario sancire che i delegati sindacali eletti dalle lavoratrici e lavoratori della Marcegaglia di Ravenna, possono muoversi nei reparti con il solo vincolo di comunicazione del loro spostamento al capo turno. Il tempo necessario per l'espletamento del ruolo di delegato sarà coperto con il relativo monte ore a disposizione della R.S.U. o della singola Organizzazione sindacale.

Si chiede l'aumento del monte ore a disposizione della R.S.U. equivalenti a 5 ore per ogni dipendente occupato al 31/12 di ogni anno.

## **Servizi Generali**

Tenuto conto dell'ulteriore aumento occupazionale previsto entro la fine del 2008 inizi 2009, si rende necessario ampliare su 2 turni di lavoro il presidio infermieristico. Vanno altresì definite procedure più puntuali e stringenti in caso di chiamata per infortunio sul lavoro che non può essere assegnata alla soggettività del singolo capo turno.

Inoltre per le stesse problematiche di cui sopra va seriamente valutata l'opportunità di ampliare l'orario di apertura e chiusura dei magazzini, almeno dalle ore 06,00 alle ore 22,00 giornaliere, in

quanto sempre più frequentemente si creano problemi di approvvigionamento con conseguente disagio tra i lavoratori.

Altresì vanno valutate le tempistiche conseguenti alle distanze dai reparti ai servizi, quale ad esempio la mensa.

### **Ambiente e Sicurezza**

Su tale fronte, assistiamo ad una generale disattenzione culturale nella pratica della sicurezza, pertanto si rende necessario istituire, oltre alle normative legislative vigenti, ulteriori momenti di formazione specifica. Periodicamente o quando se ne renda necessario, si chiede vengano definiti momenti di aggiornamento, al fine di istruire preventivamente i lavoratori attraverso la conoscenza dei rischi che si corrono nelle azioni quotidiane.

Vanno definiti momenti di confronto tra le parti che, partendo dalle indicazioni contenute nel registro infortuni e dalle tipologie degli stessi, che permettano di emettere delle procedure atte ad agire sulle cause che li generano eliminando ulteriori fattori di rischio.

Si chiede inoltre di poter convenire percorsi concertati che permettano di definire interventi strutturali di miglioramento ambientale e impiantistico.

Infine, per contribuire alla consapevolezza e alla cultura della sicurezza si chiede 1 ora annua di assemblea retribuita da destinarsi per l'informazione e formazione della stessa.

### **14° mensilità**

Oltre al premio feriale pari a 173 ore annue già previsto, si chiede un aumento di 50 euro da aggiungersi ai 36 euro già strutturati dal precedente integrativo aziendale.

### **Premio di produzione**

Si chiede un aumento del premio di produzione aziendale di 150 euro a regime, riparametrate al 3° livello.

### **Quota contratto**

Si chiede un contributo straordinario una tantum nei confronti dei lavoratori non iscritti al sindacato a sostegno dell'azione contrattuale, attraverso la distribuzione di una delega diretta di adesione dei lavoratori al contributo, pari a euro 30.

### **Decorrenza e durata**

La validità del contratto aziendale avrà durata nel periodo intercorrente il 1 gennaio 2007 fino al 31 dicembre 2010.