

IPOSTESI DI ACCORDO AZIENDALE ALLA MARCEGAGLIA BUILDING DI MILANO, VIALE SARCA 336

Relazioni industriali/sindacali

Noi consideriamo che lo sviluppo di corrette relazioni industriali/sindacali rappresenti una condizione fondamentale per perseguire obiettivi comuni quali:

- Valorizzare il lavoro e il ruolo dei lavoratori, favorendo la motivazione e la partecipazione alle attività produttive.
- Salvaguardare ed incrementare l'occupazione.
- Migliorare le condizioni lavorative dei dipendenti quali la sicurezza, l'ambiente, il salario e la professionalità.

A tal fine semestralmente l'azienda in apposito incontro con la R.S.U., fornirà informazioni su:

- Scelte aziendali in materia di politiche industriali, di progetti operativi e di sviluppo.
- Strategie industriali del Gruppo
- Programmi di sviluppo
- Innovazioni tecnologiche
- Nuovi investimenti
- Dinamica occupazionale
- Organigramma
- Programmi formativi e sviluppo professionale.
- Ambiente, clima e sicurezza

L'Azienda a conferma degli impegni industriali fin qui realizzati s'impegna al mantenimento degli assetti occupazionali e a questo scopo illustrerà in un apposito incontro con la RSU, entro la fine del 2007, il piano degli investimenti a breve e medio termine.

Inquadramento professionale

Le parti considerano di fondamentale importanza la qualificazione e la massima professionalità dei lavoratori. Ne consegue la necessità, in rapporto all'introduzione di significative modifiche sia tecniche che organizzative, di una attenta valutazione fra RSU e Direzione dell'opportunità di istituire corsi specifici di formazione professionale in relazione alla tipologia di attività e alla sicurezza e salute.

Ogni lavoratore dovrà avere l'opportunità di accrescere la propria professionalità.

A tal proposito in considerazione del fatto che è in atto una proposta di modifica dell'inquadramento professionale nel CCNL si ritiene prematuro un ragionamento in merito ad esso.

Il nuovo modello contrattuale di inquadramento verrà valutato congiuntamente tra la RSU e la Direzione Aziendale sulla sua applicazione ed eventuali innovazioni da inserire.

Lavoratori stranieri

In presenza d'assunzione o utilizzo di manodopera di lavoratori stranieri, l'Azienda appronterà tutte le misure necessarie per l'inserimento professionale dei suddetti lavoratori, con particolare attenzione all'aspetto linguistico.

Aspettative

A richiesta sono concesse aspettative, previa discussione con le RSU, sino ad un massimo di 18 mesi (rinnovabili) a condizione che tale aspettativa non implichi di fatto una seconda attività lavorativa.

Contratti di lavoro

Il rapporto di lavoro normale in azienda è il contratto di lavoro a tempo indeterminato in quanto strumento più idoneo alla valorizzazione professionale dei lavoratori.





Nel caso di nuove assunzioni, verrà valutata congiuntamente con la RSU la possibilità di dare il diritto di prelazione ai dipendenti di società esterne che operano nello stabilimento di Milano.

Si stabilisce un tetto percentuale del 5% massimo per tutti i contratti di lavoro che non sono a tempo indeterminato.

Si stabilisce che il tempo massimo di permanenza in azienda di lavoratori con contratto di somministrazione è di 6 mesi, al termine dei quali l'azienda valuterà l'assunzione del lavoratore.

Con l'approvazione di quest'accordo la Direzione Aziendale fornirà alla RSU i dati relativi all'utilizzo di società esterne che operano all'interno dello stabilimento con particolare riferimento al tipo di attività, alla durata del contratto, al numero di maestranze occupate.

Ambiente e sicurezza

In relazione all'ambiente e sicurezza, si ribadisce di fondamentale importanza l'impegno e il confronto tra Azienda, RSPP, RLS, RSU e RGOS per il raggiungimento di un'azione preventiva a tutela della salute dei lavoratori dentro la fabbrica.

A conferma di questo proposito le parti concordano che alle riunioni o alle visite periodiche tenute in fabbrica dalla MADE, sia presente un componente della RSU, oltre il RLS/RSU.

Si concorda di dare effettuazione a corsi di formazione, laddove sia necessario, previo incontro con la RSU sui modi e sugli obiettivi dei corsi e di portare a compimento quelli in corso.

Le linee di produzione dei pannelli con lana di roccia saranno oggetto di incontri con Direzione, RSPP, RSU, RLS e RGOS per migliorare i sistemi di protezione collettiva e individuale dei lavoratori.

Clima

Con l'obiettivo di intervenire dove possibile per ridurre i disagi dovuti alle variazioni climatiche si prevede di avviare incontri tra RSU e Direzione Aziendale con cadenza semestrale per discutere e verificare le tempistiche di realizzazione di tutti gli interventi che si renderanno necessari e che saranno tempestivamente segnalati.

DPI

L'azienda s'impegna a garantire ai lavoratori la dotazione completa degli indumenti utili alla salvaguardia della loro salute e della loro incolumità.

A tale scopo la direzione aziendale, in accordo con la RSU, fornirà indumenti che proteggono o riducono i disagi dovuti alle variazioni climatiche ed avranno una funzione idonea al tipo d'attività svolta.



L'azienda riconosce ai lavoratori almeno due paia di scarpe l'anno, un paio invernale, un paio estivo.

Con l'obiettivo di ridurre le problematiche riguardanti l'utilizzo delle calzature antinfortunistiche, sarà possibile da parte del lavoratore scegliere su più modelli nell'ambito delle disponibilità dei fornitori del gruppo Marcegaglia.

In ottemperanza a quanto previsto dalle norme vigenti, solo ai casi documentati da referti medici saranno messe a disposizione scarpe antinfortunistiche ortopediche.

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, in caso di mancato miglioramento verrà valutata la possibilità di rivedere il contratto in essere sostituendo il fornitore e/o la quotazione fino ad un massimo di euro 0,50 a pasto (motivato dal fatto che non esiste una cucina all'interno dei locali ed i pasti devono essere trasportati). Si prolunga il servizio mensa serale di mezz'ora, attualmente dalle 18.00 alle 19.00, sino alle 19.30.





Parcheggi

L'azienda si impegna a mantenere a tempo indeterminato degli spazi ad uso parcheggi per le automobili dei dipendenti all'interno dello stabilimento.

Orario di lavoro

In relazione a quanto previsto dal CCNL l'azienda preventivamente consulterà la RSU sulle variazioni di orario e di turni, qualora queste variazioni siano per i lavoratori interessati motivo di richiesta di esenzione in virtù delle normative vigenti.

Modifiche alla struttura dell'orario di lavoro sarà possibile solo previo accordo tra la RSU e la Direzione Aziendale.

Lo straordinario non viene utilizzato come strumento di discriminazione salariale e deve essere effettuato a rotazione dove è possibile e secondo necessità aziendali di carattere tecnico, organizzativo e produttivo.

Si ribadisce che la prestazione del lavoro straordinario non è obbligatoria ma legata alla volontarietà dei lavoratori.

La richiesta dello straordinario, deve essere in termini numerici e non nominativa, va presentata e motivata alla RSU due giorni prima delle sue effettuazioni (salvo casi eccezionali), e detta richiesta sarà occasione d'incontro tra l'azienda e la RSU e qualora i motivi che impongono lo straordinario siano strutturali, verranno valutate nuove assunzioni.

Le ore di straordinario, su richiesta dei lavoratori, potranno essere accreditate in banca ore, e le maggiorazioni retribuite in busta.

Le ore di straordinario (fino a venti ore) saranno tutte retribuite nel mese di competenza in cui sono state prestate.

Al sabato, nel caso venga richiesta una prestazione superiore a 5 ore, è riconosciuta l'indennità di mancato pasto pari al valore del costo mensa (attualmente euro 4,83).

Indennità pannelli (accordo del 28/5/98)

Le parti si impegnano a verificare e, se necessario, a migliorare l'accordo del 28/5/98 nel momento in cui esigenze tecnico organizzative, oltre che necessità di mercato, richiedano di introdurre una diversa turnazione.

Premio anzianità di servizio (PAS)

Ai dipendenti con 25 anni di servizio la Direzione del gruppo Marcegaglia riconosce quanto è previsto nelle altre sedi.

Salario

Si concorda un aumento, uguale per tutti i dipendenti, pari a 90 euro mensili con le seguenti modalità:

euro 22,5 dal 1/1/2007

euro 22,5 dal 1/1/2008

euro 22,5 dal 1/1/2009

euro 22,5 dal 1/1/2010

tutti gli aumenti saranno inseriti in busta paga nella voce 3° elemento ed è riconosciuto anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato, di apprendistato o di somministrazione.

In occasione della corresponsione della mensilità di ottobre 2007, sarà erogata una somma di euro 225 a titolo di arretrati retributivi, compreso il rateo della 14° mensilità.

Premio di risultato (Marcegaglia Building)

Il premio di risultato sarà legato al mantenimento della certificazione di qualità, alle performance, alla produttività ed altri parametri da concordare con l'azienda così come previsto dall'accordo del 25/1/2004 e



successive modifiche. Pertanto le parti concordano e si impegnano a rinnovarlo entro i due mesi successivi alla stipula del presente accordo e comunque non oltre il 31/01/2008.

Diritti

La fruibilità di permessi retribuiti per eventi familiari, legali o di fatto, così come previsto dal accordo aziendale del 25/11/2004, sarà estesa anche alle nascite o alle adozioni di figli dei dipendenti, detti permessi saranno riconosciuti su presentazione di documenti comprovanti l'evento.


Le parti concordano che la tredicesima e la quattordicesima mensilità saranno erogate analogamente a tutte le aziende del gruppo.

Il presente contratto scadrà al 31/12/2010 e resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto integrativo aziendale.

LA DIREZIONE DELLA
MARCEGAGLIA BUILDING



LA RSU



FIOM-CGIL



FIM-CISL

MILANO LP 16.10.2007

VERBALE DI ACCORDO TRA DIREZIONE AZIENDALE MARCEGAGLIA BUILDING DI MILANO E RSU

La Direzione e la RSU nell'ambito degli incontri avuti, in cui si sono affrontati argomenti anche di carattere sociale e si sono individuate delle convergenze su obiettivi e progetti come la formazione e la crescita professionale dei dipendenti e dei loro figli, concordano di istituire un contributo all'istruzione e alla formazione professionale così definito:

Contributo all'istruzione ed alla formazione professionale

Ai lavoratori studenti ed ai figli studenti di tutti i dipendenti della Marcegaglia Building di Milano saranno devoluti ogni anno dei contributi per l'istruzione e per la formazione professionale, opportunamente documentata da certificati di iscrizione e di frequenza.

I contributi saranno così ripartiti :

Euro 100 scuole materne ed elementari

Euro 200 scuole medie

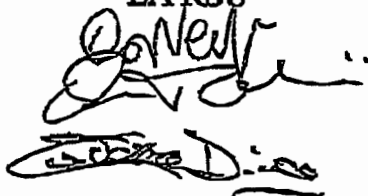
Euro 300 scuole medie superiori

Euro 500 Università, borsa di studio se si effettuano almeno il 50% degli esami previsti nell'anno accademico.

LA DIREZIONE DELLA
MARCEGAGLIA BUILDING



LA RSU



FIOM-CGIL



FIM-CISL

MILANO LI' 15.10.2007