

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

DITTA MAGLIERIE "S I N T E X" S.p.A.

Oggi, 3 dicembre 1980 in Carpi

t r a

la Ditta Maglierie SINTEX S.p.A. rappresentata dalla Signora Zironi Magda e dal Dott. Domenico Notari

e

la FULTA di Carpi rappresentata dai Signori Facciolo Angelo e Gasparini Maurizio, assistiti dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale così composta: Sala Tiziana, Aldini Alberta, Valli Diomira, Cestelli Antonella, Sabattini Armando, Righi Nilla

si stipula il seguente accordo integrativo aziendale che integra e sostituisce gli accordi aziendali precedenti.

1) INFORMAZIONI - INVESTIMENTI

La Direzione aziendale darà alle strutture sindacali informative sulle prospettive produttive ed occupazionali nei casi previsti dal vigente C.C.N.L..

La Direzione è, altresì, disponibile a dare preventive informazioni alle rappresentanze sindacali aziendali, in merito a nuovi insediamenti produttivi, ad eventuali modificazioni della struttura aziendale e ad eventuali modificazioni della organizzazione del lavoro.

Tali informative hanno lo scopo di consentire alle parti di trarre autonome valutazioni sugli aspetti produttivi e occupazionali aziendali.

2) OCCUPAZIONE - MOBILITA'

Per la eventuale sostituzione di lavoratori dimissionari oppure in occasione di eventuali nuove assunzioni, la direzione aziendale è disponibile a privilegiare l'occupazione femminile e giovanile, ricorrendo alle diverse liste presso i competenti uffici di collocamento e limitando le assunzioni con "passaggio diretto" alle figure professionali specializzate e comunque corrispondenti a specifiche esigenze aziendali.

Nel contempo, la Direzione conferma la propria disponibilità ad esaminare l'assunzione di lavoratori in mobilità provenienti da altre aziende del settore in difficoltà, o con processi di ristrutturazione in atto, compatibilmente con le proprie necessità di carattere organizzativo-produttivo.

L'attuazione della mobilità va ricercata - se necessario - anche in altri settori produttivi.

./..

### 3) LAVORO ESTERNO

La Direzione fornirà l'elenco di eventuali ditte terziste secondo le modalità e i criteri della vigente normativa contrattuale e nel rispetto del punto 1) dell'art. 11 del vigente C.C.N.L.. In occasione della informativa di cui al precedente punto 1), la Direzione aziendale è disposta a fornire alle strutture sindacali aziendali ogni possibile indicazione in merito ai rapporti in atto con ditte terziste fornendo dati inoltre, anche di previsione, sulla quantità e sulla qualità della produzione con l'indicazione in percentuale circa il lavoro interno e il lavoro esterno, per le operazioni presenti nel ciclo produttivo interno aziendale.

### 4) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

In relazione alla eventuale introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro, la Direzione darà alla R.S.A. opportune e preventive informazioni al riguardo, per l'esame congiunto ed il superamento di possibili difficoltà.

Le parti si danno atto che la rotazione od altre forme di organizzazione del lavoro sono volte a migliorare le condizioni di lavoro e la professionalità degli addetti, fatti salvi i livelli produttivi conseguiti, perseguendo una più elevata produttività, obiettivo che le parti si propongono di acquisire al termine di ogni fase di sperimentazione.

Al riguardo, la Direzione concorderà con la R.S.A. la scelta e la costituzione di un comparto di confezione a titolo "sperimentale", tra le linee esistenti, comprendente alcune lavorazioni quali, ad esempio, diverse operazioni di cucitura e anche una eventuale impostazione o organizzazione del lavoro sulla linea o sul comparto medesimo.

All'interno di tale comparto, saranno impegnati i lavoratori disponibili alla rotazione ed all'arricchimento delle mansioni, con criteri di turnazione e di alternanza da concordarsi tra le parti per modalità e tempi, che dovranno comunque essere compatibili con le esigenze organizzative e produttive complessive dell'azienda.

Se si verificheranno problemi o difficoltà all'interno del costituendo o costituito comparto "sperimentale", per la non disponibilità di addetti, le parti concorderanno l'adozione di soluzioni adeguate di volta in volta.

A seguito dell'esito positivo della sperimentazione realizzata, se ne potranno programmare ed attuare altre, previa consultazione e previo accordo tra direzione e R.S.A..

Il comparto sperimentale in argomento opererà tenendo conto degli obiettivi proposti: professionalità e produttività.

Eventuali risultati negativi rilevati durante ogni sperimentazione potranno essere modificati e corretti con verifiche congiunte tra Direzione e R.S.A..

./..

A seguito dell'esito positivo della sperimentazione di cui trattasi, si estenderà con gradualità, in parte o contemporaneamente, la nuova organizzazione del lavoro sulle diverse linee o comparti produttivi.

Per i lavoratori in grado di svolgere una pluralità di mansioni inerenti alle lavorazioni del ciclo produttivo sulle linee o sui comparti, l'aumentata professionalità non comporterà automaticamente il passaggio al livello superiore; a tale scopo, si attueranno verifiche congiunte tra le parti sulla base della normativa prevista dal C.C.N.L. in tema di inquadramento professionale e tenuto conto delle specificità aziendali.

La Direzione favorirà, compatibilmente con le esigenze produttive in atto, una migliore preparazione professionale del personale, attraverso la partecipazione a corsi di qualificazione corrispondenti alle aspirazioni ed alle qualità attitudinali dei singoli lavoratori ed in relazione al proficuo e migliore inserimento degli stessi nell'attività produttiva aziendale, secondo modalità e criteri previsti in materia, orientativamente, dal vigente C.C.N.L..

I passaggi di categoria comporteranno l'assorbimento di eventuali superminimi individuali sino a concorrenza.

#### 5) ORARIO DI LAVORO - FERIE - FESTIVITA'

La Direzione aziendale è disponibile, all'inizio di ogni anno, ad esaminare con la R.S.A. tempi, criteri e modalità di utilizzo delle ferie annuali, delle festività sopresse nonché, dall'1/7/1981, l'utilizzo della riduzione oraria annua di cui all'art. 29, paragrafo 2) - parte generale - del vigente C.C.N.L., tenute presenti le esigenze aziendali e dei singoli lavoratori.

In merito all'utilizzo delle ferie si verificheranno le reciproche disponibilità ed esigenze allo scaglionamento.

Per quanto riguarda eventuali prestazioni straordinarie, fermo restando il loro carattere di volontarietà, la direzione informerà ogni anno - o a richiesta - la R.S.A. circa il loro utilizzo per reparto, sulla base di quanto previsto dal vigente C.C.N.L. in materia.

Le informative, in sede di verifica aziendale, in merito a quanto previsto nel presente articolo, saranno date in linea di massima entro il 31 ottobre di ogni anno.

La Direzione è disponibile ad esaminare, caso per caso, anche a titolo sperimentale, con la R.S.A., il possibile e concreto utilizzo, a tempo parziale, di lavoratori dipendenti studenti, compatibilmente con le esigenze produttive e funzionali aziendali.

La Direzione esaminerà eventuali richieste di aspettativa, da parte di dipendenti, sulla base di idonea documentazione comprovante la gravità e l'eccezionalità

delle posizioni in esame, caso per caso.

Le parti convengono che, per l'eventuale concessione di tale aspettativa, nessun onere retributivo o normativo sarà posto a carico dell'azienda.

#### 6) AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE

Fermo restando quanto previsto al riguardo dal vigente C.C.N.L. e dagli accordi aziendali precedenti, la Direzione è disponibile al confronto con la R.S.A. per l'esame di eventuali suggerimenti o per la motivata richiesta di interventi, da parte del Centro di Medicina del Lavoro, allo scopo di dare alle maestranze una maggiore sicurezza circa l'attuazione di misure idonee a tutelare nell'ambiente di lavoro la salute degli addetti, interventi che la Direzione riconosce anche in relazione all'eventuale e futuro ampliamento o a nuovi insediamenti industriali.

Gli oneri derivanti da eventuali interventi sopra ipotizzati, che sarebbero comunque preventivamente concordati tra le parti per modalità e criteri, saranno a carico dell'azienda.

#### 7) INDENNITA' TRASPORTO

Fermo restando il rimborso del mezzo pubblico di trasporto, la Direzione aziendale riconoscerà ai dipendenti che utilizzano il mezzo proprio, perchè residenti in località non adeguatamente servita dal mezzo pubblico, il rimborso o indennità forfettaria in atto maggiorata del 20%, con adeguamenti periodici che tengano conto dell'aumento medio del costo dell'abbonamento al mezzo pubblico di trasporto.

#### 8) DIRITTI SINDACALI

Il monte ore annuo retribuito per permessi sindacali, da riconoscersi ai componenti della R.S.A., sarà periodicamente (annualmente) armonizzato ed adeguato, secondo la normativa di legge e contrattuale vigente, tenuto conto dell'organico occupato nell'azienda al 31 dicembre di ogni anno oppure tenuto conto dell'occupazione complessiva mediamente rilevata nell'azienda nel corso dell'anno solare.

Tale adeguamento sarà effettuato congiuntamente tra Direzione e strutture sindacali anche a richiesta di una delle parti.

#### 9) PREMIO DI PRODUZIONE O SUPERMINIMO SALARIALE

L'attuale premio di produzione verrà elevato per tutti i dipendenti come segue:

./..

- di L. 5.000 mensili dall'1/7/1981
- di ulteriori L. 5.000 mensili dall'1/1/1982
- di ulteriori L. 5.000 mensili dall'1/7/1982
- di ulteriori L. 5.000 mensili dall'1/1/1983
- di un ulteriore importo riparametrato in relazione alle categorie di inquadramento e sulla base della scala parametrica dell'inquadramento unico (100/177) a partire dall'1/7/1983, calcolato sulla base di L. 15.000 mensili come da tabella che segue:

7° livello	L. 11.550	(cat. A)
6° "	L. 8.100	(cat. B/1)
5° "	L. 6.750	(cat. B/2)
4° "	L. 3.750	(cat. X)
3° "	L. 2.550	(cat. C)
2° "	L. 1.500	(cat. D)
1° "	L. ---	(cat. E)

L'aumento riparametrato assorbe eventuali superminimi individuali sino a concorrenza.

#### 10) REGOLAMENTO INTERNO AZIENDALE

In relazione a quanto previsto dall'art. 59 - parte generale - del vigente C.C.N.L., le parti si danno atto che provvederanno a definire in sede aziendale il regolamento interno entro ragionevole termine.

A questo fine, la Direzione aziendale elaborerà ed appronterà una bozza che sottoporrà per esame e discussione alla R.S.A..

#### 11) SCADENZA DELL'ACCORDO: 30 novembre 1983.

p. la Ditta

p. la FULTA

p. la R.S.A.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

In relazione alle richieste presentate dalle strutture sindacali in merito all'inquadramento del personale, le parti hanno concordato i seguenti trattamenti:

- ALDINI GABRIELLA da operaia C a intermedia B/2 a partire dall'1/12/1980;
- FERRI LIDIA da operaia D a operaia 3° livello dall'1/3/1981.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

