

BOZZA O IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE1) OCCUPAZIONE - INVESTIMENTI - INFORMATIVA.

- a) Nell'ambito della vigente normativa contrattuale, la direzione è disponibile, in relazione alle prospettive produttive, ^{occupazionali e organizzative} ~~occupazionali~~ ~~colore riferimento a situazioni che possano determinare conseguenze e modificazioni sull'orario normale di lavoro, sulla organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali~~, a fornire alle strutture sindacali - anche a richiesta delle ^{5 Case} ~~Rappresentanza Sindacale Aziendale~~ - ogni più ampia e possibile informativa preventiva sugli investimenti, sulla occupazione e sulle prospettive di lavoro, ^{qualora la situazione aziendale dovesse comportare problemi di orario di lavoro e/o di livelli occupazionali}
- b) ~~In occasione della predetta informativa oppure a richiesta della Rappresentanza Sindacale Aziendale, la direzione è disposta ad esaminare congiuntamente con le strutture sindacali eventuali problemi riguardanti la organizzazione del lavoro, allo scopo di perseguire condizioni di maggiore produttività e, al tempo stesso, più idonee ad accogliere complessivamente anche le esigenze dei lavoratori.~~
- c) Durante la vigenza del presente Accordo aziendale la direzione prenderà in esame, compatibilmente con le proprie esigenze produttive e con la situazione di mercato, l'assunzione di ~~due~~ lavoratori da inserire in comparti individuati anche attraverso le indicazioni e i suggerimenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale.
- d) La direzione si impegna a privilegiare, nel caso di nuove assunzioni, lavoratori iscritti nelle diverse graduatorie dell'Ufficio di Collocamento e lavoratori in mobilità provenienti da aziende in difficoltà, limitando le assunzioni attraverso "passaggio diretto", dando possibilmente priorità alla mano d'opera femminile, tenuto conto delle particolari esigenze di carattere professionale e tecnico-produttivo dell'azienda.

2) LAVORO ESTERNO - INFORMATIVA

Fermi restando criteri e modalità previsti dalla vigente normativa contrattuale al riguardo, la direzione è disposta, in occasione delle informative di cui al precedente punto 1), a fornire alla Rappresentanza Sindacale Aziendale ogni possibile indicazione sul lavoro decentrato, con dati rilevati percentualmente e relativi alle commesse affidate all'esterno rispetto al lavoro o alle fasi di produzione presenti nel ciclo produttivo interno.

3) ORARIO DI LAVORO - FERIE - FESTIVITA'

Entro il 10 trimestre di ogni anno

~~Ogni anno~~, a richiesta della Rappresentanza Sindacale Aziendale, si effettuerà un incontro tra le parti per determinare, in via di massima, l'utilizzo delle festività soppresse ^{del pagamento delle ferie} e quello delle 40 ore di cui all'articolo 29 del C.C.N.L. paragrafo 2) (che entrerà in vigore dal 1°/7/1981) tenendo presente le esigenze dei singoli lavoratori e le esigenze dell'azienda. In relazione alle cinque festività soppresse di cui alla legge 54 del 1977 e al loro utilizzo secondo la normativa contrattuale vigente, la direzione è disponibile ^{nell'arco dell'anno} alla concessione di permessi individuali e retribuiti di almeno mezza giornata.

~~L'epoca delle ferie annuali, fissata dalla direzione compatibilmente con le esigenze di lavoro, sarà preventivamente esaminata tra la direzione e la Rappresentanza Sindacale Aziendale. Si conviene che tale esame congiunto avvenga entro il 1° trimestre di ogni anno.~~

Per quanto concerne eventuali prestazioni straordinarie, ~~senza~~ ^{e le ex Festività} ~~estendendo il loro carattere di volontarietà~~, la direzione informerà ogni anno la Rappresentanza Sindacale Aziendale circa l'avvenuto utilizzo per reparto.

4) - AMBIENTE DI LAVORO

La direzione aziendale riconosce l'intervento e il tariffario del Centro di Medicina del Lavoro quale struttura del Consorzio Socio-Sanitario competente per territorio, ai fini della tutela della salute dei propri lavoratori dipendenti.

Criteri e modalità di intervento del Centro di Medicina del Lavoro saranno preventivamente esaminati e concordati dalle parti.

Eventuali permessi utilizzati dal lavoratore per visite richieste dal C.M.L. saranno retribuite dall'azienda con un limite massimo di 1 ora ogni visita.

5) - INQUADRAMENTO

La direzione è disposta ad esaminare, a livello aziendale e/o sindacale, il corretto inquadramento dei propri dipendenti, secondo la normativa contrattuale vigente al riguardo e sulla base di eventuali mansioni obiettivamente nuove che saranno comunque inquadrate secondo i criteri e le modalità previsti dal CCNL il vigore.

~~Le richieste presentate ed esaminate dalle parti, in occasione del presente accordo, sono state definite come da allegato protocollo.~~

6) - PREMIO DI PRODUZIONE O SUPERMINIMO SALARIALE

La direzione aziendale riconoscerà a tutti i dipendenti l'aumento dell'attuale premio di produzione ^{di L. 41.000} nella misura di L. 15.000 mensili di cui L. 10.000 a partire dall'1/8/1980 e L. 8.000 a partire dall'1/11/1981.

Prof. Nillo

[Signature]

* Lettera alla RSA della direzione per problema della CIG
* 16 ore sola e riguarda alcuni dipendenti - emente 22 tutti

Il presente accordo integra e sostituisce i precedenti accordi aziendali.

Esso ha validità fino al 31/12/1982.

[Signature]

* fin per i 4 passeggeri di cat
Lanina e Rosina
Mole e Gina