

Il giorno 15 marzo 1985

tra

l'Azienda ROSSI MOTORIDUTTORI S.p.A. rappresentata dai sigg. CLAUDIO GORRIERI e FRANCO BELLEI

e

le Maestranze rappresentate dal Consiglio di Fabbrica nelle persone dei sigg. SERGIO FACCHINI, ORESTE FERRARI, SAURO GRASSI, ALFONSO MARTIELLO, ROBERTO SALA, ed assistiti dal sig. PASQUALE ANDREOZZI della FIM provinciale si è convenuto quanto segue:

### 1. SISTEMA DI INFORMAZIONE

- Convenendo che il presente sistema informativo aziendale contiene quanto previsto in premessa all'art. 1 del vigente CCNL, e che ha come obiettivo un miglior sistema relazionale interno, con conseguente riduzione della conflittualità, si determina quanto segue: entro gennaio di ogni anno il CdF sarà informato, in apposito incontro, degli elementi sottoelencati:

#### 1.1. ELEMENTI PREVISIONALI

- 1.1.1. Valutazione tendenza di mercato;
- 1.1.2. Variazione percentuale dei volumi di produzione;
- 1.1.3. Tendenza dei livelli occupazionali;
- 1.1.4. Volume di lavoro straordinario o di sospensione dell'attività lavorativa;
- 1.1.5. Variazione percentuale del volume di lavoro decentrato;
- 1.1.6. Variazioni significative dell'organizzazione del lavoro (lay-out aziendale o impianti);
- 1.1.7. Valore indicativo degli investimenti distribuito in modo percentuale tra macchinari, attrezzature indirette e bonifiche ambientali.

#### 1.2. ALTRI ELEMENTI

- 1.2.1. Distribuzione percentuale del fatturato rispetto a mercato interno, europeo ed extra-europeo;

#### 1.2.2. Monte ore lavorato;

#### 1.2.3. Percentuali di assenza dal lavoro;

#### 1.2.4. Distribuzione del lavoro decentrato attuato per:

- tipologia
- area geografica (ambito provinciale, regionale, nazionale)
- fascia di addetti (dieci, venti, più di venti);

#### 1.2.5. Rendimenti complessivi dei Centri di Costo.

Entro il mese di luglio di ogni anno vi sarà un incontro di verifica sugli andamenti previsionali di cui al punto 1.1. Qualora l'Azienda debba adottare modifiche sostanziali rispetto a quanto previsto per i livelli occupazionali, regimi di lavoro straordinario o sospensioni d'orario, sarà attuata una verifica congiunta in tempi utili.

### 2. DECENTRAMENTO

L'Azienda si impegna ad effettuare decentramento con attività qualificate da ragione sociale.

### 3. OCCUPAZIONE

#### 3.1. CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

Fermo restando ogni forma di occupazione prevista dalle norme vigenti in materia, al fine di favorire l'ingresso e l'addestramento di giovani (15-25 anni) alla ricerca di occupazione, o la riconversione professionale derivante da mobilità interaziendale, si determina che il salario aziendale (PDP e 3° Elemento) verrà erogato al 50% per i primi sei mesi di attività aziendale, al 75% per i successivi sei mesi ed al 100% al compimento dell'anno di attività;

- 3.1.1. L'Azienda formulerà per tali lavoratori all'atto della assunzione il programma del percorso teorico di inserimento riguardo al lavoro specifico.

Al fine di incentivare ulteriormente l'assunzione di giovani con contratti di formazione lavoro nei primi sei mesi di attività il salario aziendale verrà erogato con le stesse modalità previste al punto 3.1.; si riaccepisce inoltre integralmente quanto sottoscritto nell'accordo aziendale del 19.11.1984 riguardo al C.F.L..

3.2.1. Coloro che non saranno confermati riceveranno a consiglio il saldo a 100 del salario aziendale.

### 3.3. LAVORO A TEMPO PARZIALE

3.3.1. Si individua come utile strumento il lavoro a tempo parziale d'ingresso per eventuali accoppiamenti di lavoro relativi al processo del turn-over e limitatamente al periodo stesso.

3.3.2. La percentuale massima di lavoratori i quali possono accedere al lavoro a tempo parziale è stabilita nel 3% dell'organico aziendale, fermo restando che il lavoro a tempo parziale deve riscontrare necessità oggettive aziendali.

Le aree di lavoro nelle quali è possibile prevalentemente adottare tali regimi di orario sono quelle del lavoro indiretto; comunque per le richieste che venissero da altri settori dell'azienda le parti verificheranno l'esistenza di condizioni tecniche, che attraverso mobilità aziendale permettano di accogliere la richiesta di lavoro a tempo parziale. Eventuali casi particolari saranno oggetto di incontro tra le parti.

Le richieste dovranno avere origine da gravi motivi familiari, o di salute, o di studio del dipendente.

3.3.3. Sulla base di quanto previsto dalle normative di legge, gli aspetti normativi relativi all'applicazione del lavoro a tempo parziale saranno integrati dall'ipotesi di accordo convenuta a livello associativo, come da allegato.

3.3.4. Ogni contratto individuale sarà definito per iscritto, con specificato la eventuale durata, orario di lavoro ed eventuali eccezioni.

### 3.4. INCREMENTO OCCUPAZIONALE

Sulla base delle necessità attuali, si prevede un'incremento occupazionale di n° 10 unità nel corso del 1985.

## 4. STRAORDINARIO

L'Azienda oltre a quanto previsto dal sistema informativo, consegnerà mensilmente al C.d.F. gli elementi consuntivi e progressivi dello straordinario secondo consuetudine.

4.1. Per lo straordinario viene configurata la possibilità di trattamento al 20% di maggiorazione per le prime 8 ore con recupero compensativo, sulla base della volontarietà, entro il 31/12 di ogni anno.

Qualora tale compensativo non venisse usufruito, verrà retribuito il lavoro ordinario sulla base della paga in essere e

la maggiorazione del residuo 20%.

4.1. L'Azienda ed il C.d.F. convengono la programmabilità di 6 giorni lavorativi per gruppi di 4 - 5 ore nei mesi di marzo e luglio ed avranno il seguente trattamento:

- 20% di maggiorazione
- completa compensazione nel mese di agosto.

4.2.1. Entro almeno una settimana l'Azienda informerà la consistenza della necessità dei suddetti periodi.

## 5. REGIMI D'ORARIO - FLESSIBILITA' - FERIE

### 5.1. RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO :

verrà attuata nei modi seguenti:

- 2 gg. nel periodo di agosto o per ponti, da concordare nel calendario annuo;
- 3 gg. come permessi individuali, a rotazione indicativamente per quadrimestre, fatte salve le necessità aziendali o even-

### 5.1. RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO :

verrà attuata nei modi seguenti:

- 2 gg. nel periodo di agosto o per ponti, da concordare nel calendario annuo;
- 3 gg. come permessi individuali, a rotazione indicativamente per quadrimestre, fatte salve le necessità aziendali o eventuali eccezioni.

5.1.1. Sono esclusi legami tra la riduzione dell'orario di lavoro e la presenza effettiva in azienda, parimenti è esclusa la monetizzazione della stessa riduzione dell'orario di lavoro; i lavoratori a turno godranno della riduzione dell'orario di lavoro proporzionalmente all'orario effettuato a giornata (8-17), con gli stessi criteri previsti nel presente punto.

Tale sistema, infine, sarà riconsiderato in presenza di eventuali modifiche dei regimi di orario derivanti da leggi o contratti.

### 5.2. FLESSIBILITA':

- si rinvia la soluzione del problema al tavolo territoriale.

### 5.3. FERIE:

le ferie verranno attuate nel seguente modo:

- i lavoratori attueranno 3 settimane continuative nell'ambito delle 4 settimane d'agosto;
- nella 4° settimana residua smaltiranno i giorni maturati con i compensativi e con la riduzione d'orario collettiva;
- sarà effettuata la chiusura natalizia;
- il calendario annuo verrà definito entro la metà di febbraio;
- i casi particolari per richieste di ferie differite saranno comunicati all'Azienda e valutati sulla base delle consuetudini.

## 6. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Premesso che gli obiettivi dell'organizzazione del lavoro vengono identificati in maggiore produttività, qualità, capacità di risposta aziendale alle esigenze di mercato, riduzione dei costi, in raccordo ad una maggiore conoscenza da parte dei lavoratori sul significato del lavoro ed una conseguente maggiore qualificazione professionale, si individuano i seguenti strumenti:

6.1. l'adozione di un piano di mobilità aziendale per l'accesso alle postazioni di lavoro e percorsi professionalizzanti (come da allegato), quale premessa fondamentale per il riassetto categoriale annuale, tenendo conto anche del cumulo di mansioni e della mobilità sia orizzontale che verticale;

6.1.1. ogni dipendente può richiedere al proprio superiore informazioni riguardanti la propria collocazione professionale;

6.1.2. il superiore è tenuto ad informare il dipendente del senso e della specificità di eventuali spostamenti di mobilità temporanea.

6.2. L'effettuazione di corsi teorici collettivi per raggruppamenti di materie inerenti l'attività aziendale, fuori dello orario di lavoro, anche su richiesta dei lavoratori. I dipendenti che saranno coinvolti in forma di addestramento specifico usufruiranno delle "150" ore. Sulla base delle possibilità pratiche avranno accesso altri dipendenti, se praticato fuori dell'orario di lavoro e in forma non retribuita.

6.3. Riguardo una diversa organizzazione delle lavorazioni, l'azienda è disponibile a verificare eventuali proposte formulate dal C.d.F., purché rientrino nell'ambito della premessa del presente capitolo, individuando le seguenti metodologie:

- presentazione richiesta e motivazioni da parte del C.d.F.;
- analisi e quantificazione della richiesta da parte dell'azienda;
- verifica congiunta.

6.3.1. Riguardo a diverse organizzazioni del lavoro, coinvolgenti singole postazioni di lavoro, ogni dipendente potrà proporre al proprio superiore miglioramenti organizzativi, tali da produrre gli effetti di cui alla premessa, nell'ambito degli incontri dei centri di costo riguardanti la produttività previsti nell'accordo del 21.12.1981;

tali incontri si svolgeranno con cadenza al massimo trimestrale con inizio relativo ai dati del III° trimestre '85.

6.4. L'Azienda prende atto della modificata organizzazione di struttura aziendale, proposte dal C.C.F., riferite agli Assistenti dei reparti di alesatura, rettificazione, spedizioni e magazzino particolari finiti e più in generale all'istituzione del III° turno di lavoro.

A tal proposito l'Azienda si impegna ad affrontare le necessarie verifiche organizzative e ad assumere eventuali modifiche strutturali che consentano alla stessa di raggiungere obiettivi di ottimizzazione, compresi i problemi relativi al controllo ed autocontrollo.

6.5. Si conviene sulla possibilità di introdurre nel reparto spedizioni regimi di orario part-time sulla base del seguente schema:

- un P.T. con regime d'orario giornaliero dalle 13,30 alle 18,30;
- un P.T. con regime d'orario plurisettimanale composto da un regime giornaliero dalle 8,00 alle 12,00 a cui si aggiunge l'ultima settimana (di norma) con l'orario 8,30 - 12,30 - 17,30.

L'introduzione di quanto sopra, non modificando l'attuale assetto organico avverrà sulla base di richieste individuali di accesso al P.T.

Si conviene inoltre di adottare anche sfalsamenti di orario a livello individuale su base di volontarietà.

6.6. A decorrere dal mese di aprile il servizio di portineria verrà svolto con opportuna rotazione di personale, tali da garantire all'addetto il seguente orario: 8,30 - 12,00 / 14,00 - 18,30.

6.7. Gli addetti alla verniciatura attueranno di norma una rotazione in cabina di 4 ore ciascuno. Tale condizione è realizzabile sulla base di un allargamento della rosa degli addetti con altri 2 dipendenti a scorta, in funzione della volontarietà, per assicurare la rotazione sopra descritta.

## 7. TERZO TURNO

Il terzo turno trova ragion d'essere nell'esigenza di conseguire un più elevato sfruttamento degli impianti in considerazione degli investimenti effettuati dall'azienda.

7.1. Prima dell'inizio del III° turno strutturale l'Azienda, in apposito incontro, illustrerà le modalità organizzative dello stesso, dal coordinamento alle qualifiche professionali occorrenti, anche in collegamento al punto 6.4.

Tali incontri saranno attuati anche per modifiche sostanziali dello stesso.

7.2. I dipendenti a III° turno maturano 1,5 ore per ogni settimana di III° turno, usufruibile per gruppi di 8 ore individualmente a rotazione in analogia al punto 5.1. o per ponti o per sospensione turno.

7.2.1. Le frazioni di ore maturate inferiori a 4 (quattro) saranno retribuite a fine anno. Le frazioni superiori a 4 (quattro) saranno cumulate all'anno successivo.

## 8. SALARIO

In considerazione del maggior sfruttamento degli impianti e del conseguimento di una maggiore produttività, si stabiliscono le seguenti condizioni:

### 8.1. INCREMENTO RETRIBUTIVO

Livello	Incremento	Salario Az. complessivo	Parametro
App.			
II°	25.290	150.540	114
III°	36.275	163.745	124
IV°	46.170	175.630	133
V°	64.855	198.080	150
VI°	78.040	213.925	162
VII°	97.825	237.695	180
VIII°	119.805	264.105	200
IX°	152.820	297.120	225

- Tali incrementi verranno erogati in 2 rate pari al 50% ognuna, nel marzo c.a. e nell'aprile '86.

8.1.1. Per quanto riguarda gli apprendisti gli incrementi

8.1.1. Per quanto riguarda gli apprendisti gli incrementi retributivi ed il salario aziendale verranno erogati sulla base delle percentuali previste dal CCNL.

#### 8.2. DIPENDENTI A DOPPIO TURNO

- Viene istituita una indennità mensile pari a L. 60.000, (equivalente a L. 2.775 al di) comprensiva delle precedenti integrazioni aziendali (indennità turno e pasto), che verrà computata proporzionalmente ai periodi prestati a turno.

#### 8.3. DIPENDENTI A TERZO TURNO

- viene istituita una indennità mensile pari a L. 120.000, (equivalente a L. 5.500 al di) secondo i criteri espressi al punto 8.2.

#### 9. ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO FINE RAPPORTO

Sulla base di quanto richiesto dal C.D.F., fermo restando quanto stabilito in materia dalla legge, l'azienda mette a disposizione annualmente la cifra massima di L. 80 milioni da destinare alle anticipazioni previste dalla legge e ad ulteriori erogazioni sulla base della normativa in allegato.

#### 10. TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

Fatto salvo quanto previsto in materia dal CCNL ed alle eventuali integrazioni che dovessero intervenire a livello associativo si conviene quanto segue:

10.1. in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro al dipendente viene fornita mensilmente una scheda aggiornata da cui risulti:

- il quadro delle malattie intervenute nel periodo prese a calcolo;
- il trattamento economico previsto per la malattia intervenuta o in corso nel mese;
- il numero di giornate residue al 100% ed al 50% del trattamento economico;
- il numero di giornate totali di comporta residue.

10.2. L'eventuale erogazione del trattamento retributivo al 50% non intaccherà quanto erogato dall'INPS, anche se questo comporti il superamento di tale percentuale di retribuzione globale

#### NOTA A VERBALE del CdF

In considerazione dell'andamento della trattativa e delle motivazioni addotte dall'Azienda "ROSSI MOTORIDUTTORI S.p.A." riguardo al trattamento di malattia od infortunio non sul lavoro, il CdF precisa che: se entro il luglio c.a. non saranno intervenuti accordi a livello associativo, proporrà che la soluzione dei punti sottoelencati venga ricercata in Azienda.

Argomenti oggetto del contenzioso.

- 1) Sospensione del calcolo del periodo di comporta per i casi di interventi chirurgici e convalescenza post-operatoria, o per malattia od infortunio non sul lavoro grave;
- 2) Non sommatoria nel calcolo della retribuzione.

Fermo restando quanto stabilito dal precedente accordo aziendale, i permessi non retribuiti andranno recuperati entro 2 mesi, semprechè l'Azienda ne abbia le esigenze e non sia praticabile l'assorbimento da compensativo relativo agli straordinari. Situazioni particolari (es cura termali, ...ecc.) saranno convenute individualmente.

#### 12. MONTE ORE SINDACALE

Viene fissato in 900 ore annue esclusi i permessi accordati ai membri degli organismi dirigenti (Art. 30 legge 300/70).

- 12.1. Il Delegato, qualora abbia esigenza di comunicare con altri Delegati per informazioni non estemporanee comunicherà preventivamente l'apertura del permesso e segnerà la chiusura dello stesso.
- 12.2. Gli incontri tra C.d.F. e Azienda saranno svolti prioritariamente fuori dell'orario di lavoro, compatibilmente con gli argomenti all'ordine del giorno.

#### 13. ANTINFORTUNISTICA E AMBIENTE

Sulla base metodologica prevista al punto 6.3. l'Azienda s'impegna ad effettuare entro il primo semestre del 1985 una prequantificazione di quanto in essere nelle richieste presentate dal C.d.F. riguardo all'infortunistica e all'ambiente. Successivamente sarà attuata una verifica congiunta al fine di calendarizzare gli interventi condivisi dalle parti sulla base delle priorità.

- 13.1. Saranno definite preventivamente le condizioni ambientali del capannone di prossima costruzione con relative dislocazione delle aree produttive e dei servizi.

#### 13.2. VERNICIATURA

- La soluzione al problema della verniciatura, si delinea attraverso le seguenti alternative:

1. - nel contesto dell'ampliamento verranno spostate 3 linee di montaggio attualmente in prossimità della cabina  
- nell'area adiacente la cabina saranno situate le aree di servizio (lavaggio, rodatura, deposito materiali)  
- verrà attuata la chiusura (modulo 8 mt. circa) della catena di transito dei riduttori verniciati  
- inserimento nel nuovo modulo di una ventola di aspirazione  
- verrà attuata una modifica alla cabina per permettere la verniciatura dei riduttori di maggiori dimensioni al suo interno  
- sarà attuata una sistemazione impiantistica relativa alla parte elettrica (entro fine '85).

2. Isolamento del reparto con struttura muraria.

- Entro il settembre c.a. vi sarà un incontro, per l'individuazione della alternativa da praticare.
- L'ampliamento complessivo si prevede realizzato entro il 1986.

#### 14. CONDIZIONI PARTICOLARI

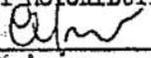
In merito alla gestione del presente accordo e conseguenti momenti di incontro relativi al punto 6.3., le parti ne convengono la decorrenza a partire dal 1986.

#### 15. DURATA DELL'ACCORDO

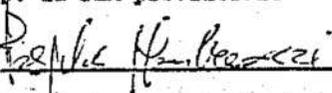
Le parti confermano l'unicità del rinnovo delle componenti salariali durante il periodo di vigenza del CCNL, con criteri di equilibrio temporale nel triennio successivo.

Letto, approvato e sottoscritto

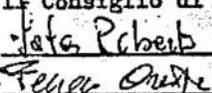
p. l'Azienda  
ROSSI MOTORIDUTTORI SpA

  
\_\_\_\_\_

p. la FLM provinciale

  
\_\_\_\_\_

Il Consiglio di Fabbrica

  
\_\_\_\_\_

1. Le domande di anticipazione da parte dei dipendenti verranno analizzate in 2 scaglioni:

- nel mese di aprile
- nel mese di ottobre

Nel primo scaglione verrà erogato sino ad un massimo del 50% della somma annuale prevista, con una destinazione di riferimento per il 50% ad impiegati ed intermedi e 50% per gli operai, con eventuale compensazione in sede di seconda erogazione nel mese di ottobre.

2. Le assegnazioni verranno effettuate, sino a concorrenza della cifra totale, secondo i seguenti criteri di priorità:

- 2.1. richieste che rientrino nelle motivazioni e nei requisiti previsti dalla legge;
- 2.2. motivazioni legate a spese sanitarie per sé o per il nucleo familiare;
- 2.3. motivazioni legate ad eventi luttuosi che comportino aggravii di spesa;
- 2.4. motivazioni legate ad esigenze abitative per sé o per i figli (acquisti, riscatti, ristrutturazioni, ecc.)

Salvo quanto previsto 2.1., per il quale vige la normativa di legge, le erogazioni verranno effettuate sulla base della presentazione di documenti atti a dimostrare le suddette motivazioni e senza limiti legati all'anzianità aziendale, che costituisce solamente elemento di precedenza in caso di omogeneità di motivazioni.

3. L'anticipo potrà essere corrisposto sino ad un massimo del 70% del trattamento di fine rapporto maturato al momento della sua erogazione, e potrà essere ripetibile salvo che tali richieste possono essere accolte solo dopo aver esaurito le domande di 1° accoglimento.
4. A fronte di residui sul monte erogazioni previsto potranno essere accolte richieste che abbiano ulteriori motivazioni documentate oltre quelle di cui al punto 2., con omogenea modalità.
5. Eventuali contestazioni saranno analizzate tra Azienda e CdF, al quale viene fornito inoltre periodicamente il quadro riassuntivo delle somme erogate.

#### TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO PER LE TRASFERTE

1. Trasfertista è colui che viene comandato dall'Azienda ad eseguire lavori eccezionali presso i propri clienti o per l'allestimento di fiera o mostre sul territorio nazionale o all'estero. Per tanto egli è l'immagine dell'Azienda proiettata all'esterno e, nell'operare nell'ambito di queste mansioni, deve degnamente rappresentare la ditta alle cui dipendenze lavora.
2. L'Azienda s'impegna a definire un elenco di trasferisti per consentire la possibilità di rotazione del personale comandato in trasferta. La decisione di chi effettua l'intervento deve essere presa in relazione alla problematica dell'intervento stesso e ai problemi familiari dei singoli trasferisti, riservandosi l'Azienda il diritto di verifica e, in casi eccezionali, l'utilizzo eventuale di personale non considerato trasferista. Il preavviso sarà il più tempestivo possibile in relazione all'intervento da effettuare. L'Azienda metterà a disposizione il proprio parco macchine per l'effettuazione delle trasferte, ed in caso di necessità di utilizzo di mezzi del dipendente ne verrà verificata prioritariamente la volontà.
3. L'Azienda si assume gli oneri derivanti dalla stipulazione di un'assicurazione (presso una compagnia presente su tutto il territorio nazionale) per infortuni particolari (morte, invalidità permanente) e ritiro temporaneo della patente di guida, fornendone ai trasferisti i necessari raggugli.
4. Il trasferista si impegna ad effettuare, durante la trasferta, il maggior numero di ore lavorative possibile, compatibilmente con le esigenze della ditta ospitante e salve le norme di legge, al fine di ridurre al massimo i disagi personali dovuti alla trasferta.
5. Si intendono ore di prestazione straordinaria quelle eccedenti le 8 ore giornaliere. La retribuzione per le ore straordinarie sarà simile a quelle svolte in Azienda (maggiorazione del 40%).
6. Per la retribuzione delle ore di viaggio valgono le disposizioni previste dall'art. 21 parte Ia del C.C.N.L., con la distinzione che, qualora il viaggio venga effettuato in automobile, tutte le ore saranno retribuite al 100%.

7. Per le trasferte viene riconosciuto il rimborso a piè di lista per le spese di viaggio, vitto e alloggio che devono essere regolarmente documentate. Il dipendente in trasferta ha inoltre diritto ad una indennità, a copertura del disagio e di ulteriori spese, di L. 15.000 giornaliera per le trasferte in Italia e di L. 30.000 giornaliera per quelle all'estero.

8. Per le trasferte che, ad una valutazione complessiva analizzata dagli organi tecnici dell'Azienda e dal CdP, risultassero di possibile durata superiore alle tre gg. lavorative il numero dei trasfertisti potrà essere aumentato di 1 unità al fine di ridurre al massimo la durata della trasferta stessa, se le condizioni di intervento permettono la contemporaneità delle presenze.
9. Entro le 24 ore prima della partenza il trasfertista dovrà dare conferma in ufficio della trasferta al fine delle opportune segnalazioni agli enti assicurativi, per il ritiro dei moduli operativi attestanti le prestazioni svolte e per la lettera di presentazione.
10. Al ritorno dalla trasferta il trasfertista dovrà presentare apposito rapportino dal quale risultino chiaramente gli elementi riassuntivi per poter effettuare le registrazioni sul libro paga (ore di viaggio, ore effettive di lavoro, ecc.).
11. Per quanto non espressamente contemplato dal presente regolamento valgono le norme riportate dal vigente C.C.N.L.

ALLEGATO n. 3.

PIANO DI MOBILITA' AZIENDALE

LEGENDA



Rotazioni di mansione all'interno dei reparti



Diversi livelli di autonomia professionale



Punti di ingresso per sequenza professionale verticale



Possibile uscita posizione per destinazione altri Reparti (mov. orizzontale)



Possibile entrata " " " " "



Sbarramento selettivo attitudinale per accesso posizione successiva (mob. verticale)



Scambio di posizioni per equivalente formazione professionale con altri reparti (Il II° livello non puntualizzato perchè naturale)



Posizioni non articolate appartenenti ad un altro Reparto (autista, ecc).





Premesso che:

- il lavoro a p/t rappresenta uno strumento per affrontare alcuni nodi rilevanti presenti nel mercato del lavoro;
  - viene congiuntamente valutato opportuno l'avvio di un periodo di sperimentazione attraverso le procedure sotto riportate al fine di consentire un migliore rapporto tra giovani e mondo del lavoro;
- tutto ciò premesso, i contratti di lavoro p/t dovranno essere prioritariamente rivolti ad affrontare le situazioni riguardanti i giovani (intesi per tali i soggetti al di sotto del 27° anno di età) e favorire le occasioni di studio lavoro e lavoro studio, senza peraltro escludere altre possibilità riguardanti diversi soggetti sociali.

Ai contratti di lavoro p/t dovrà presiedere la contemporanea esistenza di condizioni soggettive nei lavoratori interessati e di oggettive esigenze aziendali (cioè in funzione delle caratteristiche delle attività lavorativa e non delle condizioni in cui è svolta la stessa).

L'accoglimento di richiesta di modificazione del rapporto dal tempo pieno al p/t non potrà prescindere dalla positiva soluzione dei problemi che la richiesta induce.

Ogni diritto del lavoratore-trice a p/t di natura economica e/o normativa verrà goduta in modo proporzionale agli altri lavoratori a parità di qualifica e/o mansione.

Ad esclusiva deroga al principio suddetto verranno le sole eccezioni riportate nelle "Normative specifiche per il contratto p/t ed eccezioni al principio della proporzionalità" che costituisce parte integrante del presente accordo.

Coerentemente alla dichiarata sperimentale prevista per un biennio, sempreché non intervengano fatti legislativi che modifichino quanto convenuto ed ai quali le parti si rimetteranno con conseguente modifica del rapporto di lavoro, saranno effettuati a livello associativo incontri di verifica annuale per valutare la positività delle iniziative rispetto alle problematiche del mercato del lavoro.

In sede aziendale, qualora vengano instaurati rapporti p/t, il Consiglio di Fabbrica verificherà il rispetto dei principi contenuti nel presente accordo.

**"NORMATIVE SPECIFICHE PER IL CONTRATTO P/T ED ECCEZIONI AL PRINCIPIO DELLA PROPORZIONALITÀ"**

- L'orario di lavoro p/t non potrà essere inferiore alle 12 ore settimanali né superiore alle 25 ore settimanali.
- Le eventuali ore eccedenti l'orario convenuto, costituenti deroghe di carattere eccezionale, saranno retribuite senza alcuna maggiorazione sino ad un massimo di 4 ore settimanali.
- La riduzione dell'orario di lavoro prevista dal CCNL non produrrà alcuna modifica degli orari convenuti.
- Assemblea: nei limiti previsti dal CCNL ove la stessa coincida con l'orario della prestazione lavorativa.
- Monte ore: computo delle unità a p/t nel numero complessivo dei dipendenti.
- Gratifica natalizia e ferie: una volta computate proporzionalmente al rapporto sotto riportato, verranno maggiorate del 5%.
- Proporzionalità: si intende il rapporto tra l'orario convenuto e l'orario contrattuale.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

