

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

1

Tra la CAPRARI Fabbrica Italiana Pompe S.p.A. in persona del Responsabile del Servizio Relazioni col Personale dr. A. Marini, e il C.d.F. in persona dei Sigg.: B. Bonucchi - G. Bosari - E. Garuti - D. Grilli - G. Mazzoni - P. Michelini - V. Porta - C. Reggiani - S. Suffritti - F. Trenti,

è stato convenuto quanto segue:

1. INFORMAZIONI1.1. Informazioni mensili

Verranno completate, attraverso l'inserimento dei dati relativi alle lavorazioni dei pezzi speciali (privi di tempo assegnato) e dei dati relativi alle lavorazioni in circostanze particolari (tempo a consuntivo convenzionalmente pari a quello assegnato) le informazioni sul rendimento dei centri di lavorazione attualmente trasmesse al C.d.F.

La trasmissione dei dati seguirà l'iter operativo attuale (elaborazione da parte dell'Ufficio Cicli, Tempi e Metodi e successivo completamento, alla voce 03 del prospetto, da parte della Contabilità Industriale).

1.2. Informazioni annuali

L'Azienda dichiara la propria disponibilità a fornire indicazioni di carattere finanziario accanto a quelle di natura produttivo-commerciale tradizionalmente fornite durante gli incontri di informazione annuale. Durante gli incontri di informazione annuale verranno pure fornite, ad ulteriore integrazione e sviluppo delle informazioni sul decentramento, indicazioni quantitative sia sulle macchine tradizionali che su quelle a controllo numerico in dotazione alle aziende interessate allo sviluppo del carico di lavorazioni esterne. Nella circostanza saranno forniti anche elenchi, a carattere non vincolante, dei componenti del prodotto aziendale che vengono considerati specifici e, in quanto tali, tendenzialmente oggetto di lavorazione interna e dei componenti, classificati come non specifici e, in

./..

quanto tali, oggetto di possibile decentramento. Verranno, infine, forniti i dati relativi alle ore complessivamente lavorate nel corso dell'anno (ore dirette e indirette) e verranno date indicazioni di massima sull'orientamento tecnologico-organizzativo riferito all'anno successivo a quello dell'esercizio in corso. Durante gli incontri di informazione annuale le parti si scambieranno le reciproche valutazioni sull'andamento della produttività, argomento che il C.d.F. dichiara di voler affrontare colla stessa apertura dimostrata nel passato.

2. ORIENTAMENTI IN MATERIA DI DECENTRAMENTO LAVORAZIONI

L'Azienda si pone come obiettivo gestionale di fondo: il contenimento della quota di lavorazioni decentrate annualmente entro il limite del 25% del totale delle ore produttive (interne ed esterne).

Qualora circostanze del tutto eccezionali dal punto di vista tecnico-commerciale e organizzativo, impedissero il superamento annuale della quota sopra indicata l'Azienda si impegna alla verifica sulle causali da effettuarsi in apposita riunione preventiva col C.d.F.

In tale riunione verranno verificate le possibilità di mantenimento interno delle lavorazioni, per le quote eccedenti il 25%, attraverso utilizzo di strumenti quali flessibilità, turni, occupazione giovanile.

3. OCCUPAZIONE

3.1. Informazioni e indicazioni di carattere generale

Indicazioni entro il mese di Febbraio di ogni anno si terrà una riunione informativa sulle previsioni di andamento dei livelli occupazionali in riferimento alla situazione produttivo-commerciale dell'Azienda. Durante il reintegro del turn-over nel corso dell'85 si terrà conto, compatibilmente colle esigenze organizzative, di eventuali situazioni di personale in mobilità.

Nell'ambito di un quadro di riferimento in costante evoluzione per quanto riguarda le possibili applicazioni pratiche, si riconfermano i principi generali espressi, in materia di indirizzi occupazionali, al punto 2.2. dell'Accordo Integrativo del 14.3.1980.

3.2. Occupazione giovanile

Verranno inseriti due apprendisti a titolo di anticipo turn-over.

Il contratto di apprendistato prevederà l'applicazione di un salario d'ingresso ottenuto attraverso temporanea riduzione delle voci di retribuzione aziendale.

La tabella del salario d'ingresso prevederà l'erogazione di un importo pari al 50% del salario aziendale per i primi 6 mesi, all'80% per i successivi 6, con erogazione completa dal tredicesimo mese.

Sempre a titolo di anticipo turn-over e con salario iniziale che, per i primi 12 mesi, seguirà lo schema previsto al paragrafo precedente verranno inseriti, fra fine '85 e primi '86, 3 - 4 giovani (dai 15 ai 25 anni) con contratto formazione lavoro.

A tale scopo l'Azienda, fatto salvo il verificarsi di problemi di natura burocratico-amministrativa indipendenti dalla propria volontà, prevede la partecipazione, nel corso dell'85, a iniziative per la formazione di giovani al lavoro d'officina approvate dal Fondo Sociale Europeo e preliminari alla stipulazione del contratto di formazione lavoro.

Sia per i contratti di apprendistato che per i contratti di formazione lavoro saranno fornite, in incontro fra Azienda e C.d.F., indicazioni preventive e intermedie sui percorsi professionali da seguire.

Negli anni successivi all'86, orientativamente in coincidenza con le riunioni di informazione annuale, l'A-

zienda fornirà al C.d.F. le proprie indicazioni sulle possibilità o meno di stipulazione di ulteriori contratti di formazione lavoro.

Si conviene, inoltre, che, in caso di mancata trasformazione del contratto di formazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, le competenze di fine rapporto verranno integrate con una somma, avente titolo di indennità convenzionale integrativa del trattamento di legge, equivalente alla differenza fra salario aziendale e salario d'ingresso applicato per i mesi di permanenza in Azienda.

3.3. Part-Time

Verrà effettuato un apposito incontro, entro il mese di marzo '85, per verificare eventuali necessità di aggiornamenti e affinamenti dell'accordo interno sul part-time del 23.7.81, anche alla luce delle recenti regolamentazioni legislative in materia.

In ogni caso la possibilità di stipulazioni di contratti a part-time si intende allargata anche all'area del Collaudo e secondo tale formulazione contrattuale verranno inseriti due addetti nel reparto citato, nel corso del 1985.

In linea generale l'Azienda si dichiara disponibile ad un esame, non vincolante, di compatibilità colle esigenze tecnico-organizzative attuali e future, a fronte di richieste provenienti da aree diverse da quelle esplicitamente citate negli accordi interni.

Saranno esaminate con particolare attenzione e, in ogni caso, con priorità rispetto ad altre domande, le richieste motivate da stati di salute, ragioni di studio, particolari situazioni familiari.

4. FORMAZIONE PROFESSIONALE

4.1. Formazione Officina

Si darà attuazione, nella seconda parte dell'85, a corsi di formazione professionale sulle tecniche di conduzione delle macchine operatrici a controllo numerico. I corsi prevederanno un indirizzo di perfezionamento per conduttori già sperimentati e un indirizzo di prima formazione per addetti potenziali o di recente inserimento.

In un incontro preliminare e sulla base degli schemi di massima già applicati nell'81, verranno definiti, fra Azienda e C.d.F., calendario e modalità pratiche di attuazione dei corsi.

Nella stessa occasione verranno verificate eventuali possibilità di raccordo con iniziative CEE.

A fronte di sensibili evoluzioni della tecnologia dei controlli numerici si darà attuazione, negli anni successivi, ad edizioni rivedute ed aggiornate dei corsi in questione.

4.2. Formazione Uffici

Verranno allestiti, entro la fine '85, corsi di formazione generale sui sistemi di trattamento automatico dei dati rivolti a terminalisti effettivi o potenziali. Attraverso i corsi in questione si tenderà a fornire ai partecipanti una cornice di nozioni generali, che possa rendere più facile e consapevole l'apprendimento delle tecniche operative specifiche delle singole posizioni a terminale.

5. OFFICINA

5.1. Turni

5.1.1. Orientamenti di massima nell'arco biennale

Durante le riunioni di informazione annuale verranno fornite indicazioni di massima sull'andamento del lavoro a turno per l'anno successivo a quello dell'esercizio in corso.

5.1.2. Macchine a più lungo regime di turno

Definizione

Si intendono per tali le macchine con carico di lavoro a turno per 9 - 10 mesi nel corso dello anno e per le quali si prevedono ulteriori impieghi a turno nell'anno successivo.

Costituzione squadre

Ad ogni inizio anno verrà effettuato un censimento sulle disponibilità annuali volontarie al lavoro a turno dei singoli lavoratori.

Sulle macchine, per le quali non risultassero disponibilità annuali fra i lavoratori abilitati alla conduzione, verrà curato l'addestramento di altri lavoratori al fine di ottenere, entro l'anno successivo, una squadra di 4 addetti che si possano alternare, nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative, nella conduzione del turno.

5.2. Carichi di lavoro

Saranno effettuate riunioni informative al verificarsi di situazioni particolari quali:

- Accorpamento di mansioni
- Affiancamento di macchine tradizionali
- Costituzione di isole di lavoro con controlli numerici
- Affiancamento di più macchine a controllo numerico.

Se richieste dal C.d.F., saranno effettuate appendici di riunione, su eventuali dati supplementari, prima del passaggio alla fase operativa (intesa come assegnazione definitiva del ciclo di produzione).

5.3. Mobilità interna

All'inizio di ogni esercizio verrà effettuata una riunione informativa sulle previsioni di impiego del personale nell'anno in corso.

Durante tale riunione sarà fornita una tabella delle previsioni di abbinamento uomo-macchina alle lavorazioni meccaniche e delle assegnazioni di posizione al reparto montaggio e saranno fornite sintetiche informazioni sulle motivazioni degli abbinamenti e della mobilità nel corso dell'anno.

Nella determinazione delle previsioni di mobilità interna l'Azienda terrà conto delle esigenze tecnico-organizzative generali e delle finalità formative individuali.

Su richiesta del C.d.F. potranno essere effettuate riunioni supplementari anche sul tema della mobilità interna.

6. INQUADRAMENTO E VERIFICHE PROFESSIONALI

Si provvederà, indicativamente entro il mese di aprile '85, alla stesura di un mansionario per impiegati e operai.

Attraverso il mansionario si tenderà ad effettuare:

- Il censimento delle varie posizioni professionali (tornitore, montatore, contabile ecc.) e il rispettivo arco di inquadramento.
- La descrizione delle mansioni per le posizioni censite.
- La descrizione delle conoscenze di base (teoriche e pratiche) per l'esercizio delle attività delle singole posizioni.
- La descrizione delle caratteristiche di esercizio che determineranno la differenza di inquadramento all'interno di una posizione professionale omogenea.

Il mansionario, una volta definito, potrà costituire lo strumento-base da utilizzare nella verifica dei singoli inquadramenti durante le operazioni di riassetto categoriale.

Si conviene, relativamente all'anno '85, lo spostamento al mese di maggio dell'incontro annuale di riassetto categoriale.

Il riferimento al mese di maggio verrà mantenuto anche in caso di indisponibilità fisica del mansionario.

Le decorrenze per i passaggi di categoria convenuti nell'incontro di maggio non subiranno ritardi per il differimento della data di verifica e seguiranno la tempificazione che normalmente viene fissata durante gli incontri di febbraio.

7. FLESSIBILITA' DELLA PRESTAZIONE E RIDUZIONE D'ORARIO

Le parti si uniformeranno agli orientamenti che su tali temi potranno venire dagli incontri territoriali fra i rispettivi livelli associativi.

In mancanza di indirizzo territoriale la verifica verrà ripresa aziendalmente in tempi da definire su richiesta di una delle parti e, comunque, prima di eventuali richieste di ricorso alla flessibilità da parte aziendale.

8. GESTIONE DELLE 40 ORE DI PERMESSI RETRIBUITI DA C.C.N.L.**8.1. Personale a orario normale****8.1.1. Fruizione nell'anno**

Le 40 ore vengono usufruite in ragione di 5 permessi individuali, di una giornata l'uno, a cadenza bimensile e nel bimestre successivo a quello di maturazione.

8.1.2. Limiti percentuali

Nella stessa giornata non potrà confluire una quota di permessi di questo tipo superiore al 10% dell'organico di reparto o ufficio.

8.1.3. Criteri di presentazione e precedenza

La richiesta di permesso va inoltrata al Capo-Reparto durante il bimestre di maturazione.

Il mercoledì e il venerdì di ogni settimana vengono fissati come giorni di presentazione dei permessi.

In caso di superamento della quota, fissata come limite massimo giornaliero, farà testo l'ordine di prenotazione.

Le richieste in eccedenza andranno, quindi, indirizzate su altre giornate.

In caso di mancata presentazione delle richieste nell'arco di tempo previsto la data di fruizione verrà fissata direttamente dal Capo-Ufficio/Reparto.

8.1.4. Coincidenza con altri istituti

Di norma non potranno essere inoltrate richieste per date coincidenti con i periodi oggetto di rilevazione percentuale delle presenze (agosto e ultima settimana di dicembre) ai fini della determinazione dei periodi di ferie collettive ed es festività.

8.1.5. Verifiche su richiesta

A fronte dell'evidenziarsi di problemi organizzativo-normativi si darà corso ad incontri di verifica su richiesta di una delle parti.

8.1.6. Periodi di decorrenza e prima applicazione

Di norma il periodo di maturazione e fruizione decorre dal 1° gennaio di ogni anno e termina alla fine di febbraio dell'anno successivo.

Per l'85 le parti definiranno, in coincidenza con la determinazione del calendario annuale ferie ed ex-festività, il bimestre di recupero della giornata maturata nel periodo gennaio-febbraio.

Nel periodo marzo-aprile si darà luogo alla prenotazione dei permessi per il periodo maggio-giugno.

8.2. Turnisti

Le 40 ore di permesso retribuito saranno usufruite dai lavoratori a turno in misura proporzionale ai mesi lavorati non a turno.

Le modalità di fruizione verranno definite in apposito incontro da effettuarsi fra le parti entro il mese di aprile 1985.

8.3. Assenze e maturazione 40 ore

Si chiarisce che le assenze per malattia, maternità, infortunio, sciopero, permessi per visite mediche specialistiche e generiche, non influiscono sulla maturazione annuale del diritto alle 40 ore di permessi retribuiti. In coincidenza con l'incontro fissato al paragrafo precedente verrà verificato il trattamento da determinarsi in caso di sovrapposizione di malattia con giornata di permesso retribuito tratta dal pacchetto delle 40 ore.

8.4. Verifiche annuali

La gestione delle 40 ore sarà oggetto di verifica annuale negli esercizi successivi a quello dell'85.

7

9. CALENDARIO ANNUALE FERIE E EX-FESTIVITA'

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare formule di continuazione dell'attività lavorativa anche nel periodo natalizio, tradizionalmente riservato all'utilizzo collettivo delle giornate di ex-festività.

Per evidenti considerazioni di carattere energetico si conviene che dal sondaggio preventivo dovrà risultare una disponibilità del personale alla permanenza in Azienda almeno pari al 50% dell'organico, con distribuzione fra i reparti che abbia caratteristiche di omogeneità.

I sondaggi preliminari relativi all'ultima settimana di dicembre, per le ex-festività e al mese di agosto per le ferie collettive, saranno effettuati in abbinamento ed entro la fine del mese di febbraio.

Sulla base delle percentuali definite nel presente capitolo per le ex-festività e delle intese degli accordi specifici, in precedenza stipulati, per la gestione delle ferie collettive, le parti provvederanno a definire, entro la fine del mese di marzo, il calendario annuale delle ferie collettive e delle ex-festività.

In pari data verranno definite le modalità di fruizione delle giornate di ex-festività residue ove, sulla base dei sondaggi preliminari, non si proceda alla completa fruizione collettiva nel corso dell'anno.

10. APPLICAZIONE "STRAORDINARIO COMANDATO"

L'Azienda riserverà il ricorso a tale disposto contrattuale a casi del tutto eccezionali per limiti di tempo e caratteristiche dell'intervento (salvaguardia degli impianti e situazioni di analoga gravità).

Per straordinari non meramente occasionali e collegati a ragioni produttive-commerciali si seguiranno le consuetudini già consolidate, che hanno sempre visto la disponibilità del C.d.F. a fronte di motivate informazioni preventivamente fornite dall'Azienda.

Dal punto di vista procedurale l'Azienda seguirà le prassi già instaurate che prevedono:

- La comunicazione a consuntivo per frazioni limitate o giornaliere.
- L'informazione preventiva, del capo reparto al delegato, per quote di 3 - 4 persone, per 3 - 4 ore a testa (es.: straordinario raggruppato al sabato).
- L'informazione preventiva, dal Servizio Relazioni col Personale al C.d.F., per quote più consistenti.

Anche dal punto di vista operativo la raccolta delle adesioni seguirà consuetudini che hanno sempre visto larga priorità all'accettazione del volontariato durante il ricorso allo straordinario.

8

11. ORARI DIFFERENZIATI11.1. Definizione

Viene inteso come orario differenziato l'orario ottenuto attraverso una sfasatura fissa, in entrata e uscita, rispetto al normale orario di lavoro.

11.2. Disponibilità

L'Azienda è disponibile, relativamente all'area uffici e a titolo sperimentale per l'85, ad accogliere domande individuali di orari differenziati che siano presentate sulla scorta di serie e documentate motivazioni personali o familiari e che risultino compatibili, per numero e caratteristiche, colle esigenze gestionali - organizzative dell'ufficio di appartenenza. Parimenti, nel caso in cui le necessità delle prestazioni in orario differenziato nascano da ragioni organizzativo-gestionali aziendali, nella scelta dei nominativi si darà precedenza, ove possibile, a coloro che, per ragioni personali o familiari, siano favorevolmente orientati verso l'orario richiesto.

11.3. Incontri di verifica

Le parti si incontreranno a fine '85 per trarre indicazioni dai consuntivi della sperimentazione effettuata e per verificare eventuali possibilità di ampliamento delle formule applicate.

12. STRAORDINARI E RIPOSI COMPENSATIVI INDIVIDUALI

Dietro richiesta degli interessati saranno concessi riposi compensativi per aliquote almeno pari al 35% delle ore prestate in regime di straordinario.

Di norma la compensazione avverrà entro i 30 gg. successivi a quello della prestazione e in questo caso l'Ufficio Amministrazione del Personale provvederà alla liquidazione nel mese delle sole maggiorazioni per le quote richieste come riposo compensativo.

Casi particolari di differimento della compensazione che, comunque, non potrà superare l'anno di competenza e che siano dovuti a ragioni organizzative produttive o a particolari situazioni personali saranno esaminati di volta in volta. La verifica verrà effettuata fra interessato e Capo-Reparto entro il limite di 16 ore di prestazione mensile in regime di straordinario e fra Azienda e C.d.F. per quote superiori. Resta inteso che, ove compatibili colle esigenze produttive e organizzative, potranno essere rilasciati, dietro specifica richiesta, permessi per riposi compensativi per aliquote superiori alla percentuale fissata come limite minimo.

9

13. PARTE ECONOMICA

13.1. Salario

Vengono riconosciuti incrementi retributivi per categoria, da inserire alla voce "Superminimo Collettivo" di Categoria, secondo le quantità e le decorrenze sotto indicate:

	<u>1° Marzo '85</u>	<u>1° Febbraio '86</u>
2a	16.407	16.407
3a	19.890	19.890
4a	23.872	23.872
5a	33.021	33.021
6a	40.801	40.801
7a	45.252	45.252
8a	50.278	50.278
9a	54.540	54.540

Viene riconosciuta una somma di Lit. 105.000, a titolo di "una tantum", che verrà erogata in due rate secondo le quantità e le decorrenze sotto indicate:

<u>1° Marzo '85</u>	<u>1° Gennaio '86</u>
60.000	45.000

13.2. Trattamenti economici particolari

13.2.1. Indennità turno

L'indennità turno viene elevata a Lit. 1000* giornaliera con decorrenza 1° Marzo 1985.

13.2.2. Autisti

Viene istituita una indennità di mansione utile agli effetti di tutti gli istituti contrattuali di Lit. 30.000* mensili (o proporzionale giornaliera per periodi inferiori) con decorrenza 1° Marzo '85.

13.2.3. Personale in trasferta

Al personale in trasferta verranno erogati anticipi adeguati alle previsioni di spesa, con successivo conguaglio, al momento della liquidazione definitiva, secondo il criterio del rimborso a piè di lista.

Le ore di viaggio verranno retribuite al 100%. Fatte salve condizioni di miglior favore, già esistenti in accordi individuali, al personale in trasferta verranno erogate le seguenti indennità giornaliere:

- Trasferta Italia	Lit. 18.000
- Trasferta estero-Europa	" 30.000
- Trasferta estero-extra Europea	" 60.000

Verrà stipulata polizza assicurativa a copertura, secondo massimali standard, del rischio di danni fisici e materiali per utilizzo di autovettura privata in trasferta di lavoro.

13.3. Precisazione sui vari trattamenti economici

Tutte le cifre indicate nel presente capitolo si intendono, ovviamente, al lordo delle trattenute di legge.

14. ANTICIPO SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO ¹⁰

14.1. Condizioni integrative dei disposti di legge

I limiti di anzianità, le percentuali sulle spettanze di fine rapporto e quelle sull'organico complessivo fissate dalla Legge N. 297 del 29.5.82 vengono modificate secondo il seguente schema:

- Minimo di anzianità aziendale:	6 anni
- Limiti percentuali sulle spettanze di fine rapporto:	80%
- Limiti percentuali dei fruitori sull'organico complessivo:	6%

Le facoltà di richieste di anticipi per prestazioni mediche eccezionali (protesi comprese) vengono estese ai familiari di primo grado degli aventi diritto. L'anticipo sarà concesso ove i familiari di primo grado risultino a carico del dipendente o, se occupati, risultino privi dei requisiti di anzianità o, comunque, in esubero rispetto alle percentuali previste presso l'Azienda di appartenenza.

Relativamente alle ipotesi di prestazioni mediche eccezionali viene stabilita la facoltà di reiterare la richiesta entro il limite dell'80% delle residue competenze di fine rapporto e fermo restando il rispetto del 6% sull'organico complessivo.

Resta altresì stabilito che in caso di raggiungimento del limite del 6% sull'organico complessivo e ove si presentino situazioni cliniche di evidente gravità, con necessità di intervento non dilazionabili nel tempo, si procederà al superamento della percentuale con corrispondente recupero nell'anno successivo.

Dal punto di vista procedurale le richieste di anticipo per prestazioni mediche straordinarie e per acquisti di prima casa dovranno seguire le modalità descritte nei punti successivi.

14.2. Modalità procedurali

14.2.1. Spese Sanitarie

Il dipendente dovrà esibire, in via preventiva, una dichiarazione dell'U.S.L. attestante la necessità e la straordinarietà della prestazione medica, che origina la richiesta di anticipo.

Ad intervento effettuato sarà trasmessa alla Azienda la documentazione, rilasciata dallo Ospedale o dalla Casa di Cura, a prova della avvenuta prestazione sanitaria.

Si precisa che, mentre il riconoscimento del carattere di straordinarietà e di necessità rimane di esclusiva competenza delle strutture pubbliche, le prestazioni mediche potranno essere effettuate sia da strutture pubbliche che da medici privati o presso cliniche private o convenzionate.

Qualora la terapia o l'intervento o l'acquisto di protesi o materiale sanitario previsti non abbiano poi avuto luogo, per qualsiasi motivo, il lavoratore dovrà prontamente restituire la somma anticipatagli e sarà reintegrato nel diritto a reiterare la richiesta a termine di legge.

Qualora la richiesta di anticipo sia riferita a necessità di prestazioni mediche per familiari di primo grado, l'interessato dovrà produrre o fare riferimento alla documentazione necessaria per l'erogazione degli assegni familiari, nel caso di familiare a carico.

Nel caso di familiare non a carico e con rapporto di lavoro subordinato, dovrà essere prodotta documentazione comunque idonea a comprovare l'impossibilità del ricorso alla Legge n. 297 del 29.5.82 presso l'Azienda di appartenenza.

14.2.2. Acquisto prima casa

Le richieste per l'acquisto di prima casa possono riguardare:

- Il solo dipendente.
- Il figlio del dipendente.
- I coniugi dipendenti entrambi dall'Azienda.

Le richieste di anticipazione vanno accompagnate da dichiarazione di responsabilità che attesti la condizione di mancato possesso di immobili ad uso abitativo e la destinazione, sempre ad esclusivo uso abitativo, dell'acquisto,

11

che origina la richiesta di anticipo.

Si intende assimilata all'operazione di acquisto di prima casa la costruzione, curata dall'interessato su proprio terreno, che sia comprovata da regolari fatture.

Allegata alla richiesta e alla dichiarazione di responsabilità andrà prodotta la seguente documentazione:

- Per l'operazione di acquisto:

- Compromesso notarile con impegno entro 12 mesi dall'erogazione a produrre il rogito.
- Rogito.

- Per i soci di cooperative di abitazione:

- Atto di assegnazione di alloggio attestante l'impegno economico assunto autenticato da un notaio.
- Rogito.

- Per i dipendenti che intendono costruire una abitazione su terreno di loro proprietà:

- Licenza di costruzione rilasciata dal comune.
- Fatture relative alla costruzione.

- Per l'acquisto della prima casa a proprietà indivisa:

- Dichiarazione di assegnazione dell'alloggio autenticata da un notaio.

14.2.3. Criteri di priorità per l'accoglimento domande di anticipo per la 1a casa

- 1) Sfratto, non per morosità, convalidato dal Pretore.
- 2) Numero dei componenti il nucleo familiare con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti handicappati.
- 3) Acquisto dell'alloggio abitato in regime di locazione.
- 4) Acquisto dell'alloggio, per sé o per un figlio convivente, nell'occasione del distacco dal nucleo familiare.

5) Minore reddito del nucleo familiare, comprovato dalla relativa documentazione, in caso di parità delle altre condizioni.

Una volta esaurite le richieste di anticipo per acquisto di prima casa e, in caso di disponibilità rispetto ai limiti percentuali sull'organico, verranno accolte richieste di anticipo per ristrutturazioni volte a recuperare l'abitabilità della casa, dietro presentazione di documentazione pertinente in tale senso, rilasciata dal competente ufficio tecnico comunale.

14.3. Comunicazioni al personale delle percentuali di disponibilità

Il Servizio Relazioni col Personale nel mese di gennaio di ogni anno comunicherà, attraverso apposito avviso esposto in bacheca, il limite annuo dei potenziali fruitori di anticipi sul trattamento di fine rapporto. Il limite, riferito al 6% sull'organico dal 1° gennaio, sarà poi aggiornato, con cadenza trimestrale, nel corso dell'anno.

15. VISITE MEDICHE

15.1. Visite mediche non specialistiche

Le visite mediche non specialistiche vengono retribuite nel limite di due ore, dietro presentazione del relativo certificato medico.

La retribuzione decorre per permessi rilasciati dopo l'inizio dell'orario di lavoro e sino alla penultima ora di lavoro

15.2. Visite mediche specialistiche

Le visite mediche specialistiche vengono retribuite nel limite di due ore, dietro presentazione di fotocopia della richiesta su apposito modulo o documento in tale senso rilasciato dal medico curante e documento di impegnativa o, comunque, documento attestante l'avvenuta visita, rilasciato da ambulatori, cliniche o medici specialisti convenzionati.

Non si darà corso alla retribuzione in caso di presentazione di documentazione incompleta.

Il conteggio delle due ore partirà dall'orario dello appuntamento, ove questo sia fissato in anticipo rispetto all'inizio dell'orario di lavoro e verranno poi retribuite le frazioni ricadenti nell'orario di lavoro giornaliero.

Si inquadrano nella stessa normativa delle visite specialistiche, purchè comprovate dalla relativa documentazione rilasciata dall'Istituto, le visite citologiche riferite alla ginecologia e le visite ginecologiche che vengono effettuate presso il consultorio familiare (in quest'ultimo caso la documentazione dovrà indicare anche l'orario della visita).

Le ore per gli esami di laboratorio (radiografie, esami del sangue, ecc.) eseguiti in via preliminare o a seguito di visite specialistiche vengono retribuite nella misura del 50%, dietro presentazione di documentazione che colleghi l'esame alla visita specialistica (impegnativa convalidata dall'istituto o tagliando rilasciato direttamente dall'istituto).

Ai permessi per esami di laboratorio vengono applicati il limite di 2 ore e i criteri già stabiliti per le visite specialistiche nel caso in cui l'appuntamento sia fissato in anticipo rispetto all'orario di lavoro.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



15.3. Trattamento economico altri permessi

Non vengono retribuiti permessi riferiti a visite e cure odontoiatriche e a terapie in genere.

13

16. PERMESSI PER MADRE E PADRE

Si conferma il disposto del cap. 9 del Contratto Integrativo del 14.3.80 che prevede la facoltà di richiedere permessi di 40 ore annue per l'assistenza, in caso di malattia, ai figli fino al sesto anno di età, dietro presentazione di certificato medico e rinuncia dell'altro coniuge certificata dalla ditta di appartenenza.

Si conviene inoltre che, per l'85, saranno disponibili otto ore di permesso retribuito sulle 40 disponibili o quote proporzionali per richieste di permesso inferiori alle 40 ore. Per l'86 le ore di permesso retribuite saranno elevate a 16 sul totale di 40 o a relative quote proporzionali per richieste inferiori alle 40 ore.

17. AMBIENTE DI LAVORO17.1. Rumorosità e fluidi da taglio

Nel periodo aprile-maggio '85 verrà stipulata una convenzione con l'U.S.L. per un'indagine sulla rumorosità ambientale (da macchine e impianti) nell'area produttiva.

Indicativamente nel periodo settembre-ottobre verrà stipulata un'ulteriore convenzione con l'U.S.L. per un'indagine sulle caratteristiche e sugli effetti dei fluidi da taglio utilizzati nelle lavorazioni meccaniche.

Nel frattempo l'Azienda provvederà, in collaborazione con le Ditte fornitrici, all'aggiornamento di tutta la documentazione tecnica relativa alle caratteristiche e alle modalità di impiego dei fluidi da taglio.

Rimane ovviamente salva la facoltà aziendale di provvedere in qualsiasi momento a proprie rilevazioni in materia di ambiente di lavoro.

17.2. Sistemi di aspirazione

I Capi-Reparto provvederanno con i rispettivi delegati ad una verifica dei sistemi di aspirazione a macchine ed impianti e concorderanno eventuali aggiustamenti di pronto intervento.

Indicativamente nel periodo settembre-ottobre verrà effettuato un apposito incontro fra Azienda e C.d.F. per verificare eventuali situazioni di macchine, per le quali non si preveda la smobilitazione nel breve periodo e che necessitano di interventi di adeguamento di maggiore impegno tecnico.

17.3. Terminalisti

Si conviene che gli addetti, in via continuativa, a posizione di terminale si dedicheranno ad altre pratiche d'ufficio nella proporzione di un quarto d'ora ogni due ore di lavoro al terminale.

E' prevista una visita oculistica annuale per i terminalisti effettivi.

I terminalisti discontinui saranno avviati a visita oculistica in caso di manifestazione soggettiva di disturbi visivi (stanchezza visiva e fenomeni simili).

18. DIRITTI SINDACALI

Vengono confermati i diritti al capitolo 11 del Contratto del 14.3.1980.

19. DURATA DE L'ACCORDO

Il presente contratto nella parte normativa è privo di scadenza fissa con l'impegno a non rinnovare la parte economica prima del 31.12.1986.

Letto, approvato e sottoscritto in Modena, li 19.03.1985

per L'AZIENDA

M. Merlo

per il C.d.F.

Ferruccio C...
Uff. G.
Giuseppe Borroni
Ruggieri
Conti S.
Muscolini Paolo
Daniella Gatti
Romolo P...
Luigi S...
Porte Luano

ALLEGATO ALL'ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

15

Il C.d.F. dichiara che non richiederà il rinnovo del contratto aziendale durante le trattative del prossimo C.C.N.L. e, comunque, dopo i tempi minimi successivi alla conclusione dello stesso.

Letto, approvato e sottoscritto in Modena, li 19.03.1985

per il C.d.F.

Ferruccio C...
Uff. G.
Giuseppe Borroni
Ruggieri
Conti S.
Muscolini Paolo
Daniella Gatti
Romolo P...
Luigi S...
Porte Luano



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

