

Il giorno 23 maggio 1985 presso la sede della Edizioni Panini S.p.A. tra la ditta Edizioni Panini S.p.A. nella persona del Dr. Gianpaolo Piccinini e le R.S.A. assistite dalla F.L.S.I. nella persona dei Sigg. [redacted] e [redacted] si è convenuto per le materie indicate nei vari capitoli quanto segue:

1) INFORMAZIONI, INVESTIMENTI, NUOVE TECNOLOGIE

In applicazione a quanto previsto dal CCNL, nonché dagli accordi aziendali precedentemente stipulati, l'azienda fornirà alle R.S.A. la seguente informativa:

1.1 - annualmente verranno date informazioni su:

- orientamenti e prospettive economico-produttive dell'azienda
- nuovi investimenti e modificazioni tecnologiche significative, anche se interessanti solo singoli reparti
- conseguenze delle previsioni suddette sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulle mansioni dei lavoratori, per gruppi e/o singoli.

1.2 - semestralmente verranno puntualizzate le previsioni produttive fornendo alle R.S.A, ove possibile, informazioni relative ai programmi di produzione relativi ai mesi immediatamente successivi all'incontro.

In tali incontri verranno meglio definiti i periodi in cui l'azienda prevede di dover ricorrere ad un orario settimanale flessibile e contemporaneamente la D.A. fornirà indicativamente i periodi e i criteri di recupero delle ore di flessibilità effettuate o da effettuare.

2) OCCUPAZIONE

L'azienda prevede, sulla base dei propri obiettivi e strategie, (come ad oggi formulate) di assumere personale, in particolare nei reparti produttivi, iniziando il programma di inserimento dall'ottobre 1985. (vedi allegato n. 2)

La maggioranza di tale personale sarà assunta con contratti di lavoro part-time, le cui modalità saranno definite nel contratto individuale d'assunzione in relazione all'organizzazione del lavoro ed alla struttura dell'ora-

./.

rio del reparto/i cui sarà assegnato il lavoratore.

Nel caso di assunzioni con contratto di formazione - lavoro l'azienda fornirà un'informativa preventiva alle R.S.A., specificando finalità e modalità di tale tipo di assunzione.

Le previsioni di assunzione saranno verificate con le R.S.A. entro il settembre 1985.

3) PART-TIME

Come sopradetto l'azienda prevede di inserire lavoratori con contratti part-time con le seguenti modalità:

- part-time ciclico, vale a dire con periodi in cui il lavoratore effettuerà l'orario di lavoro normale su base settimanale, mensile o annuale, alternati a periodi in cui non vi sarà prestazione lavorativa.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive la D.A. tenderà al mantenimento del lavoratore operante in azienda per il maggior tempo possibile.

Il previsto ammontare di ore lavorative annue a part-time ciclico non sarà inferiore a n. 1040 ore.

- part-time orizzontale, che prevede il lavoratore impegnato in modo continuo in tutti i giorni lavorativi ma solo per un numero di ore lavorative ridotto rispetto all'orario normale di lavoro; tale orario di lavoro non sarà inferiore alle quattro ore giornaliere.

In relazione alle esigenze aziendali ed all'organizzazione del lavoro potranno essere adottate altre modalità di lavoro part-time, modalità che saranno preventivamente discusse con le R.S.A.

La possibilità di instaurare contratti part-time, anche con modalità particolari da valutare di volta in volta, viene concessa anche ai lavoratori già dipendenti dall'azienda e che operano full-time.

I lavoratori interessati faranno richiesta all'azienda che accoglierà o meno tale richiesta valutando, anche durante un incontro specifico con la RSA:

1) esigenze aziendali 2) organizzazione del lavoro del reparto in cui è inserito il lavoratore interessato 3) mansioni svolte dal lavoratore 4) numero persone per reparto che hanno inoltrato richiesta.

L'azienda si è già dichiarata disponibile a concedere il passaggio a con

./.

3

tratto part-time a lavoratori appartenenti a:

- reparti di produzione, con esclusione dei lavoratori che svolgono mansioni altamente specializzate e/o richiedono lunghi periodi di addestramento.
- Ufficio Propaganda

Non si esclude in futuro e stante le obiettive condizioni tecnico-produttive di adottare forme di lavoro part-time anche in reparti dell'azienda diversi da quelli già definiti.

Qualora si possano verificare le condizioni di un rientro da part-time a full-time, la D.A. favorirà i lavoratori interessati che abbiano preventivamente richiesto tale opportuna eventualità.

Per le parti non espressamente richiamate nell'accordo si fa riferimento all'allegato n. 1.

4) ORARIO DI LAVORO

Con decorrenza 1.1.1986 l'orario di lavoro sarà così strutturato:

| ore lavorative settimanali | N° settimane | Periodi (mesi) |
|----------------------------|--------------|--|
| 40 | 26 | ottobre-novembre-dicembre-gennaio-febbraio-marzo |
| 38 | 12 | aprile-maggio-settembre |
| 36 | 14 | giugno-luglio-agosto-settembre |

Inoltre nei giorni 24/12 (Vigilia di Natale) e 31/12 (Capodanno) l'orario di lavoro sarà di 4 h (mattino).

Tale struttura d'orario che comporta una riduzione di ore lavorative per tutti i lavoratori con costanza di retribuzione, deriva da:

- utilizzo di 40 ore di riduzione come previsto dal CCNL
- utilizzo di tre ex-festività sopresse (24 ore)
- trasformazione e godimento del 2/6 e 4/11 in ore di riduzione d'orario (13 ore)
- 4 ore di riduzione già definite dal C.I.A. del 9/7/76, 2 ore per ogni giorno, nei giorni 24/12 e 31/12
- 7 ore di riduzione concesse dall'azienda per omogeneizzazione degli orari di lavoro e quindi organizzativa; una riduzione ulteriore di 4 ore sarà valutata a fine 1986 sulla base dei risultati produttivi e gestionali raggiunti con le nuove strutture d'orario ed O.d.L.

./.

Tecnicamente 36 38 40 ore
 36 38 40 ore
 36 38 40 ore

Resta inteso che la struttura dell'orario di lavoro sopra definita e le riduzioni d'orario già concesse, saranno oggetto di discussione tra D.A. e R.S.A. per definirne l'eventuale omogeneizzazione con quelle scaturenti dal rinnovo del CCNL in scadenza al 31/8/85, rivedendo la struttura d'orario derivante dall'applicazione del presente accordo.

Le possibili articolazioni dell'orario settimanale stesso saranno discusse con le R.S.A. entro e non oltre il mese di ottobre del corrente anno.

Presa come base la struttura d'orario sopra definita potranno essere variati per i singoli reparti i periodi di applicazione dell'orario settimanale indicato e, solo in casi eccezionali dopo discussione con le R.S.A., l'orario settimanale stesso.

In via transitoria per il 1985 viene definita la seguente struttura d'orario:

| ORARIO SETTIMANALE | N° SETTIMANE | PERIODO |
|--------------------|----------------|------------|
| 40 ore | 19 | 1/1-12/5 |
| 36 ore | 18 | 13/5-15/9 |
| 38 ore | 2 | 16/9-29/9 |
| 40 ore | 13 | 30/9-31/12 |
| 24/12 | festivo | |
| 31/12 | 4 ore lavorate | |

Ovviamente anche tale struttura d'orario potrà essere variata in funzione delle esigenze dei singoli reparti.

5) FLESSIBILITA'

Con riferimento a quanto stabilito dal CCNL in tema di orario di lavoro flessibile, resta inteso che la flessibilità di lavoro è rispondente a esigenze organizzative e tecnico-produttive, programmate e specifiche all'azienda; l'istituto contrattuale del lavoro straordinario invece non sarà contemplato come forma alternativa alla flessibilità.

Si concorda pertanto sulla flessibilità quanto segue:

- l'azienda potrà utilizzare 30 ore di flessibilità (ore aggiuntive all'orario normale di lavoro) distribuite indicativamente per i reparti produttivi

./.

- nei mesi di ottobre-novembre-dicembre-gennaio-febbraio-marzo; variazioni rispetto a tale periodo saranno preventivamente comunicate alle R.S.A.
- si potrà avere un ulteriore utilizzo di 15 ore di flessibilità nel corso dell'anno, previa verifica con le R.S.A. della necessità di tale utilizzo sulla base dei programmi di produzione e/o di altre esigenze tecnico-organizzative.
 - per i reparti Redazione, Grafici e Fotolito l'utilizzo di flessibilità da parte dell'azienda è di 45 ore da utilizzare indicativamente nei mesi di settembre-ottobre-novembre-dicembre; considerata tuttavia la brevità di tale periodo l'azienda tenderà a porre in atto tutte le soluzioni tecnico-organizzative (es. anticipazione di certe fasi di lavorazione) che possano eventualmente permettere di non utilizzare appieno il monte ore di flessibilità concordato.
 - la variazione d'orario settimanale, che avverrà in funzione delle esigenze tecnico-produttive, non potrà superare le 5 ore aggiuntive; essa sarà in genere di circa 3 ore settimanali, mentre la variazione massima di 5 ore potrà aversi solo per periodi brevi consecutivi (2 - 3 settimane) e/o intervallando periodi a 5 ore con altri a 2 - 3 ore settimanali. Le variazioni d'orario saranno preventivamente comunicate alle R.S.A. e con un preavviso, salvo casi eccezionali, di almeno una settimana circa.
 - il recupero delle ore di flessibilità lavorate in aggiunta all'orario normale di lavoro settimanale potrà avvenire preferibilmente con riduzione dell'orario normale settimanale in periodi compatibili con le esigenze tecnico produttive aziendali. L'orario di lavoro in tali settimane non dovrà essere inferiore alle 35 ore settimanali, salvo casi eccezionali da concordare con le R.S.A.
 - La flessibilità d'orario sarà applicata per reparto o quantomeno per gruppi omogenei di lavorazione (es. linee, macchine da stampa, ecc.)

La normativa di regolamentazione della flessibilità è riportata nello specifico allegato.

./.

6) INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'azienda e le R.S.A. concordano sul fatto che lo sviluppo professionale dei lavoratori deve essere un elemento prioritario nella politica del personale dell'azienda, intendendo come sviluppo professionale sia l'arricchimento delle conoscenze sia l'ampliamento e/o l'arricchimento delle mansioni.

Pertanto, fermi i vincoli posti da: esigenze tecnico-produttive, esigenze organizzative, oggettive caratteristiche individuali, l'azienda si impegna a:

- svolgere programmi di formazione individuale e/o per gruppi volti a sviluppare le conoscenze e la professionalità dei lavoratori, fornendo nel contempo ad essi gli "strumenti" conoscitivi necessari per una crescita professionale; di tali programmi l'azienda darà preventiva comunicazione alle R.S.A. specificandone finalità e contenuti.

Si potranno inoltre organizzare e gestire i corsi di formazione utilizzando anche l'istituto contrattuale del diritto allo studio, meglio noto come 150 ore

- verificare, e se possibile porre in atto, nei singoli reparti modalità di organizzazione del lavoro che permettano al lavoratore in possesso dei requisiti necessari di acquisire ed esprimere fattivamente maggiori conoscenze ed esperienze professionali

- valutare le possibilità di un migliore utilizzo delle professionalità esistenti anche con azioni di mobilità che portino il singolo lavoratore a ricoprire mansioni più aderenti alle sue conoscenze e capacità.

Si sono rilevate per ora, e saranno poste in atto, le seguenti possibilità di sviluppo professionale:

a) operatore-attrezzista: operatore "Fifimatic" che provvede anche all'approntamento macchine, cioè alla regolazione delle guide e dei caricatori. All'operatore a cui, dopo un corso di addestramento ed un mese di prova svolta in condizioni di produzione normale, sarà riconosciuta tale qualificazione verrà corrisposto un superminimo pari a L. 15.000 mensili a titolo di premio di mansione non cumulabili con quanto previsto al successivo punto b).

b) capo-linea: operatore dei reparti: "Mescola", "Taglio piccolo" e "Fifima-

./.

tic che assicura il corretto funzionamento della linea e la continuità della produzione, svolgendo in particolare, in collegamento col capo-reparto, le seguenti attività:

- controllo della qualità della produzione
- richieste d'intervento dei meccanici di reparto
- richiesta di alimentazione di materiale
- assistenza a chi opera sulla linea
- addestramento personale di nuova assunzione

Dopo un corso di addestramento ed un periodo di prova di tre mesi in condizioni di produzione normale, sarà riconosciuto, a chi avrà raggiunto la qualificazione di capo-linea, l'inquadramento nel livello contrattuale C1. Resta inteso che tale figura professionale, così come sopradescritta, non avrà ruolo gerarchico e contemporaneamente i carichi di lavoro non subiranno appesantimenti rispetto alla situazione preesistente (riferita ai singoli lavoratori interessati).

- c) operatori fotolito: lavoratori che svolgono, con rendimento quantitativo e qualitativo normale, le mansioni di pre-montaggista, montaggista e preparatore lastre.

Verrà formulato un programma che, tenendo conto dei vincoli organizzativi e di capacità individuale, consenta ai lavoratori già ora addetti solo parzialmente alle mansioni sopracitate, e con professionalità più o meno completa, di acquisire le conoscenze e le esperienze necessarie per uno svolgimento "normale" delle tre mansioni.

In generale l'attribuzione del livello d'inquadramento discenderà per confronto fra la mansione e quanto previsto dalle declaratorie del CCNL da verificarsi in incontri periodici, durante i quali verranno in particolare valutati i risultati dei piani di formazione e arricchimento professionali impostati dall'azienda.

Qualora le declaratorie si rivelino insufficienti per un corretto inquadramento, si ricorrerà all'analogia con altre mansioni contemplanti attività dello stesso tipo e/o che richiedono conoscenze e/o esperienze assimilabili, quantitativamente e qualitativamente, a quelle delle mansioni analizzate.

./.

Elementi ad esempio da considerare saranno: conoscenze di base richieste, necessità in termini di tempo di esperienza nella mansione, esperienza specifica aziendale.

Si conviene infine, fatta salva l'applicazione dell'accordo del 9/7/76 e data la diversa ciclicità delle varie fasi delle attività aziendali (in particolare di quelle produttive) che l'azienda può procedere a rotazione del personale su mansioni diverse nell'ambito del reparto di appartenenza e/o spostamenti in reparti diversi (mobilità) se le mansioni che gli interessati sono chiamati ad eseguire rientrano nella medesima specializzazione tecnica o in specializzazioni tecniche assimilabili; casi di rotazione o mobilità non rientranti in questa norma o nell'accordo sopracitato saranno discussi con le R.S.A.

Anche nell'effettuazione di rotazione e mobilità l'azienda tenderà, ove possibile, a favorire lo sviluppo professionale dei lavoratori.

A seguito della nuova O.d.L. del reparto Confezionamento conseguente anche all'introduzione delle nuove figure professionali sopradelineate, si conviene che le cadenze di funzionamento delle macchine Fifimatic possano essere aumentate, a seconda del tipo di prodotto rispetto alle cadenze attuali, variando l'attuale cadenza di 70 battute per bustine a 6 figurine, con caricamento a 5 figurine, fino ad un massimo di 75 battute.

7) SALARIO

Con decorrenza dall'1/1/1986 per tutti i lavoratori in forza si concordano, per i vari livelli di inquadramento, i seguenti aumenti mensili lordi del Premio di Produzione attualmente in vigore:

| LIVELLO | AUMENTO MENSILE LORDO DEL P.P. |
|---------|--------------------------------|
| AS | 50.000 |
| A | 42.500 |
| B1 | 37.000 |
| B2 | 34.000 |
| B3 | 31.000 |
| C1 | 28.000 |
| C2 | 25.000 |
| D1 | 23.000 |
| D2 | 22.000 |
| E | 20.000 |

./.

8) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dall'1/5/85 e scadrà il 30/6/87.

Letto, approvato e sottoscritto.

p. L'Azienda

[Signature]

p. La F.L.S.I.

[Signature]

p. Le R.S.A.

[Signature]
Galeotti Guerrino
Artoli Giuseppe
Fioratti Carlo
Piofa Benita
Cimini Silvio

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

LAVORO A PART-TIME

Le assunzioni a P.T. avverranno sulla base della legge 863 del 19/12/84 con, in particolare, i seguenti criteri e modalità.

L'assunzione del lavoratore a P.T. sarà a tempo indeterminato e il periodo di prova, l'inquadramento professionale e la qualifica, saranno quelli previsti dal CCNL; l'orario di lavoro sarà quello predeterminato nel contratto individuale.

Il trattamento economico sia diretto che differito rispetterà esattamente il rapporto tra orario contrattuale e orario effettivamente prestato a P.T. secondo le modalità previste dal CCNL e dalla legge 863 sopracitata.

Per quanto riguarda la riduzione delle 40 ore contrattuali, l'utilizzo di 3 festività soppresse, la trasformazione in riduzione d'orario delle festività cadenti il 2/6 e 4/11, nonché il diverso utilizzo dell'orario di lavoro già definito per i lavoratori a tempo pieno, al lavoratore P.T. saranno riconosciute in proporzione all'orario effettivamente svolto.

Le ore così maturate non utilizzate nel calendario annuo di lavoro, saranno trasformate in ore da godere nei periodi di minor attività produttiva o saranno retribuite, a scelta preventiva del lavoratore interessato.

Il lavoratore a P.T. ha diritto a partecipare a tutte le assemblee sindacali, con la corresponsione del salario per quelle cadenti nell'orario di lavoro.

Avrà altresì pienezza di diritti sindacali, in particolare per quanto riguarda l'utilizzo di permessi per attività sindacali.

Le parti, nel considerare innovativa per l'azienda l'istituzione del part-time così formulato, ritengono inoltre utile andare ad una verifica dell'esperienza fatta, indicativamente dopo un anno di applicazione di questo tipo di rapporto di lavoro.

Per tutto quanto non espressamente previsto dall'accordo aziendale del 23/5/85, valgono norme, criteri, modalità del vigente CCNL.

Modena, 23 maggio 1985

[Handwritten signatures and notes]
Firma di...
A. L. ...
U. ...
S. ...

ALLEGATO N. 2

11

ASSUNZIONI

Per quanto concerne l'assunzione di personale l'azienda precisa che trattasi di previsioni basate su di una strategia di espansione caratterizzata in particolare da:

- espansione in nuovi mercati
- maggior penetrazione sui mercati esteri in cui vi è già una presenza, in particolare negli U.S.A.
- sviluppo della produzione e commercializzazione di carta adesivizzata (Adespan)

In funzione di tali obiettivi sono stati formulati, e si stanno già in parte attuando, programmi di attività che dovrebbero condurre all'assunzione di circa 30 persone, in maggioranza nei reparti produttivi.

Tuttavia, date le peculiarità del prodotto-mercato dell'azienda, risulta difficile prevedere esattamente quanto e quando gli obiettivi saranno raggiunti secondo i programmi già definiti; è di conseguenza impossibile definire un periodo preciso nel quale saranno effettuate le assunzioni.

Si ritiene comunque che nuovo personale sarà inserito dall'autunno 85 per proseguire poi le assunzioni al maturare delle condizioni esterne.

Si fa presente che il progressivo raggiungimento degli obiettivi aziendali non può avere solo ricadute in termini occupazionali sul breve termine, ma potrà richiedere anche il ricorso a tutti gli strumenti (es. flessibilità) atti a perseguire gli obiettivi con efficacia ed efficienza, in modo da rendere stabile e solida l'espansione garantendo quindi sia l'occupazione attuale sia nuovi posti di lavoro.

Modena, 23 maggio 1985

[Handwritten signatures and notes]

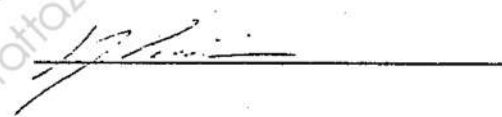
[Illegible signature]
[Illegible signature]
 Ulderico
 Gabriele Guerrato
 Art. Giuseppe
 Ferruti
 B. B. B.

NOTA A VERBALE

L'azienda ritiene di sottoscrivere ed applicare per ora la normativa prevista nell'accordo e nell'allegato sul rapporto di lavoro a tempo parziale in quanto coerente, almeno a livello interpretativo, con le norme e leggi vigenti in materia.

Qualora tuttavia si giungesse ad una diversa, e più in generale accettata, interpretazione di leggi e norme, l'azienda si riserva di procedere secondo tali nuove normative, senza con questo far venir meno l'accordo sul part-time nelle sue linee generali.

Modena, 23 maggio 1985



Modena, 23 maggio 1985

ACCORDO INTERNO

13

Oggetto: flessibilità d'orario (art. 19 parte generale CCNL)

La Direzione e il Consiglio di Fabbrica delle Edizioni Panini concordano sulla seguente normativa da applicarsi, in caso di assenza (malattia, permessi, visita medica, ecc.), durante il regime d'orario di lavoro flessibile.

1) Assenza durante la fase di flessibilità superiore all'orario contrattuale vigente.

Al rientro in azienda il lavoratore potrà con scelta preventiva:

- recuperare, in accordo con il responsabile di reparto, le ore di flessibilità non lavorate (entro 4 mesi);
- rinunciare alla retribuzione delle ore di flessibilità non lavorate;
- utilizzare ferie individuali a copertura delle ore di flessibilità non lavorate.

2) Assenza durante la fase di flessibilità inferiore all'orario contrattuale vigente.

Al rientro in azienda il lavoratore conservando il diritto a godere mediante riposi compensativi l'ammontare delle ore di flessibilità accumulate come lavoro precedentemente svolto, si accorderà con il responsabile di reparto a tale scopo (entro 4 mesi).

La flessibilità, non assimilabile al lavoro straordinario, deve intendersi dunque come un diverso orario di lavoro settimanale che viene concordato fra D.A. e CdF e a cui tutti i lavoratori, collettivamente e/o per reparti, o gruppi di reparti debbono adeguarsi.

Ai lavoratori ai quali, per comprovate necessità, non fosse possibile effettuare il programmato regime di flessibilità, saranno concesse le opportune deroghe.

p. La Direzione Aziendale

p. il CdF

Roberto Zangari
Roberto Zangari
Roberto Zangari

NOTA A VERBALE

Si conviene fra le parti che potrà aversi un unico eventuale rinnovo del contratto integrativo aziendale durante il periodo di vigenza del CCNL.

P. ...

...

Alm. ...
G. ...
A. ...
...
...
...

Modena, 23 maggio 1985

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portale della contrattazione.it