

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 25/7/85 presso la sede sociale del Maglificio di Vignola S.p.A. fra la Direzione aziendale rappresentata dalla Sig.ra Francesca Giovannelli assistita dall'associazione A.P.I., nella persona del Sig. Erio Campana

ed il Consiglio di Fabbrica, sigg. [REDACTED]

assistito dalla F.U.L.T.A. nelle persone dei sigg. [REDACTED]

[REDACTED], si conviene il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale, che sarà applicato per tutti i dipendenti, con i seguenti contenuti:

* 1)-INFORMAZIONI

La costante evoluzione della realtà produttiva comporta spostamenti e modificazioni dell'organizzazione aziendale, che richiedono il contributo di tutti i soggetti interessati alla produzione. In questo spirito, le parti convengono sulla necessità di confronti periodici, di norma semestrali, sui programmi generali, ed in particolare su:

-Andamento produttivo in rapporto all'andamento dei mercati, ai livelli di qualità del prodotto ed alla progettazione stilistica.

La Direzione aziendale comunicherà con sufficiente anticipo al C.d.F. relativamente:

- Alla introduzione di tipi speciali di macchinario
- Ai programmi di realizzazione di nuovi impianti o stabilimenti;
- Alla introduzione di nuovi orari di lavoro o di turni.

Discutendo poi con il C.d.F. gli effetti che gli investimenti determineranno:

- sui livelli e sui tipi di occupazione
- sulle condizioni ambientali di lavoro
- sulla qualificazione della mano d'opera
- sulla eventuale dislocazione territoriale

Dichiarandosi inoltre disponibile alla discussione con il C.d.F. per l'introduzione di nuovo macchinario:

- per salvaguardare la salute dei lavoratori
- per potenziare specifiche fasi di lavoro o reparti di produzione.

* NELLA STESURA SONO RICHIAMATI ANCHE I PRECEDENTI ACCORDI AZIENDALI, L'ASTERISCO INDICA I PUNTI NUOVI DELL'ACCORDO -

Ogni qualvolta si dovranno effettuare modifiche nella organizzazione del lavoro che prevedono spostamenti non individuali di persone o diversi ritmi o carichi di lavoro l'azienda informerà con sufficiente anticipo il Consiglio di Fabbrica delle variazioni.

LAVORO ESTERNO

In un apposito incontro, l'Azienda fornirà verbalmente gli elementi di conoscenza del lavoro commesso all'esterno. Tali elementi dovranno essere costituiti da:

- tipo di lavorazione
- quantità e qualità
- elenco delle aziende, comprensivo degli indirizzi, che svolgono tali lavori.

Tale incontro dovrà effettuarsi periodicamente ogni sei mesi per verificare la situazione e l'aggiornamento dei dati citati, e su richiesta sindacale l'azienda discuterà eventuali problemi che dovessero insorgere nei rapporti con gli addetti del Conto Terzi.

In caso di assunzioni di Lavoranti a domicilio, l'Azienda comunicherà al C.d.F. l'elenco delle medesime, dichiarandosi disponibile a discutere eventuali tariffe, a richiesta sindacale.

2) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono la continuazione di momenti di rotazione già positivamente sperimentati in passato, con la introduzione di nuovi e più avanzati sistemi di ^{FORMAZIONE} informazione, che si potranno realizzare anche con il contributo dei Centri di Formazione professionale pubblici esistenti sul territorio, rivolti particolarmente all'acquisizione di maggiore professionalità qualitativa e ^{QUANTITATIVA} quantitativa dei lavoratori, per permettere un aumento individuale e complessivo delle conoscenze e delle professionalità, anche al fine di una diversa e più flessibile organizzazione del lavoro. In questo ambito vi saranno particolari attenzioni verso i lavoratori con mansioni meno qualificate, e spazi per assunzioni giovanili con contratti di formazione al lavoro. In un apposito incontro da effettuarsi entro il mese di novembre di ogni anno, la Direzione aziendale fornirà al C.d.F. l'elenco nominativo dei dipendenti, suddiviso per reparto e qualifica, assieme ad una relazione di assetto organizzativo e delle esigenze struttura

li da discutersi con il C.d.F. stesso.

* 3) PROFESSIONALITA' E QUALIFICHE

Il livello qualitativo della produzione attuale dell'azienda richiede una notevole capacità professionale generalizzata e un costante processo di aggiornamento dei profili individuali. Per permettere un reale inquadramento aziendale, si conviene di istituire due nuovi livelli (operai) intermedi fra il 3' ed il 4', e fra il 4' ed il 5', denominati 3' super e 4' super, come elementi legati alla professionalità ed ascrivibili qualora il C.C.N.L. preveda queste categorie. Il nuovo elemento della retribuzione (elemento di professionalità) sarà la risultante della media fra le due categorie (inferiore e superiore) e sarà erogato su ogni istituto previsto dal C.C.N.L..

Verificato l'inquadramento, e tenuto conto delle modifiche intervenute con il C.C.N.L., e sulla base delle specificità aziendali, si convengono i passaggi di categoria specificati in allegato, scaglionati in tre periodi (1/1/86, 1/7/86, 1/1/87).

Stante l'esigenza aziendale di avere un più avanzato livello di flessibilità produttiva, e di un personale con sempre maggiori capacità professionali, si favorirà la rotazione di quelle adibite ad un'unica mansione, onde permettere ulteriori acquisizioni.

E' prevista una verifica annuale tra le parti in merito all'inquadramento dell'organico, ~~da effettuarsi non prima di gennaio 1987.~~ ^{A PARTIRE DA GENNAIO 87. PER IL 1986 CONSIDERATI} CIA

* 4) OCCUPAZIONE

~~PREVISTI PASSAGGI DI CATEGORIA, SI EFFETTERÀ LA~~
VERIFICA SOLO PER EVENTUALI CASI PARTICOLARI.

L'azienda si impegna, qualora la situazione produttiva si mantenga sugli attuali favorevoli livelli, al rimpiazzo del turn-over ed all'ampliamento degli organici, pari ad 8 unità nel periodo di vigenza del presente accordo, da collocarsi nei reparti ove è più pressante l'esigenza di aumento degli addetti, anche al fine di contenere il ricorso allo straordinario, e determinare le condizioni per un effettivo utilizzo di diversi regimi di orario.

La Direzione aziendale informerà preventivamente il C.d.F. sulle assunzioni programmate, al fine di individuare congiuntamente i possibili strumenti e le modalità di dette assunzioni, assumendo come prioritaria la ricerca presso il Collocamento comunale di lavoratori disoccupati, o di giovani

inoccupati.

Per i giovani si individua, quale strumento adeguato, il contratto di formazione al lavoro, concordando fra le parti iter e tempi di formazione preventiva e verifica finale sulla possibilità di trasformare il rapporto a tempo indeterminato.

* 5)-SISTEMA DEGLI ORARI

Le già richiamate caratteristiche aziendali comportano esigenze di utilizzi flessibili degli orari annui di lavoro. Al fine di equilibrare le esigenze produttive con le esigenze individuali dei lavoratori, si procederà alla definizione ^{CALENDARIO} semestrale in merito all'utilizzo dei seguenti istituti contrattuali: riduzione orario di lavoro, flessibilità, straordinario, ferie, festività soppresse.

La definizione e suddivisione dei citati istituti, avverrà, dal 20/11 al 20/12 per il primo semestre e dal 1/5 - 10/6 per il secondo semestre.

FESTIVITA' SOPPRESSE

La direzione aziendale ed il C.d.F. convengono che tali festività siano utilizzate come permessi individuali da concordarsi con la Direzione. Previo accordo, si conviene spostare nel periodo di fine anno il godimento della festa del Patrono di Vignola, retribuendo nel mese di luglio la sola maggiorazione di lavoro festivo previsto dal Vigente C.C.N.L.. Fatta salva la volontarietà dei lavoratori, in caso di ricorso al lavoro straordinario, la Direzione esaminerà con il C.d.F. il periodo di effettuazione del medesimo, assumendo il criterio del totale recupero delle ore prestate attraverso riposi compensativi. Qualora le condizioni produttive non lo permettessero, è stabilito che comunque il 50% delle ore effettuate verrà recuperato con riposi compensativi.

Nel periodo di paga in cui si effettuerà la prestazione di ore straordinarie, corrisponderà solo la maggiorazione salariale contrattuale, sul 100% ovvero sul 50%, dello straordinario prestato.

Le ore straordinarie verranno retribuite con il salario in corso al momento del godimento dei riposi compensativi.

L'azienda (semestralmente) fornirà al C.d.F. i dati dello straordinario effettuato, ed i dati del godimento dei riposi compensativi.

inoccupati.

Per i giovani si individua, quale strumento adeguato, il contratto di formazione al lavoro, concordando fra le parti iter e tempi di formazione preventiva e verifica finale sulla possibilità di trasformare il rapporto a tempo indeterminato.

5)-SISTEMA DEGLI ORARI

Le già richiamate caratteristiche aziendali comportano esigenze di utilizzi flessibili degli orari annui di lavoro. Al fine di equilibrare le esigenze produttive con le esigenze individuali dei lavoratori, si procederà alla definizione ^{CALENDARIO} semestrale in merito all'utilizzo dei seguenti istituti contrattuali: riduzione orario di lavoro, flessibilità, straordinario, ferie, festività soppresse.

La definizione e suddivisione dei citati istituti, avverrà, dal 20/11 al 20/12 per il primo semestre e dal 1/5 - 10/6 per il secondo semestre.

FESTIVITA' SOPPRESSE

La direzione aziendale ed il C.d.F. convengono che tali festività siano utilizzate come permessi individuali da concordarsi con la Direzione. Previo accordo, si conviene spostare nel periodo di fine anno il godimento della festa del Patrono di Vignola, retribuendo nel mese di luglio la sola maggiorazione di lavoro festivo previsto dal Vigente C.C.N.L.. Fatta salva la volontarietà dei lavoratori, in caso di ricorso al lavoro straordinario, la Direzione esaminerà con il C.d.F. il periodo di effettuazione del medesimo, assumendo il criterio del totale recupero delle ore prestate attraverso riposi compensativi. Qualora le condizioni produttive non lo permettessero, è stabilito che comunque il 50% delle ore effettuate verrà recuperato con riposi compensativi.

Nel periodo di paga in cui si effettuerà la prestazione di ore straordinarie, corrisponderà solo la maggiorazione salariale contrattuale, sul 100% ovvero sul 50%, dello straordinario prestato.

Le ore straordinarie verranno retribuite con il salario in corso al momento del godimento dei riposi compensativi.

L'azienda (semestralmente) fornirà al C.d.F. i dati dello straordinario effettuato, ed i dati del godimento dei riposi compensativi.

FERIE

L'azienda informerà entro il 28 febbraio di ogni anno sulla data di effettuazione delle tre settimane consecutive, da collocarsi nel mese di agosto.

Tutti questi elementi, con l'aggiunta della flessibilità, della riduzione di orario, e della quarta settimana di ferie, regolamentate dal C.C.N.L. verranno discussi cumulativamente nei previsti incontri semestrali, per la definizione dei regimi di orari complessivi, e per individuare sperimentazioni di forme diversificate nell'arco dell'anno, prevedendo momenti di supero dell'orario (attraverso la flessibilità) settimanale di 40 ore ed i conseguenti recuperi in riduzione di orario settimanale e/o giornaliero da modularsi per reparti e gruppi produttivi.

5)-PART -TIME

L'azienda è disponibile a favorire e consentire occasioni di lavoro a metà tempo, per favorire occasioni di studio-lavoro e di lavoro-studio, in via primaria per i giovani, sia già occupati nell'azienda e come occupazione aggiuntiva all'attuale organico aziendale, o per particolari condizioni familiari o individuali.

Le richieste dei lavoratori interessati verranno valutate dall'azienda e discusse con il C.d.F.. L'azienda conferma la disponibilità a concedere il passaggio da tempo pieno a tempo parziale compatibilmente con la situazione e le esigenze produttive. A tal fine, esaminerà con il C.d.F. anche eventuali spostamenti interni conseguenti all'effettuazione del tempo parziale.

Ogni diritto di lavoro a part-time di natura economica o normativa verrà goduto in modo proporzionale agli altri lavoratori a parità di qualifica o mansione; rispetto all'orario di lavoro convenuto a quello contrattuale. La gratifica natalizia e le ferie, una volta computate proporzionalmente verranno maggiorate del 5%.

6) MEDICINA PREVENTIVA

a)-Il C.d.F. potrà avvalersi della consulenza del Centro Comprensoriale di Medicina preventiva di Vignola e di altro Ente di reciproca fiducia, e previo accordo con l'azienda, sarà consentito accedere agli ambienti di lavoro per la rilevazione dei dati ambientali.

FERIE

L'azienda informerà entro il 28 febbraio di ogni anno sulla data di effettuazione delle tre settimane consecutive, da collocarsi nel mese di agosto.

Tutti questi elementi, con l'aggiunta della flessibilità, della riduzione di orario, e della quarta settimana di ferie, regolamentate dal C.C.N.L. verranno discussi cumulativamente nei previsti incontri semestrali, per la definizione dei regimi di orari complessivi, e per individuare sperimentazioni di forme diversificate nell'arco dell'anno, prevedendo momenti di supero dell'orario (attraverso la flessibilità) settimanale di 40 ore ed i conseguenti recuperi in riduzione di orario settimanale e/o giornaliero da modularsi per reparti e gruppi produttivi.

5)-PART -TIME

L'azienda è disponibile a favorire e consentire occasioni di lavoro a metà tempo, per favorire occasioni di studio-lavoro e di lavoro-studio, in via primaria per i giovani, sia già occupati nell'azienda e come occupazione aggiuntiva all'attuale organico aziendale, o per particolari condizioni familiari o individuali.

Le richieste dei lavoratori interessati verranno valutate dall'azienda e discusse con il C.d.F.. L'azienda conferma la disponibilità a concedere il passaggio da tempo pieno a tempo parziale compatibilmente con la situazione e le esigenze produttive. A tal fine, esaminerà con il C.d.F. anche eventuali spostamenti interni conseguenti all'effettuazione del tempo parziale.

Ogni diritto di lavoro a part-time di natura economica o normativa verrà goduto in modo proporzionale agli altri lavoratori a parità di qualifica o mansione; rispetto all'orario di lavoro convenuto a quello contrattuale.

La gratifica natalizia e le ferie, una volta computate proporzionalmente verranno maggiorate del 5%.

6) MEDICINA PREVENTIVA

a)-Il C.d.F. potrà avvalersi della consulenza del Centro Comprensoriale di Medicina preventiva di Vignola e di altro Ente di reciproca fiducia, e previo accordo con l'azienda, sarà consentito accedere agli ambienti di lavoro per la rilevazione dei dati ambientali.

b)-L'azienda si dichiara disponibile a praticare le tariffe predisposte dal Centro di Medicina per il servizio di indagine e per le visite effettuate.

c)-L'azienda retribuirà fino ad un massimo di 4 ore annuali complessive a tutti i lavoratori che usufruiranno della assistenza del Centro sopra citato, ed al personale femminile che intenderà sottoporsi all'esame citologico presso il centro di prevenzione.

d)-Il Consiglio di Fabbrica si adopererà nei limiti del possibile per ottenere dal Centro una regolamentazione alla partecipazione del personale agli esami, discutendo altresì con la Direzione delle modalità pratiche di effettuazione.

7)-AMBIENTE DI LAVORO

La Direzione aziendale si adopererà a ricercare, nel limite delle proprie possibilità, il modo di migliorare costantemente l'ambiente di lavoro. A questo fine discuterà tutti i suggerimenti che saranno sottoposti alla sua attenzione dal Consiglio di Fabbrica e dall'U.S.L..

8)-ANTICIPO I.N.A.I.L.

Alle normali scadenze mensili la Direzione si impegna ad anticipare ai dipendenti quanto spettante dall'I.N.A.I.L., oltre a quanto già di sua competenza per l'infortunio sul lavoro.

9)-HANDICAPPATI

Al fine di contribuire alla soluzione del problema del loro inserimento nel mondo del lavoro, l'Azienda si impegna ad effettuare l'assunzione di un handicappato, previo consulto ed assistenza del Consorzio Socio-Sanitario di Vignola.

10)-MENSA

Nel caso se ne presenti l'opportunità, si cercheranno soluzioni interne o vicine all'azienda per garantire a tutti i dipendenti interessati, l'eventuale consumo del pasto. L'azienda rimborserà il 55% dell'importo totale di ogni pasto consumato.

11)-PATRONATO SINDACALE

La Direzione aziendale, nel riconoscere ufficialmente l'attività dei patronati sindacali unitari, permetterà l'utilizzo del monte ore a disposizione del C.d.F., aumentato din. 10 ore annue, al fine di svolgere l'attività di

assistenza ai lavoratori.

Detta assistenza sarà svolta nel locale mensa.

12)-ABITI DA LAVORO

L'azienda si impegna a fornire annualmente ad ogni dipendente n.2 grembiuli da lavoro, uno in tessuto estivo ed uno in tessuto invernale.

13)-SALARIO

Si conviene l'accorpamento in una unica voce di premio aziendale, del premio di produzione e del 3' elemento, stabiliti dai precedenti accordi. Il premio aziendale costituito verrà elevato, per tutti i dipendenti in base al livello di inquadramento, delle cifre e con gli scaglionamenti sotto riportati:

DALL' 1/11/85	DALL' 1/5/86	DALL'1/1/88	IMPORTO COMPLESS. preced. + aumenti
1' liv. + 3.000	+ 3.000	+1.500	69.560
2' " + 6.000	+ 6.000	+ 3.000	77.060
3 ^s - 3' " + 8.800	+ 8.800	+ 4.400	86.060
4 ^s - 4' " +11.600	+11.600	+5.800	94.060
5' " +12.800	+12.800	+6.400	100.060
6' " +14.800	+14.800	+7.400	105.060
7' " +17.200	+17.200	+8.600	111.060

Decorrenza 1/8/85

P. LA DIREZIONE AZIENDALE

P. LA FULTA

P. IL C.d.F.

GENNAIO 1986	LUGLIO 1986	GENNAIO 1987
<p><u>DAL 2' AL 3' LIVELLO</u></p> <p>[REDACTED]</p>	<p><u>DAL 2' AL 3' LIVELLO</u></p> <p>[REDACTED]</p>	<p><u>DAL 2' AL 3' LIVELLO</u></p> <p>[REDACTED]</p>
<p><u>DAL 3' AL 3 LIV. SUPER</u></p> <p>[REDACTED]</p>	<p><u>DAL 3' AL 3' LIV. SUPER</u></p> <p>[REDACTED]</p>	<p><u>DAL 3' AL 3 LIV. SUPER</u></p> <p>[REDACTED]</p>
<p><u>DAL 4' AL 4 LIV. SUPER</u></p> <p>[REDACTED]</p>	<p><u>DAL 3' AL 4' LIVELLO</u></p> <p>[REDACTED]</p> <p><u>DAL 3' SUP. AL 4' LIV.</u></p> <p>[REDACTED]</p> <p><u>DAL 4' AL 4 LIV. SUPER</u></p> <p>[REDACTED]</p>	<p>[REDACTED]</p>

Archivio CISL Emilia Centrale
Portale della Contrattazione

