

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 24 ottobre 1985

tra

la Società MARAZZI CERANICHE S.p.A., rappresentata da: dr. Carlo Prampolini, p.i. Gianfranco Fregni, p.i. Adriano De Pietri, ing. Arrigo Sirotti, sig. Giorgio Pozzi, con l'assistenza dell'Assopiastrelle, nella persona del dr. Franco Vantaggi,

ed

i Consigli di Fabbrica degli Stabilimenti di Sassuolo e di Fiorano, con l'assistenza della FULC, nelle persone dei signori Ermanno Bondioli, Pietro Pifferi, Donato Pivanti, Giordano Fiorani, Romolo Orlandi, Gianni Scorticati.

si è convenuto quanto segue:

1) INFORMAZIONI - INVESTIMENTI - RISTRUTTURAZIONI - RELAZIONI INDUSTRIALI

- Le parti hanno esaminato la grave situazione in cui si dibatte il settore, rilevando fra l'altro la mancata crescita negli anni 80-85 dei livelli di consumo e la crescente competitività dei nuovi paesi produttori di piastrelle di ceramica.

In questo quadro, le parti hanno riconosciuto l'esigenza che l'azienda adotti tutte le iniziative atte a migliorare la qualità del prodotto, a ridurre i costi, a recuperare autofinanziamento ai fini di una maggiore competitività dell'azienda per ottimizzare il risultato gestionale complessivo.

Le parti convengono quindi sull'opportunità di adottare relazioni industriali più moderne e costruttive attraverso il miglioramento delle informazioni che riguarderanno i vari aspetti inerenti la vita della azienda, ed in particolare: la qualificazione del prodotto, i finanziamenti pubblici, l'andamento commerciale e di magazzino, le condizioni ambientali e di lavoro, le ricadute occupazionali in termini qualitativi e quantitativi, le iniziative di formazione professionale, lo sviluppo di nuove occasioni di lavoro o la gestione di esuberi di personale.

Eventuali ulteriori informazioni che le parti ritengano opportuno scambiarsi e che rivestano particolare riservatezza, potranno essere fornite fra delegazioni ristrette.

- Verrà inoltre data informazione preventiva al CdF e alla FULC dei progetti d'investimento, di ristrutturazione o di modifiche tecnologiche ed organizzative al fine di verificare congiuntamente gli effetti che essi determinano su: organici - Odl - orari - professionalità - ambiente.

Tale informazione è pure finalizzata a ricercare, salvaguardando la competitività aziendale, gli strumenti più idonei per una politica attiva dell'occupazione quali ad esempio:

- a) progetti di riqualificazione professionale che tengano conto sia dei profili professionali determinati dalle continue trasformazioni tecnologiche sia dall'esigenza eventuale di sostituire i lavoratori che accedono al prepensionamento, quanto alla necessità di superare lo straordinario strutturale per alcune figure operaie. In relazione ai progetti e ai processi suddetti viene istituita a livello aziendale una apposita commissione;
 - b) salario d'ingresso per l'eventuale assunzione di giovani provenienti da scuole professionali;
 - c) part-time;
 - d) contratti di solidarietà;
 - e) diversa Odl;
 - f) contratti di assunzione di giovani per formazione lavoro di cui l'azienda deve preventivamente definire assieme al CdF, lo scopo, il numero, il percorso professionale ed il periodo, secondo quanto definito dalle vigenti normative di legge.
- Nel quadro delle leggi nazionali e/o regionali l'azienda dichiara la propria disponibilità a confrontarsi anche con gli altri Enti interessati sui problemi dell'azienda (nello scenario del comparto ceramico) nonché sulla possibilità di attuare progetti, ricerche e/o iniziative di sviluppo.
- Per l'anno 1985 l'azienda ritiene di aver fornito sufficienti elementi di valutazione alla controparte, in merito ai programmi di

investimento alle prospettive produttive e commerciali e ai riflessi che questi determinano sulla situazione occupazionale.

- Gli investimenti illustrati, di cui in allegato, risultano finalizzati a rafforzare e consolidare le strutture produttive esistenti, nell'ambito di una equilibrata evoluzione tecnologica tesa a realizzare obiettivi di efficienza, produttività e competitività.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
 portale della contrattazione.it

2) OCCUPAZIONE

L'azienda, consapevole dei gravi problemi occupazionali presenti nell'area comprensoriale ribadisce il proprio impegno occupazionale rivolto soprattutto ai giovani.

Pertanto in caso di nuove assunzioni le ricerche di personale saranno rivolte, compatibilmente con le esigenze aziendali e professionali, verso lavoratori di aziende in crisi e/o verso giovani al primo impiego attraverso lo strumento dei contratti di formazione e lavoro ai sensi delle norme legislative vigenti in materia, e ne darà tempestiva comunicazione al C.d.F.

In tale direzione si è convenuto l'assunzione di 50 giovani da inserire entro il 31.12.1985:

- 1) nel settore della ricerca (nuovi prodotti, controllo qualità);
- 2) nel settore commerciale
- 3) nel settore tecnico (manutenzione, nuovi impianti).

Le parti effettueranno incontri semestrali sull'andamento degli eventuali contratti di formazione-lavoro al termine dei quali verrà verificato il livello di acquisizione professionale e l'azienda informerà il Consiglio di Fabbrica sulle eventuali assunzioni a tempo indeterminato.

Per favorire, nel prossimo futuro, tali contratti di formazione-lavoro per i settori suddetti, le parti concordano che ai neo assunti l'istituto aziendale del premio di produzione venga applicato con le seguenti modalità:

- | | |
|---|------------------------------------|
| - fino al 6° mese di servizio compreso | nessuna compensazione |
| - dal 7° al 12° mese di servizio compreso | 50% del premio di prod. |
| - dal 13° mese al 24° mese di servizio | 75% del premio di prod.
in atto |

Un'eventuale estensione del suddetto criterio per altri diversi settori sarà soggetto di negoziazione fra le parti.

5

3) FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'azienda attuerà corsi di formazione e aggiornamento professionale per i lavoratori interessati da programmi di sviluppo aziendale, anche in base alla richiesta di finanziamento avanzata presso il Fondo Sociale Europeo.

L'azienda fornirà al CdF previsioni sui programmi generali di formazione professionale e sui criteri di partecipazione del personale dipendente. In tale occasione verranno esaminate eventuali proposte presentate dal Consiglio di Fabbrica.

In particolare nei piani di addestramento verranno approfonditi anche gli aspetti del processo lavorativo ed organizzativo.

I corsi potranno essere tenuti sia all'interno che all'esterno della azienda e si svolgeranno normalmente in orario di lavoro.

Relativamente ai programmi ed all'attuazione dei corsi si farà riferimento ad enti, privati o pubblici, che daranno garanzie di maggior competenza, in armonia con quanto richiesto dalle autorità della CEE.

L'azienda dichiara la propria disponibilità, ad offrire stages aziendali per gli studenti del triennio sperimentale dell'Istituto Fermo Corni di Sassuolo.

4) AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti nel riconoscere il miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza sul lavoro nel Settore ex Maiolica di Fiorano in seguito alla ristrutturazione, convengono sull'opportunità di perseguire un analogo miglioramento nell'ambito della ristrutturazione del Settore 2 di Sassuolo.

In particolare la sensibile riduzione del numero delle macchine installate, consentirà, stante il progetto presentato, un rilevante miglioramento della situazione ambientale.

I miglioramenti dell'ambiente dovranno continuare con i mezzi conoscitivi e di intervento oggi disponibili, agendo sia sulla situazione già esistente nei reparti, sia attraverso l'azione preventiva in sede di progettazione dei nuovi impianti con particolare riferimento al rumore. Data la particolare importanza che si attribuisce al problema della sicurezza sul lavoro vengono di seguito definite iniziative in atto e quelle in fase di progetto.

- Istituzione della figura del coordinatore della sicurezza e dell'ambiente che si avvale di un addetto alla sicurezza e di un addetto all'ambiente.
- Installazione in ogni reparto di una "bacheca antinfortunistica" al fine di rendere più incisiva l'informazione sui problemi della prevenzione degli infortuni.
- Previo esame fra le parti distribuzione di un fascicolo avente lo scopo di portare a conoscenza degli interessati le norme essenziali di prevenzione e di comportamento che tutti i lavoratori sono tenuti ad osservare ai fini della sicurezza individuale e collettiva.
- Assegnazione ai lavoratori di mezzi di protezione individuale appropriati.

- Addestramento del personale neo-assunto e dei lavoratori assegnati a nuove mansioni.
- Corsi di formazione per i preposti.
- Suggerimenti e richieste specifiche alle Ditte fornitrici di macchine o di impianti.
- Entro l' 1.6.1986 l'azienda si impegna a presentare un progetto finalizzato a migliorare le condizioni ambientali del reparto atomizzatori.
- L'azienda si impegna a trasferire il reparto P.S. nel Settore N.3.
- Le parti convengono che le questioni ambientali richiamate nonché l'attuazione delle norme previste dal CCNL in materia di tutela dell'ambiente e della salute saranno oggetto di verifiche periodiche in sede di commissione salute.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

5) ORARIO DI LAVORO

In tema di riduzione dell'orario di lavoro di cui al protocollo globale d'intesa del 22.1.83 e al disposto di cui agli artt. 22 e 35 del vigente c.c.n.l., le parti hanno convenuto:

- a) per i lavoratori giornalieri: la suddetta riduzione (40 ore annue) sarà goduta nel corso dell'anno a titolo di permessi retribuiti individuali compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative (quindi i lavoratori giornalieri godranno nell'arco dell'anno delle settimane di ferie previste dall'art. 36 del vigente c.c.n.l., delle 5 giornate di riposo aggiuntivo di cui all'art. 35 e dei suddetti permessi retribuiti individuali per 40 ore annue), o in modo collettivo e consecutivo previa intesa fra Azienda e C.d.F. nell'ambito della definizione del calendario annuo di utilizzo degli impianti;
- b) per i lavoratori al doppio turno giornaliero: fermo restando l'orario di lavoro già in atto che prevede 37,5 ore settimanali di presenza e 35 ore di lavoro effettivo, a far data dall'1.1.86, anche al fine di una maggiore razionalizzazione del processo produttivo e di un migliore utilizzo degli impianti, compatibilmente con i vincoli organizzativi, gradualmente la pausa giornaliera collettiva di 30 minuti verrà modificata secondo il seguente criterio:
- 1) pause individuali e a scorrimento di 20 minuti giornalieri;
 - 2) i restanti 10 minuti verranno cumulati su base annua tale da consentire permessi retribuiti individuali per 40 ore annue. Le suddette 40 ore verranno assorbite fino a concorrenza da eventuali ulteriori riduzioni di orario di lavoro che doves-

sero essere concordate a livello interconfederale e/o nazionale e/o aziendale.

Le modalità di applicazione delle pause a scorrimento, secondo il criterio suddetto, saranno esaminate nella loro funzionalità tra azienda e C.d.F.

c) personale addetto al ciclo continuo:

- 1) fermi restando gli schemi di turnazione vigenti in azienda (4 giorni di lavoro e 2 di riposo) pari a 244 giornate lavorative annue da cui dovranno essere detratte 4 settimane di ferie più la suddetta riduzione di orario di lavoro (40 ore annue) che potrà essere goduta a titolo di permessi retribuiti individuali. Quanto concordato assorbe e sostituisce quanto già definito nell'accordo aziendale del 5 giugno 1980;
- 2) dall'entrata in funzione di nuove linee di produzione che verranno utilizzate a ciclo continuo l'orario di lavoro medio settimanale degli addetti alle linee sarà di h. 33,36' secondo il seguente schema di turno: 3 giorni di lavoro e 2 di riposo e/o altri schemi di turnazione.
Lo stesso regime di orario verrà applicato, compatibilmente con la fattibilità tecnico-organizzativa, ad eventuali nuovi assunti che saranno impiegati in mansioni a ciclo continuo.
Tale orario di lavoro assorbe interamente pause e/o soste eventualmente in atto sia che fossero effettivamente godute, sia che fossero sostituite con indennità per mancato godimento delle medesime.
Tali lavoratori godranno di 4 settimane di ferie all'anno, con assorbimento quindi di quanto previsto in tema di riduzione dell'orario al 1° comma del presente articolo. Il suddetto orario di lavoro (33,36' settimanali) assorbirà fino a concorrenza

eventuali ulteriori riduzioni di orario di lavoro che dovessero essere concordate a livello interconferale e/o nazionale e/o aziendale;

- 3) a far tempo dall'1.1.88 tutti gli addetti al ciclo continuo avranno un trattamento normativo e un orario di lavoro secondo i criteri di cui al punto 2);
 - 4) l'orario annuo, cui fare riferimento per il computo del "premio presenza" di cui all'art. 22 del c.c.n.l. vigente è quello definito ai punti 1 e 2;
 - 5) in caso di ferie collettive oltre le 4 settimane l'azienda dovrà garantire, ai lavoratori a ciclo continuo di cui al punto 2, l'effettuazione dell'orario definito ai punti 2 e 3.
- d) lavoratori a ciclo semicontinuo: l'orario di lavoro verrà regolamentato secondo quanto stabilito per i lavoratori al doppio turno giornaliero di cui al punto b) del presente articolo.

11

6) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO

- Facendo riferimento a quanto previsto dal c.c.n.l. in tema di ricorso al lavoro straordinario, consapevoli dell'evoluzione tecnologica degli impianti e della necessità di maggiore flessibilità nell'utilizzo degli impianti stessi, le parti concordano che vengano superati gli ostacoli fin qui frapposti per un pieno soddisfacimento delle esigenze aziendali di cui al 4° comma dell'art. 22 del vigente c.c.n.l.

In coerenza con quanto suddetto l'azienda opererà per eliminare lo straordinario strutturale concordando, entro il mese di febbraio, con il C.d.F. un calendario annuo di utilizzazione degli impianti che preveda anche il periodo delle ferie collettive, delle festività e dell'eventuale utilizzo delle stesse e di relativi riposi compensativi.

L'azienda dichiara la propria disponibilità a sperimentare, a far tempo dall' 1.1.86, per gli addetti alla manutenzione e al relativo magazzino scorte una distribuzione diversa dell'orario di lavoro coerente con le esigenze aziendali (ad es.: per il turno del pomeriggio: 7,5 ore per 5 giorni (*) - per il turno del mattino: 6 ore per 6 giorni, ivi compresa una pausa di 10 minuti al giorno, ferma restando l'indennità di turno del 4% di cui all'accordo aziendale del 28.11.1973.

- Con riferimento al 5 comma dell'art. 5 dell'Accordo Aziendale 1.10.1982 le parti concordano, dopo una verifica sulle reali esigenze dei lavoratori impiegati, di incontrarsi per definire quale flessibilità o diversificazione dell'orario di lavoro potranno effettuarsi compatibilmente con le esigenze tecniche/organizzative degli uffici.

(*) secondo i criteri definiti per i lavoratori a doppio turno di cui all'art.5 del presente contratto.

7) LAVORO A TEMPO PARZIALE

1) Per il personale in forza

Con riferimento alla normativa sul lavoro a tempo parziale prevista dal D.L. 30.10.1984 n. 726 e dalla relativa legge di conversione 19.12.1984 n.863 l'azienda dichiara la propria disponibilità a dare applicazione, in via sperimentale, all'istituto del tempo parziale da attuare con le seguenti modalità:

a) ne potranno fare richiesta operai ed impiegati, con esclusione dei turnisti e degli impiegati con funzione direttive, per giustificato motivo (privilegiando salute, necessità familiari, studio) nel numero di circa il 3% del personale;

b) la richiesta va avanzata con un congruo preavviso (di norma 4 mesi);

c) la richiesta del tempo parziale sarà accolta, così come sarà operata la reversibilità a tempo pieno, in funzione delle esigenze organizzative e della disponibilità del dipendente alla mobilità;

d) è ammesso unicamente il tipo di orario sviluppato su cinque giorni settimanali (part-time orizzontale) per venti ore settimanali.

2) In caso di eventuali nuove assunzioni al 5° livello il 20% dovrà essere assunto con un orario a tempo parziale per consentire all'azienda eventuali possibili sperimentazioni di nuove forme di organizzazione del lavoro coerenti con i principi di un miglioramento professionale di lavoro e di un recupero

tecnico-produttivo (ad esempio 5 ore per 3 turni per 5 giorni).

- 3) A fronte di ulteriori chiarimenti da parte dell'INPS, le parti s'incontreranno per verificare la fattibilità di altre forme di part-time diverse da quelle sopra dette.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



8) INQUADRAMENTO

- 1) Entro il 30.6.1986 in attuazione di quanto previsto dalla legge l'azienda individuerà i profili professionali, relativi alle figure di "quadro" e informerà il Consiglio di Fabbrica del loro inquadramento di cui al CCNL vigente.

- 2) Alla luce delle innovazioni tecnologiche e organizzative introdotte le parti effettueranno incontri semestrali per verificare l'evoluzione della professionalità e i relativi livelli di inquadramento.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

9)SERVIZI SOCIALI

L'Azienda, così come fissato dai precedenti Accordi, continua a farsi carico di:

- mettere a disposizione dei lavoratori dipendenti le strutture, impianti ed attrezzature (locale adibito a spaccio e relativo deposito con impegno ad adeguarlo alle nuove necessità; locale macelleria, locale frutta e verdura; palazzina ad uso foresteria e bar ristorante; impianti ed attrezzature sportive) rivenienti da investimenti all'uopo effettuati;
- sostenere le spese di gestione, il tutto al fine di permettere ai lavoratori dipendenti di usufruirne per l'espletamento delle attività ricreative e sociali dagli stessi gestite.

10) RETRIBUZIONI E VARIE

Secondo quanto fissato dalla nota a verbale dell'art.6 del vigente c.c.n.l. le parti dopo aver esaminato le risultanze effettive dello andamento dei recuperi di efficienza e di produttività hanno concordato quanto segue:

Premio di produzione

Il premio di produzione aziendale ammonta a:

- £. 165.000 mensili a far tempo dal 1.1.1986
- £. 175.000 mensili a far tempo dal 1.7.1986

3° Elemento

Dall'1.10.1986 gli importi da erogare a titolo di 3° elemento sono così fissati:

- 5° livello £. 15.000
- 4° livello £. 40.000
- 3° livello £. 68.000
- 2° livello £. 95.000
- 1° livello £. 120.000

11) VIGENZA

Le parti concordano di effettuare la contrattazione aziendale una sola volta nell'arco di validità del prossimo c.c.n.l..

[Handwritten signatures and stamps]

P. La FULC
[Signature]

P. il C. d. F.
[Signature]
 Sorrentino Angelo
 Spadocini Ugo
 Schenetti Roberto
 Borsini Walter

17/17

[Other signatures: Sinotti, etc.]

Foligno Corinto
Fiumi Renato

17

Marta Sartani
Claudio Oberto
Pellegrini Felice
Eugenio Caffa

Giuseppe
Gerardini Gianluca
Apluliano

Gianni Marcello
Roberto Ruffo

Marcello Ruffo
Ruffo Giancarlo

Guido Tiffini

Giuliano Pasquale

Roberto Ruffo
Serafini Giuseppe

Vincenzo Lorenzi

Roberto Ruffo

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it