

**CAMERA DEL LAVORO  
TERRITORIALE di MODENA**

CONVEGNO SULLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

D O C U M E N T A Z I O N E

---

CONTRATTI DI SOLIDARIETA'  
=====

- 1) Ceramica SETTECENTO
- 2) Ceramica GRAZIA

PROGETTI DI FORMAZIONE LAVORO  
=====

- 1) Studio KATIA
- 2) Ceramica OPCRIM
- 3) Accordo ESA/GV
- 4) ORIENTAMENTI UNITARI F.L. e BOZZA DI ACCORDO TIPO

MODENA 27 novembre 1985

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



VERBALE DI ACCORDO

tra

la Direzione della Ceramiche SETTECENTO srl di Fiorano Modenese (MO) Via Crociale 21, rappresentata dai Sigg. Giuliano Zironi e Olivieri Giorgio

e

le maestranze dipendenti della Ceramiche SETTECENTO srl rappresentate dal Consiglio di Fabbrica nelle persone dei Sigg. Sabbatucci Rita, Pastorelli Santo, Ferrante Teresa, Giovanardi Rita, Moretti Susanna e Bettuzzi Rino, assistiti dai Sigg. Rinaldini Giovanni e Zanasi Oscar della FULC di Sassuolo.

-----

A seguito dell'esame della situazione effettuato tra le parti, avendo riscontrato che a causa delle condizioni del mercato l'Azienda non ritiene perseguibile al fase n° 2 del progetto di ristrutturazione concordato, di cui all'accordo del 16/11/83, con particolare riferimento all'installazione della seconda "linea" produttiva in monocottura;

Considerato inoltre che l'impianto di bicottura a tutt'oggi esistente non consente la riaccensione a causa dell'obsolescenza dell'impianto stesso, ma che comunque l'equilibrio tra produzioni in monocottura e bicottura viene garantito per quest'ultima

dallo stabilimento ceramico "ESTENSE" di Finale Emilia;

Le parti riconoscono che in relazione a quanto sopra detto si verifica una eccedenza di personale valutata in 5 unità;

Al fine di evitare la riduzione del personale si conviene quanto segue

1) L'Azienda con decorrenza 06/05/85 inoltrerà domanda per ottenere la concessione del D.M. per l'integrazione salariale di cui all'art. 1 della Legge 19/12/84 n° 863;

2) Viene infatti concordata una modifica dell'orario di lavoro che interesserà n° 10 dipendenti con qualifica operaia, da praticarsi nei reparti scelta e pallettizzazione così articolato:

Rep. Scelta n° 4 dipendenti;

Rep. Pallettizzazione n° 6 dipendenti.

Detta modifica comporterà una riduzione del 50% dell'orario giornaliero (4 ore di lavoro).

L'Azienda riproporzionerà tutti gli Istituti attuali diretti ed indiretti alle ore di effettivo lavoro prestato; in caso di mancato accoglimento della integrazione di cui al punto precedente nessun onere, diretto od indiretto, sarà posto a carico dell'Azienda per le ore di lavoro non presta

te.

3) Le parti si incontreranno per verifiche periodiche (bimestrali) al fine di valutare la situazione a seguito della ROL. In detti incontri si valuterà inoltre la possibilità di creare figure professionalmente polivalenti all'interno dello stabilimento ricorrendo allo strumento della rotazione in ROL.

Fiorano Modenese, li 16/05/1985.

Letto, approvato e sottoscritto:

L'Azienda

Il C.d.F.

*[Handwritten signature]*

*Serravalle Gese,  
Sabbatucci Rita  
Pastorelli Santo*



Archivio Storico CISL Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

  
Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it  


dallo stabilimento ceramico "ESTENSE" di Finale Emilia;

Le parti riconoscono che in relazione a quanto sopra detto si verifica una eccedenza di personale valutata in 5 unità;

Al fine di evitare la riduzione del personale si conviene quanto segue

1) L'Azienda con decorrenza 06/05/85 inoltrerà domanda per ottenere la concessione del D.M. per l'integrazione salariale di cui all'art. 1 della Legge 19/12/84 n° 863;

2) Viene infatti concordata una modifica dell'orario di lavoro che interesserà n° 10 dipendenti con qualifica operaia, da praticarsi nei reparti scelta e pallettizzazione così articolato:

Rep. Scelta n° 4 dipendenti;

Rep. Pallettizzazione n° 6 dipendenti.

Detta modifica comporterà una riduzione del 50% dell'orario giornaliero (4 ore di lavoro).

L'Azienda riproporzionerà tutti gli Istituti attuali diretti ed indiretti alle ore di effettivo lavoro prestato; in caso di mancato accoglimento della integrazione di cui al punto precedente nessun onere, diretto od indiretto, sarà posto a carico dell'Azienda per le ore di lavoro non presta

  
Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it  


dallo stabilimento ceramico "ESTENSE" di Finale Emilia;

Le parti riconoscono che in relazione a quanto sopra detto si verifica una eccedenza di personale valutata in 5 unità;

Al fine di evitare la riduzione del personale si conviene quanto segue

1) L'Azienda con decorrenza 06/05/85 inoltrerà domanda per ottenere la concessione del D.M. per l'integrazione salariale di cui all'art. 1 della Legge 19/12/84 n° 863;

2) Viene infatti concordata una modifica dell'orario di lavoro che interesserà n° 10 dipendenti con qualifica operaia, da praticarsi nei reparti scelta e pallettizzazione così articolato:

Rep. Scelta n° 4 dipendenti;

Rep. Pallettizzazione n° 6 dipendenti.

Detta modifica comporterà una riduzione del 50% dell'orario giornaliero (4 ore di lavoro).

L'Azienda riproporzionerà tutti gli Istituti attuali diretti ed indiretti alle ore di effettivo lavoro prestato; in caso di mancato accoglimento della integrazione di cui al punto precedente nessun onere, diretto od indiretto, sarà posto a carico dell'Azienda per le ore di lavoro non presta

  
Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it  


dallo stabilimento ceramico "ESTENSE" di Finale Emilia;

Le parti riconoscono che in relazione a quanto sopra detto si verifica una eccedenza di personale valutata in 5 unità;

Al fine di evitare la riduzione del personale si conviene quanto segue

1) L'Azienda con decorrenza 06/05/85 inoltrerà domanda per ottenere la concessione del D.M. per l'integrazione salariale di cui all'art. 1 della Legge 19/12/84 n° 863;

2) Viene infatti concordata una modifica dell'orario di lavoro che interesserà n° 10 dipendenti con qualifica operaia, da praticarsi nei reparti scelta e pallettizzazione così articolato:

Rep. Scelta n° 4 dipendenti;

Rep. Pallettizzazione n° 6 dipendenti.

Detta modifica comporterà una riduzione del 50% dell'orario giornaliero (4 ore di lavoro).

L'Azienda riproporzionerà tutti gli Istituti attuali diretti ed indiretti alle ore di effettivo lavoro prestato; in caso di mancato accoglimento della integrazione di cui al punto precedente nessun onere, diretto od indiretto, sarà posto a carico dell'Azienda per le ore di lavoro non presta



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it





**GRAZIA**  
CERAMICHE S.p.A

Cap. Soc. L. 5.800.000.000  
C.C.I.A.A. 197238 - R I 13131 Trib. Modena  
C.C.P. 16674418 - Telegr.: Cergrazia-Corlo  
M/505279 - C. F. e P. IVA 00984150367

Via Radici in Piano, 71  
41040 Corlo (Modena)  
Italy  
Telef. (059) 55 81 54  
Telex: GRAZIA511182

MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DIREZIONE GENERALE DELLA PREVIDENZA  
E ASSISTENZA SOCIALE

DIVISIONE 11 REGIA

data 15/2/1985

Ns. rif. CR/21

Vs. rif.

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO  
E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE

BOLOGNA

RACCOMANDATA A.R.

Il sottoscritto Giovanni Renzo, nella qualità di Presidente della Ditta "CERAMICHE GRAZIA" S.p.A. con sede in Corlo di Formigine (MO) Via Radici in Piano 71,

DICHIARA QUANTO SEGUE

La Ditta "CERAMICHE GRAZIA" S.p.A. è nata nel 1968 come impresa industriale e con crescita graduale ma costante è arrivata ad occupare fino a 150 dipendenti.

La Ditta produce piastrelle in ceramica.

CICLO PRODUTTIVO

- 1) Trattasi di smalteria e bicottura  
Fasi di lavoro: smaltatura della piastrella, cottura, scelta, imballo, stoccaggio e vendite.
- 2) Produzione giornaliera: no. 2000..

SITUAZIONE DI MERCATO

Prezzi in rilasso e materiale prodotto eccedente la domanda.

Le forze lavoro della Ditta "CERAMICHE GRAZIA" S.p.A. è alla data odierna così composta:

COPERAI	N°	59
INTENDI	"	14
INFISSATI	"	17
DIRETTORI	"	2
TOTALE	N°	<u>102</u>

./.



**GRAZIA**  
CERAMICHE S.p.A

Cap. 5.800.000.000  
C.C.I.A.A. 197238 - R I 13131 Trib. Modena  
C.C.P. 16674418 - Telegr.: Cergrazia-Corlo  
M/505279 - C. F. e P. IVA 00984150367

Via Radici in Piano, 71  
41040 Corlo (Modena)  
Italy  
Telef. (059) 55 81 54  
Telex: GRAZIA511182

pagina N° 2

data 15/2/1985

Ns. rif. GR/zm

Vs. rif.

Posto che l'attuale esigenza produttiva comporterebbe un organico più ridotto e precisamente così quantificabile:

OPERAI	N°	57
INTERMEDI	"	17
IMPIEGATI	"	17
DIRIGENTI	"	2
TOTALE	N°	<u>90</u>

risultano pertanto n° 12 dipendenti in esubero.

Dopo avere fatto ricorso alla C.I.G. ordinaria nei seguenti periodi: dal 27/12/82 al 04/02/83  
" 01/08/83 " 21/08/83  
" 09/01/84 " 07/04/84

al fine di evitare una riduzione di personale in un momento molto difficile per il mercato del lavoro, congiuntamente alle Organizzazioni sindacali si è optato per una riduzione dell'orario di lavoro che consentisse a tutti di mantenere un posto di lavoro anche se ad orario ridotto: si fa quindi ricorso ai contratti di solidarietà ai sensi della Legge 19/12/84 n° 863 per n° 49 dipendenti.

La riduzione dell'orario di lavoro concordata con le Organizzazioni sindacali (vedi allegato verbale di accordo) comporta che l'orario di lavoro venga così ridotto:

Per n° 49 operai a 30 ore settimanali di lavoro.

I contratti di solidarietà, inizialmente per n° 12 mesi, dovrebbero consentire all'azienda un alleggerimento dei costi di manodopera e una flessibilità in grado di rispondere meglio alle richieste del mercato.

./.



**GRAZIA**  
CERAMICHE S.p.A.

Cap. Soc. L. 5.800.000.000  
C.C.I.A.A. 197238 - R I 13131 Trib. Modena  
C.C.P. 16674418 - Telegr.: Cergrazia-Corlo  
M/505279 - C. F. e P. IVA 00984150367

Via Radici in Piano, 71  
41040 Corlo (Modena)  
Italy  
Telef. (059) 55 81 54  
Telex: GRAZIA511182

pagina N° 3

data 15/2/1985

Ns. rif. GR/zv

Vs. rif.

### PROSPETTIVE FUTURE

Per gli elementi di conoscenza attuale riteniamo che si possa verificare un miglioramento a partire dal 1986.

Dopo quanto sopra scritto

### CHIEDE CON LA PRESENTE ISTANZA

- 1) La concessione del trattamento di integrazione salariale ai sensi dell'art. 1 della L. 19/12/84 n° 863 per un periodo iniziale di 12 mesi a favore dei propri dipendenti ad orario ridotto dal 1/1/1985 con tutte le previdenze disposte dalla normativa;
- 2) Che il provvedimento venga concesso a beneficio di n° 49 dipendenti;
- 3) Di utilizzare i benefici di cui all'art. 1 della Legge sopracitata comma 4, 5, 6 (applicativi delle disposizioni di cui all'art. 1 comma 3° della Legge 29/5/1982 n° 297; art. 28 Legge 12/8/1977 n° 675 e Legge 5/11/1968 n° 1115);
- 4) Che venga inoltre applicata l'agevolazione ex art. 21 comma 5 lettera b della Legge 675/1977;
- 5) Che le provvidenze a carico dell'INPS siano corrisposte direttamente ai lavoratori interessati ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5 della Legge 215/1978.

Con osservanza.

p. CERAMICHE GRAZIA S.p.A.  
Il Presidente

ACCORDO AZIENDALE

TRA

La Direzione della "CERAMICHE GRAZIA S.p.A." di Corlo  
rappresentata dal Sig. Giovanardi Renato

E

il Consiglio di Fabbrica rappresentato dalla Sig.ra  
Razzini Gabriella e dalla Sig.ra Bastardi Liliana assistiti  
dalla FULC di Modena nelle persone di Mediani Franco  
e Canale Franco.

In relazione allo stato particolare in cui si è venuta a trovare la Società sia sul piano produttivo che finanziario e commerciale, causa del crollo della domanda sul mercato, ed avendo verificato le difficoltà reali, la stessa ha proceduto alla fermata di parte della produzione con la chiusura di un forno monocanale, riducendo così la produzione mensile da mq. 70.000 a mq. 59.000, eliminando n° 12 posti di lavoro nei seguenti reparti:

- rep. smalteria	n°	3
- rep. decoro	"	1
- rep. scelta	"	7
- rep. magazzino	"	1

Per far fronte a detto stato, si è convenuto tra le parti di attuare una manovra sull'orario che attraverso una riduzione permettesse il mantenimento dei livelli occupativi fissati in n° 102 dipendenti di cui n° 69 operai n° 14 intermedi e n° 19 impiegati, necessari per il pieno funzionamento dell'azienda evitando nel contempo di aumentare le giacenze ed assestando la produzione in rapporto alle vendite.

A partire dal 1/1/1985 fino al 31/12/85 viene attuata la riduzione dell'orario con proporzionale riduzione della retribuzione come dal seguente specchietto:

- 30 ore settimanali per n° 49 lavoratori:		
rep. smalteria	n°	13
rep. decoro	"	3
rep. scelta	"	28
rep. magazzino	"	4
rep. vari	"	1

./..

pagina n° 2

Per quanto riguarda gli altri lavoratori resta invariato l'attuale orario di lavoro fissato in:

- 37,20 ore sett. per n° 6 lav. addetti ai forni a ciclo cont..
- 40 ore settimanali per n° 47 lavoratori:
 

rep. smalteria	n°	10
rep. decoro	"	1
rep. scelta	"	3
rep. magazzino	"	4
rep. forni	"	1
rep. vari	"	9
uffici	"	19

Si effettueranno verifiche mensili tra le parti onde valutare il ripristino graduale ad orario normale contrattuale a fronte di dimissioni, pensionamenti, blocco turn-over, modifiche alle condizioni di mercato e/o dei programmi produttivi dell'azienda.

Per l'intero periodo di durata, dei nuovi regimi di orari, viene evitata qualsiasi forma di prestazione straordinaria.

Eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno preventivamente contrattati tra la Direzione e il Consiglio di Fabbrica ed eventualmente compensati da corrispondenti riposi.

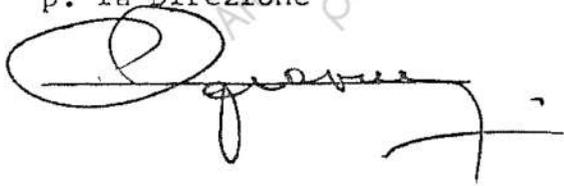
La riduzione oraria di lavoro comporterà di conseguenza, in proporzione, la riduzione della retribuzione su tutti gli istituti contrattuali quali ad es. le ferie spettanti, la gratifica natalizia e feriale, l'indennità di fine rapporto a carico dell'azienda ecc..

La Direzione presenterà la domanda di integrazione salariale per i dipendenti interessati agli organi competenti sulla base della Legge n° 726 del 30/10/1984.

L'Azienda per l'intera durata di tale accordo non procederà a riduzioni di personale.

Letto, approvato e sottoscritto.

p. la Direzione



p. il Consiglio di Fabbrica

Bertoni Liliace  
Rosini Gabriella

p. la FULC

L. Pedroni  
Carale Franco

Corlo il 19/12/1984



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



PROGETTO DI FORMAZIONE

Art. 3 Legge 19/12/84 N° 863

La sottoscritta ditta " Studio KATIA di Damiano & Bazzani" con sede in Fiorano Modenese frazione Spezzano Via Statale 206, esercente l'attività di decorazioni artistiche a terzo fuoco su ceramiche, con un organico di due soci partecipanti al lavoro e n° 2 operaie, ha elaborato un progetto di formazione per:

La lavoratrice PASTORELLI GRAZIELLA nata a Mensies "B" il 6/5/61 e residente a Fiorano Via Don Boscheti 2.

La lavoratrice non ha mai svolto attività lavorativa come decoratrice. Come inquadramento si propone il 5° livello iniziale previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro con la prospettiva, alla fine del contratto di formazione, del conseguimento della qualifica con passaggio al 4° livello.

L'orario di lavoro settimanale è quello previsto dal Contratto di lavoro, cioè di 8 ore giornaliere e 40 settimanali. La durata della formazione è di 24 mesi. Obiettivo finale dell'addestramento è l'acquisizione delle capacità autonome di eseguire decorazioni artistiche su ceramiche.

PROGRAMMA FORMATIVO:

Il programma avrà la durata di 24 mesi e sarà artico-

lato su n° 3 fasi così contraddistinte:

1° fase: inserimento ed inquadramento generale delle mansioni (attraverso uno stretto affiancamento dei titolari). Dosaggio e preparazione dei colori sempre sotto attento controllo dei titolari qualificati per una durata di 8 mesi all'interno della sede della ditta.

2° fase: applicazione pratica sulla decorazione artistica a mano del materiale (attraverso l'affidamento di compiti sotto diretto controllo dei titolari qualificati) per la durata di circa 8 mesi.

3° fase: verifica della capacità lavorativa ed integrazione teorico e pratica (attraverso il controllo dei risultati conseguiti in compiti da svolgere in autonomia).

Fiorano, lì 5/9/85

LA DITTA

Studio Katia di Damiano e Bazzani

Via Statale, 206 - SPEZZANO

Fiorano Modenese (Mo) - Tel.

Cod. Fisc. 01622700366

P. IVA: 01622700366

La sottoscritta PASTORELLI GRAZIELLA dichiara di accettare il progetto di formazione predisposto per essa dalla Ditta STUDIO KATIA di Damiano & Bazzani, nei modi e nei tempi indicati.

LA DIPENDENTE

Pastorelli Grazziella

CISI Emilia - ente froda

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

In data odierna tra la ditta Studio Katia di Damiano & Bazzani, nella persona della Sig.ra Bazzani Sandra legale rappresentante della ditta stessa e la signorina Pastorelli Graziella, assistite dalla F.U.L.C.

di Sassuolo nella persona di FURANI GIORDANO

si è preso in esame ed approvato il progetto di formazione predisposto dalla ditta Studio Katia di Damiano & Bazzani, ai sensi dell'art. 3 della Legge 863 del 19/12/84, e concordato quanto segue:

- 1) Verifica tra le parti alla fine di ogni fase prevista dal contratto, in riferimento all'applicazione del contratto di formazione;
- 2) Impegno della Ditta a concedere i permessi retribuiti per frequentare eventuali corsi di formazione all'uopo organizzati dagli enti pubblici predisposti;
- 3) Verifica finale sulle possibilità della trasformazione del contratto di formazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con definizione dello sbocco professionale.

Fatto, letto e sottoscritto in Fiorano Mod.se il 5/9/85

LA DITTA

LA DIPENDENTE

IL FUNZIONARIO PULC

*Pastorelli Graziella*

*AS Studio Spazzano*  
*[Signature]*

Studio Katia di Damiano & Bazzani  
Via Statale, 206 - SPEZZANO  
Fiorano Modenese (Mo) - Tel. \_\_\_\_\_  
Cod. Fisc.: 01622700365  
P. IVA: 01622700365

SCHEDA INFORMATIVA CONTENENTE ELEMENTI E PARAMETRI DI VALUTAZIONEDA ALLEGARE AL PROGETTO DI FORMAZIONE:

1) Notizie relative all'azienda proponente:

STUDIO KATIA di Damiano & Bazzani

- Ramo d'attività: decorazioni a terzo fuoco su ceramiche.
- Sede Legale: Fiorano Modenese FraZ. Spezzano Via Statale 206
- Numero dipendenti: Due
- Negli ultimi 12 mesi NON sono stati effettuati licenziamenti per riduzione di personale.
- Non sono in atto presso codesta Azienda sospensioni dal lavoro ai sensi dell'art. 2 della Legge 12/3/77 n° 675.
- La ditta non ha presentato accesso al Fondo Sociale Europeo.
- Si prevede la trasformazione del contratto di formazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato.
- La ditta ha utilizzato il contratto di formazione e lavoro una sola volta.

In fede

Studio Katia di Damiano e Bazzani  
Via Statale, 206 - SPEZZANO  
Fiorano Modenese (Mo) - Tel. ....  
Cod. Fisc.: 01622700365  
P. IVA: 01622700365

il  
cati  
uga  
ia qui

OPOCRIN=

ALLEGATO N.1 a scheda informativa per progetto formazione professionale.

TEMPI E MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA' DI LAVORO E DI FORMAZIONE.

- OPERAI DI PRODUZIONE -

Sono previste tre fasi di 8 mesi cadauna di cui :

1^ FASE - Settore Produzione (per i primi 8 mesi)

La prima fase consisterà nell'inserimento in azienda e nell'apprendimento delle prime cognizioni sull'attività lavorativa.

Verranno impartite, da parte di personale competente, le necessarie istruzioni teorico-pratiche sul corretto uso e funzionamento delle apparecchiature più semplici e in particolare :

Muletto - sgrassatrice - tritacarne - bolle di cottura - filtri presse - filtri brillantanti - apparecchi per ultrafiltrazione - reattori per idrolisi.

2^ FASE - Settore Purificazione (dal 9° al 16° mese)

La formazione proseguirà con l'insegnamento delle varie fasi dei processi lavorativi e con la conduzione

CISL Emilia Centrale

2.

OPOCRIN=

di apparecchi più complessi come :

centrifughe a secco - concentratori sotto vuoto -  
colonne a scambio ionico - centrifughe scrematrici -  
apparecchi per macinazione polveri.

### 3^ FASE - Settore Purificazione Speciali

Nella fase finale della formazione si procederà  
alla verifica delle capacità lavorative raggiunte  
in compiti da svolgere in autonomia e si completerà  
l'addestramento con l'abilitazione alla conduzione  
di :

centrifughe a secco pressurizzate - filtri a cartoni -  
distillatori acque e demineralizzatori.

I lavoratori dovranno inoltre apprendere il corretto  
uso della camera sterile.

I I  
 OPOCRIN=  
 II I

3.

- SEGRETARIA DIREZIONE RICERCHE E SVILUPPO -

Sono previste quattro fasi di 6 mesi cadauna di cui :

1^ FASE - (per i primi 6 mesi)

Nel corso dei primi sei mesi verrà addestrata alla catalogazione e archiviazione delle pratiche semplici d'ufficio nonché al disbrigo della corrispondenza ordinaria ed alla stesura dattilografica dei rapporti interni.

2^ FASE - (dal 7° al 12° mese)

Inizierà l'elaborazione di pratiche a complessità crescente del tipo di raccolta e sviluppo dati relativi ad analisi statistiche di dati emergenti da esperimenti di ricerca e schede di produzione.

Dovrà seguire il calendario dei Congressi di interesse scientifico e provvedere alle Iscrizioni se necessario.

3^ FASE - (dal 13° al 18° mese)

Il contratto di formazione proseguirà con l'insegnamento della rilevazione ed elaborazione del materiale bibliografico (schede-riviste ecc.).

Dovrà inoltre iniziare il disbrigo autonomo della corrispondenza anche in lingua inglese.

I I  
OPOCRINE=  
II I

4.

4^ FASE - (dal 19° al 24° mese)

La fase conclusiva della formazione consisterà nella raccolta e catalogazione delle voci componenti il costo di un progetto di ricerca o di un processo industriale.

  
Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it  


CISI Emilia Centrale

I I  
DPOCRINE=  
II I

5.

- OPERAIA REPARTO RICERCHE -

Sono previste due fasi di 6 mesi cadauna di cui :

1^ FASE

Inserimento nel reparto e apprendimento delle prime cognizioni sull'attività lavorativa dei laboratori di ricerca chimici e biologici.

Addestramento a manutenzione vetreria e attrezzature di laboratorio e cognizioni teorico-pratiche sui metodi di sterilizzazione.

Insegnamento dell'uso di autoclave.

Manutenzione, pulizia e corretta alimentazione di animali da laboratorio (ratti - topi - cavie - conigli).

2^ FASE

La formazione proseguirà con l'insegnamento teorico-pratico dei dosaggi biologici di routine e controlli biologici vari.

La lavoratrice dovrà collaborare col personale in forza nella randomizzazione degli animali da esperimento e nella esecuzione dei tests di controlli biologici in vivo (tossicità - anafilassi ecc.).

Dovrà inoltre apprendere l'uso di bilancie analitiche.

I I  
 OPOCRIN=  
 II I

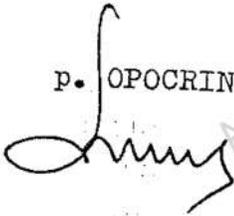
6.

- ADDESTRAMENTO -

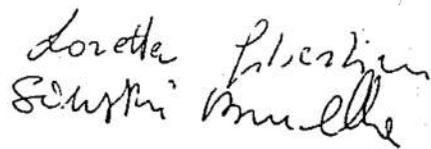
Durante le varie fasi dell'apprendimento, tutti i giovani di cui ai presenti contratti di formazione, saranno costantemente affiancati da personale in forza già esperto, nonché da personale con mansioni di concetto che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze, che provvederà ad impartire tutte quelle nozioni teorico-pratiche indispensabili al conseguimento della formazione professionale richiesta.

A tale proposito per ogni fase del progetto di formazione si prevedono momenti specifici di insegnamento teorico che verranno effettuati da personale qualificato della Azienda.

p. OPOCRIN S.p.A.



Il Consiglio di Fabbrica



Loretta Pleschier  
 Scrivani Muelle



PROGETTO DI FORMAZIONE

Ai sensi dell'art. 3, terzo comma, della Legge 19/12/84 n. 863, la Ditta OPOCRIN S.p.A. con sede nel Comune di Formigine Via Pacinotti n.3, esercente l'attività di Produzione e Commercio Sostanze Chimiche, intende stipulare n. 2 contratti di formazione e lavoro in conformità a quanto previsto dall'accordo sindacale del \_\_\_\_\_ stipulato con il Consiglio di Fabbrica e le Organizzazione Sindacali FULC.

Il programma formativo sarà curato dai dirigenti delle Aree interessate e precisamente :

Dott. Giorgio Veronesi per l'area commerciale,

Dott. Dario Bragadin per l'area finanziaria e amministrativa e sarà articolato in tre fasi :

- 1° FASE : inserimento e prime cognizioni sull'attività lavorativa;
- 2° FASE : applicazione pratica sulle attrezzature e sulle procedure;
- 3° FASE : verifica della capacità lavorativa in compiti da svolgere in autonomia.

I lavoratori interessati al progetto di formazione saranno destinati :

N. 1 all'area commerciale

N. 1 all'area finanziaria e amministrativa.

/.

Fasi del programma e durata :

### AREA COMMERCIALE

Il lavoratore che sarà inserito nell'area commerciale dovrà avere una base di studio medio superiore ed una buona conoscenza di almeno due lingue straniere ed essere predisposto per il lavoro cui sarà formato che concerne contatti con clienti già acquisiti e con clienti acquisendi.

Avere altresì attitudine per apprendere la tipicità dei nostri prodotti onde poterne illustrare caratteristiche e peculiarità alla clientela.

Sono previste tre fasi di formazione per il lavoratore:

1<sup>a</sup> Fase - (per i primi 6 mesi)

Nel corso dei primi sei mesi verrà addestrato alla catalogazione e archiviazione delle pratiche semplici d'ufficio nonché al disbrigo della corrispondenza ordinaria ed alla stesura dattilografica dei rapporti interni.

2<sup>a</sup> Fase - (dal 7° al 12° mese)

Inizierà l'elaborazione di pratiche a complessità crescente del tipo di raccolta e sviluppo dati relativi ad analisi statistiche di dati emergenti da previsioni e realizzazione di vendita suddivise per cliente e materie prime.

I I  
OPOCRINE  
II I

3.

Gli verranno insegnate le prime norme fondamentali per l'uso di elaboratore elettronico.

3<sup>a</sup> Fase - (dal 13° al 24° mese)

Dovrà occuparsi del disbrigo autonomo della corrispondenza in lingua estera (in prevalenza inglese-francese) ed approfondire la conoscenza del sistema informativo. Inizierà ad occuparsi in autonomia della gestione degli ordini di forniture dal momento del ricevimento degli stessi alla avvenuta consegna della merce tenendo i contatti con i reparti interessati all'interno della azienda e con i clienti italiani ed esteri.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



### AREA FINANZIARIA-AMMINISTRATIVA

Il lavoratore che sarà inserito nell'area finanza della amministrazione dovrà avere una base di studio medio superiore (diploma ragioneria/maturità scientifica) o anche laurea appena conseguita in economia e commercio. Essere predisposto per il sistematico e metodico lavoro connesso all'attività che andrà a svolgere una volta

1^ Fase formato (primi quattro/sei mesi) e superato l'addestramento  
2^ Fase (ulteriori otto/sei mesi)

3^ Fase Per la complessità del lavoro svolto nell'area interessata alla formazione è previsto un successivo periodo di un anno durante il quale il lavoratore inizierà a svolgere anche qualche funzione in modo autonomo ancorchè continuerà ad essere formato per le attività più impegnative. Si elencano i compiti che saranno svolti superato il periodo di formazione della 1^ Fase:

- Seguire lo scadenziario delle entrate/uscite dei flussi di tesoreria
- Aggiornare le movimentazioni dei c/c bancari
- Eseguire le operazioni bancarie
- Mantenere aggiornata l'archiviazione della documentazione contabile
- Curare e redigere la corrispondenza con gli Istituti di Credito
- Controllare mensilmente la situazione contabile clienti

POPCRINE

5.

- Curare e aggiornare lo scadenario insoluti
- Seguire il pagamento delle RB e RD
- Predisporre benestari bancari per import ed export
- Controllare gli estratti conto bancari

Durante lo svolgimento del contratto di formazione ai lavoratori sarà garantito il trattamento economico previsto dagli accordi sindacali vigenti ed al termine, se confermati in forza, saranno inquadrati nei livelli previsti dal CCNL di categoria.

li 29/10/85

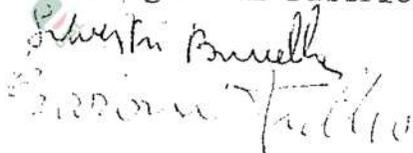
p. la Ditta



p. la FULC



p. il Consiglio di Fabbrica





Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



Lì 20/05/1985

## VERBALE di ACCORDO

T R A

La Direzione della OPOCRIN S.p.A., rappresentata dal Sig. Giusti  
Dott. Giorgio

e

Il C.d.F. della OPOCRIN, coordinato dal Sig. Fiorani Giordano,  
della FULC di Zona

si è concordato quanto segue:

1) Assunzione di 5 dipendenti, di cui 4 operai e 1 impiegata con  
Contratto di formazione lavoro, ai sensi della Legge 19/12/84  
N° 863

Tali assunzioni verranno effettuate nel limite del possibile dalle  
liste dei giovani dell'Ufficio di Collocamento.

2) Approvazione del progetto di formazione (Allegato 1) predisposto  
dall'Azienda che prevede oltre all'affiancamento con altri lavoratori,  
momenti specifici di insegnamento teorico in ogni sua fase di  
applicazione.

Tali momenti saranno tenuti da personale qualificato dell'Azienda.

3) Si prevedono verifiche tra le parti alla fine di ogni fase prevista  
dal progetto di formazione in riferimento all'applicazione del progetto  
stesso.

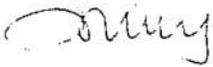
4) Le parti, al termine del periodo formativo effettueranno una verifica  
sulla possibilità di trasformare il Contratto di formazione lavoro  
in rapporto di lavoro a tempo indeterminato con definizione dello  
sbocco professionale.

%

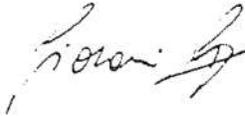
6) Per quanto non richiamato nel presente accordo, le parti fanno riferimento a quanto previsto dal CCNL di settore e dall'Accordo Aziendale dell'1/4/85.

Letto, approvato sottoscritto

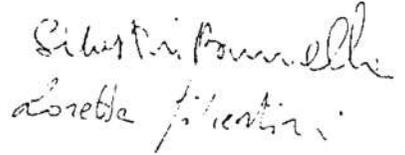
Per la Direzione



Per la FULC



Per il C.d.F.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

## VERBALE DI ACCORDO

T R A

La Direzione della OPOCRIN S.p.A., rappresentata dal  
Sig. Giusti Dr. Giorgio, Amministratore Unico,

e

Il C.d.f. della OPOCRIN, coordinato dal Sig. Fiorani  
Giordano, della FULC di zona

si è concordato quanto segue :

1) Assunzione di n. 2 dipendenti con la qualifica di  
impiegati, di cui 1 da inserire nell'area commerciale e  
1 da inserire nell'area finanziaria amministrativa, ai  
sensi della Legge 19/12/84 n. 863.

Tali assunzioni verranno effettuate, nel limite del  
possibile, dalle liste dei giovani dell' Ufficio di Collo  
camento territorialmente competente.

2) Approvazione del progetto di formazione (Allegato 2)  
predisposto dall' Azienda che prevede, oltre all'affianca  
mento con altri lavoratori, momenti specifici di insegna  
mento teorico in ogni sua fase di applicazione.

Tali momenti saranno tenuti da personale qualificato  
dell'Azienda.

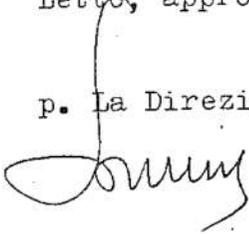
3) Si prevedono verifiche tra le parti alla fine di ogni  
fase prevista dal progetto di formazione in riferimento  
all'applicazione del progetto stesso.

4) Le parti, al termine del periodo formativo effettueranno una verifica sulla possibilità di trasformare il Contratto di Formazione Lavoro in rapporto di lavoro a tempo indeterminato con definizione dello sbocco professionale.

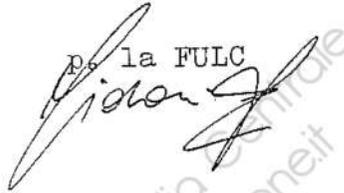
5) Per quanto non richiamato nel presente accordo, le parti fanno riferimento a quanto previsto dal CCNL di settore e dall'Accordo Aziendale dell'1/4/85.

Letto, approvato e sottoscritto

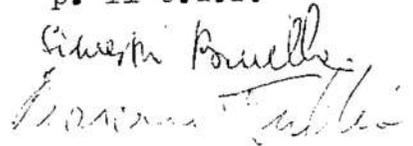
p. La Direzione



p. la FULC



p. il C.d.f.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 10 Settembre 1985

tra

la ditta ESA/GV S.r.l. rappresentata dal Sig. Verzelloni Gianni e dal Rag. Camellini Luigi con l'assistenza del Dott. Leonardi Giorgio dell'A.P.I.

e

il Consiglio di Fabbrica nelle persone dei Sigg. Ferrari Franco, Ferrari Sauro, Melis Luigi e Magnani Walter con l'assistenza del Sig. Calanca Carlo della FLM,  
Visto l'art. 3, punto 3 della legge 19.12.1984 n° 863 e la volontà della ditta ESA/GV di procedere, tramite la citata legge, a nuova occupazione per:

- a) n° 1 addetto al collaudo di apparati elettronici;
- b) n° 1 addetto al laboratorio di elettronica;
- c) n° 2 addetti alla programmazione di microelaboratori,

si è convenuta la seguente

REGOLAMENTAZIONE DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO:

1. Per l'addetto al collaudo di apparati elettronici con diploma di perito in elettronica industriale:
  - 1.1. durata del contratto 18 mesi
  - 1.2. inquadramento iniziale 4° livello con sbocco finale al 5° livello
  - 1.3. L'iter formativo sarà seguito dall'Ing. Vivenzi Adolfo e prevede una attività esecutiva riguardante l'uso di strumenti, apparecchiature, procedure e tecniche di collaudo.  
Questa attività occuperà circa 3 ore settimanali di formazione tecnica.
2. Per l'addetto al laboratorio di elettronica con diploma di perito in energia nucleare:
  - 2.1. durata del contratto 18 mesi
  - 2.2. inquadramento iniziale al 4° livello con sbocco finale al 5° livello
  - 2.3. L'iter formativo sarà seguito dal Sig. Ferrari Franco e prevede una attività esecutiva che porterà alla conoscenza di: tecniche di preparazione di prototipi e di pre-serie con rispettivi collaudi, come preparare la documentazione tecnica di supporto al prodotto, come si utilizzano le apparecchiature classiche di un laboratorio di elettronica (multimetri, alimentatori, generatori di funzioni, oscilloscopi, ecc.).  
Tale attività occuperà un totale di circa 3 ore la settimana, sempre in orario di lavoro, per la formazione tecnica.

3. Per gli addetti alla programmazione di microelaboratori:

3a. con diploma di perito in informatica

- 3a.1. durata del contratto 20 mesi  
 3a.2. inquadramento iniziale al 3<sup>a</sup> livello con sbocco finale al 4<sup>a</sup> livello  
 3a.3. L'iter formativo sarà seguito dal Sig. Ferrari Sauro e dall'Ing. Gambetti Ivan e prevede una attività esecutiva che porterà alla conoscenza di: sistemi di sviluppo e loro uso, tecniche e procedure di programmazione impiegate in azienda, tecniche di messa a punto e di emulazione delle apparecchiature a micro processore.  
 Queste attività richiederanno un minimo di 4 ore la settimana, sempre in orario di lavoro, per la formazione tecnica.

3b. con laurea in fisica

- 3b.1. durata del contratto 12 mesi  
 3b.2. inquadramento iniziale al 5<sup>a</sup> livello con sbocco finale al 6<sup>a</sup> livello  
 3b.3. L'iter formativo sarà seguito dal Sig. Ferrari Sauro e dall'Ing. Gambetti Ivan e prevede una attività esecutiva che porterà alla conoscenza di: sistemi di sviluppo e loro uso, tecniche e procedure di programmazione impiegate in azienda, tecniche di messa a punto e di emulazione delle apparecchiature a micro processore.  
 Queste attività richiederanno un minimo di 4 ore la settimana per i primi 6 mesi, sempre in orario di lavoro, per la formazione tecnica.

La formazione di tutti sarà seguita come supervisore dal Prof. Guerzoni Walter.

4. Periodicamente tra le parti si faranno delle verifiche sull'andamento della formazione.

Prima della scadenza del contratto, si opererà una verifica complessiva dei risultati conseguiti per l'eventuale assunzione definitiva.

5. Per quanto non regolamentato si fa riferimento al vigente CCNL Unionmeccanica Confapi, all'accordo aziendale e alle leggi.
6. I contratti di formazione e lavoro stipulati in conformità alla presente regolamentazione sono da considerarsi convenuti con le organizzazioni sindacali.  
 Non essendo richiesti finanziamenti pubblici, i lavoratori interessati potranno quindi essere assunti senza la preventiva autorizzazione della Commissione Regionale per l'impiego.

7. Copia della presente regolamentazione sarà consegnata ai lavoratori interessati.

Letto, approvato, sottoscritto.

Per l'Azienda

.....  
*Carullini Luigi*

Per L'R.S.A.

~~.....~~  
*Walter Pizzani*  
*Luigi Melli*  
.....

Per L'A.P.I.

.....  
*Saverio Leonardi*

Per la FLM

.....  
*Colucci Carlo*

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



# CONSIGLIO DI ZONA CARPI-NOVI

Carpi, li 11 Ottobre 1985

## ORIENTAMENTI ED INDICAZIONI

### PER LA GESTIONE DEI

### CONTRATTI DI FORMAZIONE/LAVORO

#### OBIETTIVI

Obiettivo delle presenti indicazioni è quello di favorire un maggior controllo sindacale a livello aziendale e/o di categoria, affinché ogni progetto di F.L. approvato dalle organizzazioni sindacali contribuisca a:

- \*\* favorire assunzioni di giovani in tempi definiti;
- \*\* avviare processi formativi certi con l'impegno a tradurre almeno parte dei contratti di F.L. i rapporti a tempo indeterminato;
- \*\* garantire un adeguato livello di informazione e di coinvolgimento delle strutture, affinché ogni atto avvenga nel massimo di trasparenza e di coerenza con gli obiettivi del movimento sindacale.
- \*\* contrastare il possibile orientamento ad un uso dei contratti di F.L. in contrasto con le finalità formative previste dalla legge 863 (tipo: lavoratori già assunti a tempo indeterminato, licenziati e riassunti per la medesima mansione con contratto di F.L.).

#### SOGGETTI CONTRATTUALI INTERESSATI

CGIL CISL UIL di zona ritengono che l'attribuzione da parte della legge 863 di un concreto potere d'intervento da parte delle organizzazioni sindacali, ponga potenzialità e problemi nuovi, sui quali è opportuna la massima conoscenza delle strutture e la ricerca di orientamenti unitari nella gestione dei contenuti dell'art. 3.

Si conviene pertanto sulla decisione di individuare negli operatori delle strutture di categoria unitarie (o nella firma congiunta da parte delle tre organizzazioni) i soggetti contrattuali demandati al confronto ed alla stipula degli accordi.

Si conviene inoltre sulla opportunità di favorire il massimo grado di coinvolgimento dei Consigli di Fabbrica e dei delegati, allo scopo di mantenere un reale controllo sindacale sulle varie fasi di formazione, e nei confronti tesi a verificare gli esiti dei contratti di F.L..

Qualora il livello in cui viene stipulato l'accordo non veda la presenza di rappresentanti di tutte le confederazioni, si conviene sulla opportunità di informare i rappresentanti sindacali componenti la Commissione di Collocamento.

In presenza di imprese ricorrenti all'uso di C.I.G. ord. o straord., o che abbiano operato riduzioni di personale nell'ultimo anno, o che usufruiscano di finanziamenti derivanti dai fondi CEE per le attività di formazione, si conviene sulla opportunità che il confronto per la attivazione di eventuali contratti di F.L. sia assunto direttamente dalle strutture che hanno gestito le situazioni di cui sopra.

CGIL

Via 3 Febbraio, 1 - tel. 685660/685545

CISL

V.le Peruzzi, 2 - tel. 68 23 22

UIL

Via 3 Febbraio, 1 - tel. 68 05 45

## CONTENUTI DEI PROGETTI

Le indicazioni sulle quali si conviene, e che sono contenute all'interno della bozza del "accordo tipo", non hanno lo scopo di porre vincoli alla contrattazione aziendale o di categoria, (che può anzi migliorarla ulteriormente) ma intendono garantire un livello minimo di omogeneità da tutti sentito come necessario.

Ciò anche in considerazione del fatto che il ridotto iter burocratico consentito dai contratti derivanti da accordo sindacale (rispetto al normale ricorso alla CRI) offre spazi concreti di contrattazione alle varie strutture.

## DURATA DEI CONTRATTI E CONTENUTI FORMATIVI

La durata dei contratti deve essere rapportata alla complessità della mansione ed al grado di preparazione iniziale del giovane.

Di norma è da ritenersi utile per mansioni medio/alte (per le quali è quindi giustificato il ricorso alla F.L.) una durata minima di 12 mesi.

Richieste per la attivazione di contratti di F.L. con durata di 4/6 mesi, o per mansioni a basso contenuto professionale, vanno rifiutate se (ad una concreta ed attenta verifica) mascherano assunzioni temporanee o stagionali, per le quali sono attivabili altre normative (ex. legge 79)

Si dà per scontato che possono essere concordati Contratti di F.L. di durata attorno ai 12 mesi anche per mansioni relativamente semplici, a patto che siano acquisite sufficienti garanzie per un prolungamento a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

L'accordo sottoscritto dovrà contenere il termine ultimo entro il quale assumere il/i giovane/i.

## CARATTERISTICHE DELLA FORMAZIONE

Nella definizione del percorso addestrativo, sarà utile inserire fasi formative intermedie verificabili, costituite da dettagliati impegni di mansioni via via più complesse e caratterizzate da crescente autonomia operativa del giovane, ed investire il Consiglio di Fabbrica di un ruolo attivo nella verifica sull'andamento delle fasi stesse.

Obiettivo della definizione di precise tappe formative e di un reale coinvolgimento del Consiglio di fabbrica sarà la ricerca del miglior addestramento del giovane assunto con contratto di F.L.

E' inoltre importante che l'accordo preveda la disponibilità dell'azienda a ricorrere a Centri Formativi esterni per qualificare ulteriormente l'addestramento del giovane.

## CRITERI DI ASSUNZIONE

Consapevoli del significato del diritto alla assunzione nominativa da parte delle imprese, le OO.SS. della zona assumono l'impegno di operare affinché negli accordi da loro sottoscritti con imprese che intendano ricorrere in modo consistente a questo istituto, siano previste quote di assunzione di giovani con richiesta numerica al Collocamento.

## SALARIO D'INGRESSO

L'eventuale ricorso al salario d'ingresso (inteso come percentualizzazione nel tempo del salario contrattato a livello aziendale e/o territoriale, fermo restando il salario nazionale) va strettamente subordinato alla assunzione a tempo indeterminato del giovane.

Una simile normativa, similmente a quanto già convenuto tra FLM ed artigiano, deve avere lo scopo di favorire la conferma a tempo indeterminato del giovane in addestramento.

Si conviene pertanto che eventuali contratti di F.L. contemplanti salario d'ingresso debbano contenere precise clausole con le quali l'eventuale mancata conferma del rapporto di lavoro a tempo indeterminato porti anche alla automatica restituzione al lavoratore di quanto trattenuto, in modo da salvaguardare il salario contrattato in sede nazionale ed aziendale.

TUTELA SINDACALE DEI GIOVANI ASSUNTI

Fermo restando l'assistenza sindacale delle singole confederazioni, si conviene di operare congiuntamente a livello di categorie unitarie e di consiglio di zona per informare i giovani assunti con contratto di formazione lavoro dei diritti e degli obblighi insiti nella loro condizione.

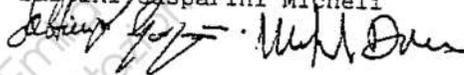
A questo scopo si ritiene opportuno organizzare periodicamente assemblee unitarie (anche fuori orario) per svolgere la necessaria attività di informazione e di tutela.

INFORMAZIONE ALLE STRUTTURE

Data la delicatezza della materia, ed al fine di garantire un adeguato livello di coinvolgimento e di informazione alle strutture, oltre che di operare affinché ogni atto sia in coerenza con gli obiettivi che ci siamo dati, CGIL CISL UIL di zona convengono sulla opportunità di compiere congiuntamente verifiche periodiche sull'andamento della contrattazione dei contratti di formazione lavoro.

p. CGIL CISL UIL di zona

Saltini Gasparini Micheli



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

Il giorno \_\_\_\_\_ si sono incontrati presso \_\_\_\_\_  
i Sigg. \_\_\_\_\_ della Ditta \_\_\_\_\_  
ed i Sigg. \_\_\_\_\_ in rappr. \_\_\_\_\_  
i quali hanno convenuto quanto segue:

Premesso che la Ditta sopra citata applica il CCNL \_\_\_\_\_,  
che alla data odierna occupa n° \_\_\_\_\_ dipendenti ( \_\_\_\_\_ imp., \_\_\_\_\_ tecn.,  
\_\_\_\_\_ operai, \_\_\_\_\_ appr.) tra cui \_\_\_\_\_ donne, e che non è ricorso a riduzioni  
di personale nell'ultimo anno d'attività;

concordano sulla opportunità di ricorrere alla assunzione di giovani  
utilizzando i contratti di formazione/lavoro previsti dall'art. 3 della  
legge 863/1984, sulla base della seguente intesa:

1°: I contratti di F.L. saranno stipulati in base ai contenuti dell'allegato  
prospetto illustrativo, compilato in ogni sua parte, entro il \_\_\_\_\_ p.v.

2°: La durata dei contratti sarà rapportata da un lato alla complessità  
della mansione da svolgere, e dall'altro al titolo di studio in possesso  
del giovane.

3°: Periodicamente le parti verificheranno l'iter formativo.

Almeno 30 gg. prima della scadenza del contratto di F.L. sarà tenuto  
un incontro di verifica congiunta sul risultato professionale raggiunto.

Resta inteso che alla loro scadenza i sopra citati Contratti di F.L.  
saranno trasformati in contratti a tempo indeterminato, fatti salvi  
gli eventuali casi in cui l'impresa sia in grado di dimostrare il non  
raggiungimento degli obiettivi formativi. (\*)

4°: Per i giovani assunti con Contratti di F.L. le parti concordano l'introdu-  
zione in via sperimentale del salario d'ingresso nei valori e nelle  
scadenze di seguito indicate:

Primo semestre: il giovane riceverà oltre all'intero salario nazionale  
previsto per la qualifica d'inquadramento, il 50% del  
salario contrattato a livello aziendale.

Secondo semestre: ferma restando l'erogazione dell'intero salario di  
qualifica, il giovane riceverà il \_\_\_\_\_ % del salario aziendale.

Dopo il 12° mese: Il giovane percepirà un salario pari al 100% del salario  
spettante ai lavoratori assunti a tempo indeterminato di pari  
qualifica.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro, al termine del contratto di F.L.,  
non sia trasformato in rapporto a tempo indeterminato da parte dell'azien-  
da, il lavoratore percepirà (nel momento dell'interruzione dello stesso)  
oltre alla retribuzione ed agli istituti salariali previsti dal contratto  
e dalle leggi, un'ulteriore indennità per arretrati retributivi di importo  
pari alla differenza tra il salario d'ingresso e la normale retribuzione  
aziendale di riferimento, per l'intero periodo lavorativo. (\*)

5°: L'impresa, che con il presente accordo conviene sulla opportunità di  
salvaguardare/ampliare la presenza di forza/lavoro femminile all'interno  
dell'impresa, si impegna ad attivare contratti di F.L. per un minimo  
di \_\_\_\_\_ donne.

(continua)

6°: I giovani verranno assunti di norma con richiesta nominativa.

L'azienda si impegna comunque ad assumere una quota di giovani con richiesta numerica.a

Con assunzione nominativa: N° \_\_\_\_\_ giovani (tra cui \_\_\_\_\_ donne)

Cognome e Nome \_\_\_\_\_ (data nascita e titolo studio)

\_\_\_\_\_ ( )

\_\_\_\_\_ ( )

\_\_\_\_\_ ( )

Con richiesta numerica presentata al Collocamento di \_\_\_\_\_ :N° \_\_\_\_\_

7°: Per quanto qui non espressamente regolamentato, le parti dichiarano di far riferimento ai contenuti delle leggi, dei CCNL e degli accordi aziendali in vigore durante la vigenza dei contratti di F.L.

8°: Si conviene sulla inutilità della richiesta di preventiva autorizzazione alla Commissione Regionale per l'Impiego, essendo questi contratti di F.L. convenuti con il presente accordo tra Impresa ed Organizzazioni Sindacali.

9°: Copia del presente accordo e del progetto di Formazione lavoro (in allegato) saranno consegnati dall'impresa ai giovani assunti.

Data \_\_\_\_\_

per l'Impresa \_\_\_\_\_

per le OO.SS. \_\_\_\_\_

(§) Note esplicative:

- (3) il vincolo alla assunzione definitiva del giovane in addestramento è difficilmente ottenibile: la formulazione qui proposta è già stata convenuta in alcune imprese della zona di Modena.
- (4) La regolamentazione per il salario d'ingresso che qui viene proposta è da intendersi come "punto di caduta" nella trattativa.  
Si dà per sottinteso che laddove sia possibile il salario d'ingresso vada evitato.
- (6) Oltre a Nome, Cognome, Età, tit. di studio, aggiungere anche la mansione per la quale viene assunto.

PROGETTO DI FORMAZIONE LAVORO

Deve essere compilato dall'impresa  
spedito all'isp.lavoro con l'accordo  
e consegnato in copia al giovane.

Obiettivo del progetto: addestramento e formazione di n° \_\_\_\_\_ giovani da adibire alle seguenti  
mansioni: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Durata del contratto di formazione lavoro: mesi \_\_\_\_\_.

Ore complessive di formazione teorica n° \_\_\_\_\_.

Ente di formazione o personale dell'azienda incaricato di seguire la formazione: nome \_\_\_\_\_  
(qualifica professionale \_\_\_\_\_).

Indicare in dettaglio le caratteristiche, i contenuti, le finalità, la sede e le giornate in  
cui verrà realizzata la parte teorica \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ore complessive di formazione tecnico/pratica: n° \_\_\_\_\_

Indicare il nominativo e la qualifica professionale di chi è incaricato di seguire la forma-  
zione sul lavoro: \_\_\_\_\_

Indicare il reparto o ufficio in cui si realizza la formazione \_\_\_\_\_

Indicare in dettaglio le caratteristiche, i contenuti e le modalità di svolgimento della  
formazione pratica: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Indicare per ogni giovane:

Titolo di studio \_\_\_\_\_

Eventuali precedenti attività lavorative \_\_\_\_\_

Mansioni da svolgere \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Livello di inquadramento iniziale \_\_\_\_\_

Livello di inquadramento finale \_\_\_\_\_

Durata del periodo di prova \_\_\_\_\_

Data di inizio del rapporto di lavoro. \_\_\_\_\_