

SIMWT

Il giorno 19 luglio 1988 presso la sede aziendale dell'Industria Abbigliamento Moda s.r.l.,

tra

l'Industria Abbigliamento Moda s.r.l., rappresentata dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sig. Roberto Tacchi, assistito dai sig.ri Sergio Spirandelli, Franca Ferrari e Lorenza Verrini,

e

la FILTEA, FILTA, UILTA, rappresentate dai sig.ri Pacchioni, Meschieri, Dotti, assistiti dal Consiglio di Fabbrica, rappresentato dai sig.ri Pontiroli Diana, Fina Ermanno, Lodesani Luciana, Poppi Milena, Martinelli Patrizia, Malavasi Gabriele, Cavani Carlo, Sirotti Sonia, Berselli Rosella, Venturelli Gabriele, Riccò Emanuela, Ceniviva Gemma,

si è convenuto quanto segue:

1 INFORMAZIONI

Le parti, fermo restando l'autonomia e le rispettive e distinte responsabilità dell'impresa e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, al fine di realizzare relazioni industriali e sindacali finalizzate ad una migliore funzionalità dell'impresa ed alla salvaguardia e/o espansione dei livelli occupazionali, convengono quanto segue:

annualmente le parti si incontreranno per valutare, in modo preventivo e/o consuntivo, i seguenti aspetti:

a) prospettive produttive e di mercato;

b) l'azienda fornirà ogni anno il numero di capi venduti, suddiviso per stagioni, per abbigliamento firmato e con marchio proprio. Inoltre, i valori inerenti l'abbigliamento firmato verranno suddivisi per uomo, donna, bambino, mentre i valori che si riferiscono a marchi propri verranno suddivisi anche per linee;

c) l'azienda fornirà annualmente la suddivisione percentuale del numero di capi venduti commessi all'esterno suddiviso tra estero, nord, centro e sud Italia;

d) qualità e quantità degli investimenti in strutture e/o in tecnologie e loro eventuali riflessi sulla organizzazione del lavoro, sulla professionalità e sulla occupazione;

e) entro il mese di febbraio di ogni anno l'Azienda fornirà al Consiglio di Fabbrica il nominativo dei lavoratori in forza, il loro inquadramento ed il livello di appartenenza;

f) al termine di ogni anno verranno fornite informazioni al Consiglio di Fabbrica sul numero di ore straordinarie effettuate, suddivise tra retribuite e compensate con riposi, articolate per inquadramento (operai, intermedi, impiegati) e per mese;

g) eventuali esigenze occupazionali;

h) le parti in riferimento a quanto stabilito sul 4 elemento convengono sulla necessità, almeno con cadenza annuale, di (successivamente alla informativa di carattere generale tra la Direzione ed il C. di F.) avere momenti congiunti di approfondimento, di norma fuori orario di lavoro, nei singoli reparti, finalizzati ad una maggiore conoscenza degli obiettivi produttivi, dei tempi di realizzazione, di analisi, di discussione su specifici problemi legati alla organizzazione del lavoro e/o all'inserimento di nuove tecnologie.

2 TRASFERIMENTO

Nel corso del 1989 le attività lavorative attualmente a Sassuolo e Fiorano verranno dislocate nel nuovo stabilimento a Baggiovara. Vengono definiti, fermo restando i rispettivi ruoli di azienda, organizzazioni sindacali ed enti pubblici preposti al rilascio delle necessarie autorizzazioni, incontri informativi tra IAM s.r.l. ed una delegazione ristretta del C. di F., con cadenza indicativamente mensile.

Le parti si attiveranno, fin da ora, ad effettuare azioni nei confronti degli enti gestori dei trasporti pubblici affinché, con l'entrata in funzione del nuovo stabilimento, possa essere garantito un efficiente servizio pubblico, rispondente alle esigenze degli orari normali aziendali per consentire in questo caso l'eliminazione dell'attuale ricorso a mezzi noleggiati.

Le parti convengono inoltre che in occasione dell'entrata in servizio del nuovo stabilimento, a tutti i dipendenti, domiciliati ad oltre 5 km dallo stabilimento di Baggiovara sarà rimborsata una indennità giornaliera rapportata alle giornate di effettiva presenza, prendendo come riferimento le tariffe di abbonamento dell'Azienda comunale di trasporti ATCM, secondo le seguenti fasce chilometriche. Detta indennità verrà aggiornata annualmente.

da 5,1 a 13 km = € 800

oltre 13 km = € 1.150

Ogni dipendente sarà tenuto a compilare un apposito modulo, già in vigore in azienda. Questo accordo sostituisce ed annulla il punto 5 dell'accordo del 3/4/85, all'atto del trasferimento a Baggiovara.

3 OCCUPAZIONE

Se in futuro si verificheranno le condizioni di realizzare consistenti piani di inserimento di nuovo personale, l'azienda

sarà disponibile a valutare la possibilità di assunzione di lavoratori, con caratteristiche professionali adeguate, che si trovino in mobilità da altre aziende del settore.

Per quanto riguarda le assunzioni a carattere stagionale, l'Azienda si atterrà alle procedure di cui all'art. 8 Bis della Legge 79/1983 e dell'Accordo nazionale CCNL/ Federtessili, informando preventivamente il C.d.F. sulle relative esigenze e non escludendo, ove se ne presenti l'opportunità, in collegamento alle esigenze occupazionali, di verificare congiuntamente la possibilità di conferme a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda le assunzioni con i contratti di formazione lavoro, di cui all'art. 3 della legge 863/1984 e Accordo Interconfederale dell'8/5/1986, le Parti valuteranno preventivamente le relative caratteristiche e nella fase finale del contratto, le possibilità di trasformazione in rapporto a tempo indeterminato.

L'evolversi di quanto sopra formerà oggetto di verifica, a richiesta di una delle Parti.

4 SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

Verranno concessi permessi retribuiti pari ad un massimo di 4 ore annue per dipendente per l'effettuazione di visite citologiche ed oncologiche preventive a fronte della presentazione di opportuna attestazione medica.

Si ritiene che problemi e disagi derivanti dall'attuale ambiente di lavoro possano essere superati con il trasferimento dell'azienda nel nuovo stabilimento attualmente in costruzione a Baggiovara. Le parti per il momento convengono di intervenire in merito a problemi di illuminazione e di posizionamento dei videoterminali presenti in alcuni reparti, individuando soluzioni atte a risolvere, anche parzialmente, tali inconvenienti.

I lavoratori che utilizzino per almeno 4 ore al giorno i videoterminali potranno, su base volontaria ed al di fuori dell'orario di lavoro, effettuare, con cadenza annuale, visite oculistiche specialistiche a spese dell'azienda.

Per i lavoratori attualmente addetti con continuità all'utilizzo dei videoterminali nell'arco della giornata l'azienda si impegna a ricercare una diversa organizzazione del lavoro finalizzata a permettere l'utilizzo non continuativo dei videoterminali.

5 ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Si concorda che verrà attuato all'interno dell'azienda l'applicazione dell'orario di lavoro a tempo parziale, nel rispetto di quanto previsto sia nella legge 836 del 1984, sia dall'articolo 34 parte generale del vigente CCNL. Il ricorso al part-time verrà effettuato con le seguenti modalità:

a) il numero percentuale dei lavoratori che potranno essere impiegati contemporaneamente a tempo parziale non potrà essere superiore al 3 % del personale occupato. Personale assunto a part-time non verrà computato in questa aliquota;

b) la possibilità di accedere al lavoro part-time del singolo lavoratore, previa richiesta con congruo anticipo (3 mesi) potrà essere riconosciuta tenendo conto della necessità organizzativa del singolo ufficio o reparto di appartenenza e previa verifica tra Direzione e Consiglio di Fabbrica.

c) viene previsto in casi particolari l'eventuale prolungamento di orario come da norma di legge, fino ad un massimo mensile di 20 ore per addetto ed un massimo annuo definito riproporzionando al part-time la quantità prevista dal CCNL per il tempo pieno;

d) annualmente l'azienda ed il C. di F. si incontreranno per esaminare l'andamento dell'utilizzo del part-time.

6 4 ELEMENTO

Le parti convengono di confermare a tempo indeterminato l'istituzione del premio annuale denominato "4 elemento", legato all'andamento dell'impresa, pari all'1% sull'Utile Netto dopo l'imposta, aggiunti gli ammortamenti e detratti i proventi o le perdite extracaratteristiche, risultante dal bilancio civilistico. L'importo risultante dall'utilizzo di detto meccanismo verrà suddiviso sui beneficiari, adottando i parametri calcolati su paga base e premio aziendale.

I parametri sono i seguenti:

7	livello	211
6	"	184
5	"	168
4	"	145
3	"	132
2	"	118
1	"	100

Il premio denominato 4 elemento non matura per i neoassunti, per la durata di un anno dall'assunzione.

Il premio in questione verrà erogato:

- a tutti i dipendenti con più di un anno di anzianità.

- il premio verrà corrisposto proporzionalmente ai ratei mensili maturati dalla scadenza dell'anno di assunzione alla chiusura dell'esercizio sociale.

- il premio non verrà erogato ai dipendenti che cessano il rapporto di lavoro, tranne che per il personale che si dimetta per accedere al pensionamento. A quest'ultimo personale verrà erogato in proporzione ai mesi maturati.

7 SALARIO

L'attuale premio aziendale in vigore in azienda verrà elevato dei seguenti importi ed alle date indicate.

livelli	dal 1/7/88	dal 1/7/89	dal 1/7/90	totale a regime
7	40.500	54.000	40.500	135.000
6	36.000	48.000	36.000	120.000
5	31.500	42.000	31.500	105.000
4	27.000	36.000	27.000	90.000
3	22.500	30.000	22.500	75.000
2	18.000	24.000	18.000	60.000
1	13.500	18.000	13.500	45.000

Inoltre verrà corrisposto ai dipendenti che percepiscono il premio aziendale ed in forza alla data del presente accordo e alla data del 1/4/88, con la retribuzione di luglio 88, una 'una tantum' nella misura:

livello	
7	105.000
6	93.100
5	81.550
4	70.000
3	58.100
2	46.550
1	35.000

8 INQUADRAMENTO

I giovani presenti in azienda con Contratto di Formazione Lavoro, inquadrati al 1 livello alla data del 30/6/1988, con permanenza al 1 livello da almeno sei mesi, verranno inquadrati al 2 livello con decorrenza 1/7/1988. Per tutte le future assunzioni in C.F.L. la permanenza al 1 livello sarà regolamentata come da CCNL.

Viene istituita una commissione paritetica, tra Direzione e C.d.F., che partendo dalle caratteristiche specifiche della Industria Abbigliamento Moda, definisca nuovi criteri per impostare il confronto sulle categorie e più in generale sullo sviluppo professionale.

La commissione si riunirà a partire da ottobre 1988 ed entro sei mesi dovrà formulare delle proposte.

9 DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo scadrà il 31/3/1991.

Letto, approvato e sottoscritto

Per l'Azienda

Per la FILTEA
FILTA_UILTA

Per il C.d.F.