

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 luglio 1990, presso la sede della Panini S.r.l. in via Emilio Po 380, tra la Direzione Aziendale rappresentata da Mr. Terry Humphreys assistita dalla Associazione Industriali e la R.S.A. e il C.D.F., assistiti dalla F.L.S.I. Provinciale si è convenuto quanto segue :

1) RELAZIONI INDUSTRIALI

Le intese intercorse nella vigenza dell'accordo siglato il 21/7/87 hanno segnato un percorso relazionale che le parti intendono confermare e perseguire.

In particolare, l'accordo del 29/7/88 ha avviato un processo di ristrutturazione in base ad innovazioni tecnologiche che hanno avuto particolare impatto nel reparto Confezioni, ma che hanno caratterizzato anche altri reparti dell'Azienda. Conseguentemente, come previsto dal suddetto accordo, si è avviata una fase di riequilibrio della struttura occupazionale che ha trovato un primo significativo momento nei prepensionamenti attuati il 30/9/89, ma che dovrà proseguire anche in futuro a fronte dell'affinamento e del termine della fase di collaudo delle suddette innovazioni tecnologiche.

Un secondo significativo accordo del 28/6/89 ha tracciato le linee - guida delle relazioni industriali all'interno della Panini S.r.l., al fine di valorizzare e meglio proceduralizzare il confronto Azienda - Organizzazioni Sindacali.

Con riferimento al suddetto accordo, le parti confermano l'opportunità di una informativa da parte dell'Azienda da fornirsi entro la fine del mese di maggio, e riguardante l'orientamento del mercato commerciale, gli andamenti produttivi, gli investimenti, nonché gli obiettivi di qualità ed efficienza legati ai progetti aziendali.

Le parti convengono inoltre circa l'opportunità di svolgere specifici incontri annuali dedicati all'andamento economico - finanziario dell'Azienda, con particolare riferimento ai dati di bilancio consuntivo dell'esercizio precedente.

Uno degli incontri sopradescritti avrà luogo entro 40 giorni dalla approvazione del bilancio societario e consentirà all'Azienda di consegnare alle Organizzazioni Sindacali i dati relativi all'esercizio da poco concluso.

Su richiesta di una delle parti, ulteriori incontri potranno essere convocati a fronte di innovazioni tecnologiche che vadano a modificare in modo sostanziale il processo lavorativo di uno o più reparti, consentendo in tal modo valutazioni circa le conseguenze derivanti dalle suddette innovazioni tecnologiche sull'organizzazione del lavoro e sui criteri di utilizzo del personale.

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 19 luglio 1990, presso la sede della Panini S.r.l. in via Emilio Po 380, tra la Direzione Aziendale rappresentata da Mr. Terry Humphreys assistita dalla Associazione Industriali e la R.S.A. e il C.D.F., assistiti dalla F.L.S.I. Provinciale si è convenuto quanto segue :

1) RELAZIONI INDUSTRIALI

Le intese intercorse nella vigenza dell'accordo siglato il 21/7/87 hanno segnato un percorso relazionale che le parti intendono confermare e perseguire.

In particolare, l'accordo del 29/7/88 ha avviato un processo di ristrutturazione in base ad innovazioni tecnologiche che hanno avuto particolare impatto nel reparto Confezioni, ma che hanno caratterizzato anche altri reparti dell'Azienda. Conseguentemente, come previsto dal suddetto accordo, si è avviata una fase di riequilibrio della struttura occupazionale che ha trovato un primo significativo momento nei prepensionamenti attuati il 30/9/89, ma che dovrà proseguire anche in futuro a fronte dell'affinamento e del termine della fase di collaudo delle suddette innovazioni tecnologiche.

Un secondo significativo accordo del 28/6/89 ha tracciato le linee - guida delle relazioni industriali all'interno della Panini S.r.l., al fine di valorizzare e meglio proceduralizzare il confronto Azienda - Organizzazioni Sindacali.

Con riferimento al suddetto accordo, le parti confermano l'opportunità di una informativa da parte dell'Azienda da fornirsi entro la fine del mese di maggio, e riguardante l'orientamento del mercato commerciale, gli andamenti produttivi, gli investimenti, nonché gli obiettivi di qualità ed efficienza legati ai progetti aziendali.

Le parti convengono inoltre circa l'opportunità di svolgere specifici incontri annuali dedicati all'andamento economico - finanziario dell' Azienda, con particolare riferimento ai dati di bilancio consuntivo dell'esercizio precedente.

Uno degli incontri sopradescritti avrà luogo entro 40 giorni dalla approvazione del bilancio societario e consentirà all'Azienda di consegnare alle Organizzazioni Sindacali i dati relativi all'esercizio da poco concluso.

Su richiesta di una delle parti, ulteriori incontri potranno essere convocati a fronte di innovazioni tecnologiche che vadano a modificare in modo sostanziale il processo lavorativo di uno o più reparti, consentendo in tal modo valutazioni circa le conseguenze derivanti dalle suddette innovazioni tecnologiche sull'organizzazione del lavoro e sui criteri di utilizzo del personale.

- 2 -

Le parti confermano inoltre la volontà di proseguire il confronto di Commissione Mista, così come previsto dall'accordo del 28/6/89, con particolare riferimento ai reparti pre-produttivi.

2) AMBIENTE DI LAVORO - PREVENZIONE - SICUREZZA

Nel confermare la linea sempre perseguita dalla Direzione Aziendale, tesa a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori e la loro sicurezza all'interno dell'ambiente di lavoro, le parti convengono circa l'opportunità di svolgere, nell'ambito di un incontro annuale che avrà luogo entro la fine del mese di dicembre, una analisi circa le problematiche inerenti la prevenzione antinfortunistica, nonché la prevenzione dei lavoratori da forme patologiche derivanti in particolare da alcoolismo, tossicodipendenze, fumo.

In particolare, saranno vagliate forme di collaborazione con Enti esterni che possano consentire una sensibilizzazione delle risorse umane operanti in Azienda circa la prevenzione dalle forme sopradescritte (v. all. A)

Si conferma inoltre la volontà delle parti di proseguire ed accentuare l'attenzione ai problemi derivanti dal fumo, sia per quanto riguarda la sicurezza nei reparti (a tale proposito saranno ulteriormente evidenziati divieti in uffici e locali dell'area pre-produttiva e saranno effettuati in tali uffici e nell'area produzione attenti controlli), sia per quanto concerne la prevenzione del personale.

A tale scopo saranno presi contatti con organi competenti per valutare la possibilità di effettuare all'interno dell'Azienda mirate campagne anti - fumo.

Viene infine confermata la piena applicazione delle normative previste dall'art.12 del CCNL.

3) ABBIGLIAMENTO DI SERVIZIO

Al personale di macchina dei reparti Stampa Album, Stampa Offset ed Adespan saranno fornite calzature antinfortunistiche munite di idonee soles.

4) RICONOSCIMENTO DI MERITI IDEATIVI

Fermi restando i vincoli imposti dai contratti di licensing e compatibilmente con le opportunità editoriali, su richiesta del personale che abbia partecipato in modo significativo alla realizzazione del progetto editoriale, il Managing Director della struttura organizzativa da cui dipende il suddetto personale valuterà la possibilità e le modalità di citazione nominale dei suddetti lavoratori.

Inoltre i lavoratori che siano in grado di presentare all'Azienda progetti grafici, artistici o redazionali,

- 3 -

potranno richiedere all'Ufficio Risorse Umane un apposito modulo che permetterà di presentare al Managing Director della S.B.U. di appartenenza il proprio progetto entro un mese dalla data di richiesta del suddetto modulo.

Al lavoratore cui sia riconosciuta una proposta realmente innovativa o di particolare utilità aziendale sotto il profilo grafico-editoriale, la cui concretizzazione sia già attuata sotto il profilo progettuale e possa trovare pieno riscontro in Azienda, sarà corrisposto un premio "Una Tantum" da erogarsi con la retribuzione del mese successivo rispetto all'approvazione della proposta - riportata nel modulo sopracitato - da parte del Comitato Operativo.

Tale premio non verrà corrisposto in caso di rescissione del rapporto di lavoro intervenuta dopo la richiesta del modulo all'Ufficio Risorse Umane.

L'importo del suddetto premio sarà valutato di volta in volta in base all'ideazione ed al possibile sfruttamento industriale (o di qualsiasi altra natura) che possa avvantaggiare l'Azienda sotto il profilo editoriale o dell'immagine interna o esterna.

In tale logica la Direzione si dichiara disposta a valutazioni di massima in ordine ad apporti particolarmente innovativi suggeriti dal personale tecnico.

5) ORGANIZZAZIONE E INQUADRAMENTO

Lo sviluppo delle innovazioni tecnologiche nell'area produttiva, quali ad esempio l'inserimento del lava caucciù automatico e della gestione computerizzata dei calamai nella "Stampa Offset", della nuova mescola e delle "Cubimatic" nel reparto "Confezioni", consentono una organizzazione del lavoro più rispondente alle esigenze di maggior efficienza aziendale, in un mercato della figurina sempre più competitivo sia a livello nazionale che internazionale.

Allo stesso tempo, l'implementazione delle suddette nuove tecnologie richiede uno sforzo di riqualificazione del personale soprattutto laddove l'impatto con le suddette innovazioni diviene più incisivo.

Per questo motivo si delinea una politica di attenta gestione del personale che consenta, nei reparti di produzione della "Figurina" e degli "Album", una prosecuzione del blocco del turnover e, in corrispondenza dell'entrata a pieno regime delle nuove tecnologie o della dismissione di tecnologie divenute obsolete, una valutazione di esuberi di organici. Parallelamente si rende necessaria una progressiva individuazione di nuovi o più mirati profili professionali (v. all. 1) cui potranno corrispondere nuovi assetti inquadramentali.

- 4 -

Infine, nel rispetto delle professionalità esistenti, ma, al contempo, tenendo conto dell'appartenenza ai singoli macro reparti, si farà riferimento a criteri di mobilità del personale, specificati nei capitoli seguenti, che si ispirino a razionalità e corretta gestione delle risorse umane e che coinvolgano tutto il personale operaio operante nei singoli reparti.

Al fine di superare picchi di produzione potrà farsi ricorso a contratti a termine così come previsto dall'art. 17 del CCNL e come avvenuto nel corso del 1990 all'interno del reparto "Confezioni"; per lo stesso motivo, specie qualora le richieste di mercato si attestino su standard elevati e divengano durature nel tempo ed a fronte della fine della fase di collaudo dell' "isola cubimatic", di cui ai paragrafi seguenti, potrà venire affrontata con le Organizzazioni Sindacali una diversa articolazione degli orari che possa anche prevedere alle " Cubimatic ", quanto contemplato anche dall' art. 20 del CCNL.

STAMPA OFFSET/ TAGLIO GRANDE/ FUSTELLE

Al fine di attuare il disegno organizzativo sperimentato dall'ottobre 1989, teso a razionalizzare il flusso operativo tra i reparti " " STAMPA OFFSET ", " TAGLIO GRANDE " e "FUSTELLE", vengono di seguito specificate le caratteristiche operative di ciascuna unità organizzativa.

STAMPA OFFSET

Ferme restando le mansioni tipicamente connesse al ciclo produttivo della stampa piana (stampa a due o quattro colori, con relativa regolazione e manutenzione delle macchine), i lavoratori operanti nell'ambito della "Stampa Offset" sperimenteranno forme di organizzazione del lavoro articolate per gruppi operativi.

In particolare, in virtù delle innovazioni tecnologiche già inserite nel reparto (lava caucciù automatico e computerizzazione della gestione calamai), la composizione degli equipaggi a macchina, fatte salvo alcune fasi più impegnative della lavorazione, sarà svolta da tre unità. Pertanto il personale eventualmente resosi disponibile potrà supportare altri equipaggi che siano impegnati in fasi di lavorazione (es. avviamenti) che richiedano maggiore impegno da parte dei lavoratori.

Il reparto " Stampa Offset " contribuirà, inoltre, qualora se ne ravvisi la necessità e senza escludere alcun lavoratore, all'eventuale apporto operativo alle unità organizzative, appartenenti allo stesso macro reparto (" Taglio Grande " e "Fustelle") ed a reparti grafici affini, quali "Stampa

- 5 -

Album".

INQUADRAMENTO: Il capo macchina che coordini un equipaggio operante anche attraverso nuove tecnologie di controllo e gestione della stampa piana, conseguirà la categoria B2 dopo una permanenza di 12 mesi nella categoria B3.

TAGLIO GRANDE

Nel confermare l'efficacia assunta dal reparto in oggetto in virtù del nuovo assetto organizzativo, ferma restando l'attuale tecnologia e le modalità del processo produttivo, vengono definite le figure professionali del "CAPOCOMMESSA TAGLIO" e dell' "ADDETTO TAGLIO" (v. all. 1).

In casi particolari di necessità di personale presso altri reparti produttivi, gli "Addetti al taglio" e, secondariamente, i "Capocommessa taglio", potranno essere impiegati verso i suddetti reparti con particolare riferimento alle unità organizzative operanti nel macro-reparto di appartenenza (FUSTELLE, STAMPA OFFSET) ed ai reparti in cui sussistano mansioni affini di legatoria come ad esempio "CONFEZIONI", con particolare riferimento al "taglio piccolo", "ADESPAN", "STAMPA ALBUM - accavallatrici".

INQUADRAMENTO: A far data dal 1/7/90 ai "Capocommessa taglio grande" sarà attribuito il livello inquadramentale B3.

FUSTELLE

In attesa di più approfondite valutazioni da parte aziendale circa l'opportunità di investimenti nel reparto fustelle, al "COORDINATORE FUSTELLE" viene attribuita anche la responsabilità di "COORDINATORE TAGLIO GRANDE" (v. all. 1).

A fronte di eventuali innovazioni tecnologiche che tocchino i reparti "Stampa Offset", "Taglio Grande" e "Fustelle", sarà cura dell'Azienda illustrare preventivamente alle OO.SS. le eventuali modifiche organizzative ed i relativi riflessi sul piano occupazionale.

CONFEZIONI

A seguito del piano di ristrutturazione aziendale, di cui all'accordo del 29/7/88 e culminato con l'operazione di prepensionamento del settembre 1989, si sono definite le basi per un nuovo assetto organizzativo del reparto, che si ispiri a principi di ridefinizione del lay-out e di maggiore flessibilità nell'impiego della mano d'opera.

CAPOTURNO

In tale contesto organizzativo assume particolare rilevanza la figura della CAPOTURNO, il cui profilo professionale è

- 6 -

riportato in allegato 1

INQUADRAMENTO : A fronte della piena acquisizione del ruolo di capoturno , dopo due anni di permanenza nel livello inquadramentale B3, il personale con qualifica di " Capoturno " conseguirà il livello inquadramentale B2.

Qualora il suddetto personale, al momento della immissione in iter di " Capoturno ", sia appartenente ad una categoria professionale con livello inquadramentale inferiore alla B3, sarà previsto un iter di carriera con permanenza di almeno un anno in ciascun livello inquadramentale.

MESCOLA

A fronte delle innovazioni tecnologiche introdotte con l'arrivo della nuova mescola, che, come è noto, richiede all'operatore solamente lo svolgimento delle operazioni di carico laterale della macchina stessa, senza coinvolgere il lavoratore in una continua operazione di scarico del materiale mescolato, sarà costituito presso la suddetta macchina un nucleo operativo formato da due addetti.

Il suddetto personale opererà in base alle disposizioni del caporeparto, rispettando sotto il profilo operativo i parametri quanti-qualitativi necessari e coordinando la propria attività con le unità organizzative " a monte " e " a valle " (con particolare riferimento alle " cubimatic ") del processo produttivo.

Per quanto riguarda la mobilità all'interno del reparto " Mescole " valgono le disposizioni tuttora vigenti , con possibilità di rotazione del personale sia tra nuova e vecchie mescole, sia tra il reparto e le altre unità organizzative del reparto " Confezioni " o altre unità organizzative di legatoria appartenenti ad altri reparti (es. "Taglio Grande", " Fustelle ", " Stampa Album - Accavallatrici ", " Adespan - Confezioni ", ecc.).

TAGLIO PICCOLO

Si conferma la struttura organizzativa attuale, pur constatando una progressiva riduzione dell'operatività del reparto in corrispondenza con la crescita produttiva delle cubimatic, che, come è noto, assorbono all'interno del proprio apparato meccanico, anche le operazioni di " Taglio piccolo ".

FIFIMATIC

La progressiva minor utilizzazione delle " Fifimatic " richiede uno sforzo di contemporanea riduzione e/o riconversione del personale, teso da un lato a formare un maggior numero di addetti in grado di svolgere anche le mansioni di " attrezzisti ", dall'altro lato di individuare

FB

SC

LMP

L

02

- 7 -

gruppi di lavoratori in grado di operare sulle " cubimatic " secondo criteri di " isola di lavoro ".

Pertanto l'Azienda proporrà in, particolare al personale attualmente operante nell' area " Fifimatic ", un rinnovato sforzo formativo teso a qualificare la figura della "Attrezzista" ed a definire i profili professionali presenti all'interno dell' "isola cubimatic ".

ADDETTO FIFIMATIC ATTREZZISTA

Il numero di personale con qualifica di " Attrezzista " (v. declaratoria in all. 1), sarà predeterminato in base alle esigenze organizzative e, comunque, nel corso del 1990 non potrà superare le 10 unità.

Il personale operante come " Attrezzista ", pur mantenendo quali mansioni prevalenti quelle tipiche del restante personale operante all'interno del reparto " Confezioni ", conseguirà un premio " ad personam " pari a L. 50.000 lorde mensili, assorbibili in caso di passaggio di categoria.

La decorrenza di tale provvedimento, fatto salvo il personale già operante come attrezzista che godrà dei benefici sopraesposti a far data dal 1/7/90, sarà determinata previo accertamento cui parteciperanno il Capo Reparto , il responsabile " Manutenzione Confezioni ", un rappresentante dell'Ufficio " Risorse Umane ", un rappresentante del CdF.

L'accertamento consisterà in una prova pratica cui l'aspirante chiederà di essere ammesso , previa domanda indirizzata all'Ufficio " Risorse Umane ".

La suddetta prova pratica ed il relativo giudizio della commissione non potranno avere decorrenza superiore al mese dalla data di presentazione della domanda di accertamento. I lavoratori con la qualifica di attrezzista potranno inoltre essere chiamati a compiti addestrativi, in particolare nei confronti di lavoratori assunti con contratti a termine.

In tal caso al personale attrezzista chiamato a svolgere compiti di formazione sarà corrisposta un " premio " una tantum " pari a L. 100.000.

ADDETTO FIFIMATIC

Ferme restando le attuali mansioni svolte dalle " Addette fifimatic ", a fronte di verifiche effettuate in sede di commissione mista e di eventuali prove pratiche attuate con gli stessi criteri e modalità sopraesposti per le "Attrezziste", una quota di personale con mansioni prevalenti di " addetto fifimatic " comunque non superiore, per almeno un anno, al 5 % degli organici del reparto (rispetto alla situazione gestionale vigente alla data di ratifica dell' accordo ed escludendo il personale eventualmente già in Cl a

- 8 -

quella data), potrà traguardare il livello inquadramentale C1, qualora siano comprovate la flessibilità e le capacità del suddetto personale di operare con indistinte attitudini professionali all'interno di ciascuna unità organizzativa del reparto "Confezioni".

Il provvedimento inquadramentale di cui al comma precedente avrà decorrenza a far data dal 1/7/91.

LAVORO ESTERNO / LAVORO A DOMICILIO

Al fine di flessibilizzare il processo produttivo del reparto " Confezioni " e di utilizzare le macchine FIFIMATIC che via via vengono accantonate in virtù della introduzione delle CUBIMATIC, si dispone in via sperimentale l'allocazione delle suddette macchine presso Enti esterni, in linea di massima operanti in Provincia di Modena, che, saltuariamente ed in relazione alle esigenze produttive dell'Azienda, siano in grado di evadere singoli lotti di produzione.

In particolare saranno sperimentate forme di collaborazione con Enti a carattere assistenziale che, per la loro natura organizzativa e associativa, consentano un idoneo rapporto produttivo e commerciale con la Panini S.r.l.

Sempre in via sperimentale saranno pure verificate forme di lavoro a domicilio sia con personale già operante presso la Panini S.r.l. con tale tipo di rapporto di lavoro, che con personale attualmente non legato all'Azienda da alcuna forma di rapporto lavorativo.

ISOLA CUBIMATIC

L'introduzione delle " Cubimatic " nel reparto " Confezioni " consente, dopo una prevista ed oculata fase di collaudo, di intervenire sotto il profilo organizzativo attraverso il riassetto della struttura interna al reparto.

Peraltro la differenziazione del personale ivi adibito dal personale delle FIFIMATIC, sia nelle modalità operative (non si rende più necessario - a regime - una persona ogni macchina) , che nella turnistica e nelle modalità di utilizzo delle pause, consente di individuare una nuova struttura organizzativa nell' ambito del reparto " Confezioni ".

Pertanto, a fronte del completamento dell'isola " Cubimatic " con l'inscatolatore meccanico, indicato il possibile nucleo operativo necessario, collaudate le macchine munite di inscatolatore terminale, gli organici ivi operanti saranno così composti :

- 1 " conduttore - manutentore " responsabile dell' " isola cubimatic

- 9 -

- 1 " vice responsabile "

(in mancanza di personale idoneo, o in caso di assenza della figura professionale sopradescritta, il suddetto ruolo potrà essere ricoperto da un adetto " confezioni ".)

- 2 " addetti confezioni "

INQUADRAMENTO . CONDUTTORI: Con riferimento al CCNL parte 5, art. 1, profili B1 punto 4, tale figura traguarderà il livello B1 dopo un anno di permanenza nella funzione di responsabile " isola cubimatic " al livello B2 ; qualora la responsabilità dell'isola " cubimatic " sia conferita a personale con qualifica professionale inferiore al livello B2, dal momento della immissione in iter è previsto un periodo di permanenza di almeno 18 mesi in ciascun livello inquadramentale.

Il vice responsabile avrà inquadramento pari al livello C1 e dopo due anni di svolgimento continuativo delle suddette mansioni otterrà l'erogazione di un premio a titolo di superminimo pari a L. 75.000 lorde mensili, assorbibile in caso di passaggio di categoria.

Gli addetti confezioni saranno inquadrati al livello C1, qualora operino nella posizione in modo continuativo per almeno due anni. "

INSCATOLATORI / PALLETTIZZATORE

L'introduzione dell'isola " cubimatic ", nonché la possibile revisione del lay-out aziendale , potranno consentire modifiche organizzative all'assetto attuale , in particolare per quanto riguarda le fasi operative riguardanti gli " inscatolatori " ed il " pallettizzatore ".

A tale proposito l'Azienda presenterà alle Organizzazioni Sindacali gli eventuali suddetti progetti di riorganizzazione ed i relativi riflessi sul piano occupazionale.

ADDETTI AL MAGAZZINO

Gli addetti al magazzino, fatto salvo il caso previsto dal CCNL parte quinta per cui si prevede il livello C2 (Operai punto 4) , resteranno inquadrati al livello D1.

A far data dal 1/7/91 al suddetto personale sarà conferito un premio " ad personam " pari a L. 40.000 lorde mensili, assorbibili in caso di passaggio di categoria.

REPARTI PREPRODUTTIVI ED IMPIEGATIZI

Nel confermare il lavoro già avviato in sede di commissione mista e finalizzato alla rilevazione degli indici di produttività e dei flussi organizzativi, l'Azienda si riserva di individuare, in particolare nei reparti preproduttivi ed

- 10 -

impiegatizi, figure professionali che possano avere caratteristiche omogenee nell'ambito di specifiche professionalità (es. "premontaggisti" nel Fotolito), valutandone la coerenza inquadramentale.

Eventuali conseguenti provvedimenti di natura inquadramentale a seguito confronti non potranno avere decorrenza anteriore al 1/7/91.

ADESPAN

Le difficoltà dettate da un mercato aggressivo, caratterizzato da un prodotto in espansione, ma estremamente " tecnico " e da una concorrenza particolarmente aspra richiedono uno sforzo complessivo da parte di tutta la " Business Unit Adespan ".

In particolare la ricerca sul prodotto, tesa a forme di differenziazione mirate a tipologie di carta adesiva " ecologica " , caratterizzata da una più accentuata riciclabilità, richiede uno sforzo complessivo di tutta la struttura Adespan certamente sul piano quantitativo, ma , in particolar modo, sul piano qualitativo.

A tal fine , a partire dal 1990, sarà varato un progetto di " Certificazione della Qualità " (v. all. 2) che coinvolgerà l'intero personale dell'Adespan, come pure si proseguirà nell'azione di mobilità di personale all'interno della B.U. tra il reparto "Produzione " ed il reparto " Confezioni "; analogamente potranno prevedersi mobilità di personale proveniente da altri reparti e di personale Adespan temporaneamente destinato ad altri reparti.

TIROCINIO

L'iter del tirocinio, di cui all'art. 7 parte 5 del CCNL, già ridotto da precedenti accordi aziendali a due anni e sei mesi, subirà una ulteriore riduzione a 12 mesi.

Conseguentemente la permanenza massima al livello E sarà pari a 12 mesi.

6) ORARIO DI LAVORO

Poichè a fronte del CCNL del 9 luglio 1989 e del Contratto Integrativo Aziendale del 21 luglio 1987, nonché dei successivi accordi aziendali in materia di orario di lavoro fino all'accordo del 12 febbraio 1990, tenuto conto della determinazione dell'orario base pari a 7 ore e trenta minuti giornalieri, si è determinata da un lato una riduzione dell'orario di lavoro pari a 107 ore e 40 minuti, dall'altro lato un monte ore di "ore da lavorare" pari a 22 ore e 20 minuti , le parti concordano una riduzione di tale monte ore pari a 4 ore e 20 minuti per tutti i dipendenti della Panini S.r.L.

- 11 -

Tale riduzione non potrà sommarsi in modo analogico ad altre forme di riduzione straordinaria del suddetto monte ore lavorativo concesse nel corso del 1988 e 1989.

Per quanto riguarda il 1991 ed il 1992 il monte ore ridotto a 18 ore da lavorare potrà prevedere destinazioni di quote di ore per specifici progetti secondo la seguente griglia :

a) 12 ore da lavorare nel 1990, 11 ore da lavorare nel 1991 e 10 ore da lavorare nel 1992.

b) 4 ore per progetti di formazione, addestramento, qualità, aggiornamento sul lavoro concordati tra la direzione "Risorse Umane", i lavoratori dei reparti, i loro rappresentanti sindacali e i capireparto;

c) 2 ore per progetti di prevenzione e sicurezza sul lavoro concordati tra la direzione "Risorse Umane", i rappresentanti sindacali e l'ufficio " Ambiente e Sicurezza sul lavoro ".

Le ore di cui al punto c), qualora non finalizzate a specifici progetti, potranno sommarsi in particolare modo a progetti di cui al punto b).

FLESSIBILITA'

Con riferimento alle esigenze già illustrate al punto 5) del verbale di accordo del contratto integrativo aziendale del 23 maggio 1985, le ore di flessibilità cui si potrà fare ricorso in capo ad un anno solare saranno 45 ogni dipendente in ciascun reparto.

Resta inteso che prima di procedere alla determinazione dei calendari di flessibilità si farà riferimento agli specifici futuri accordi in materia di ferie ed orario di lavoro, nonché alle valutazioni dell'Azienda circa l'utilizzo del monte ore lavorativo di cui al paragrafo precedente.

Alle organizzazioni sindacali sarà comunque fornita preventiva informativa circa la determinazione del suddetto calendario di flessibilità.

NUOVO SCHEMA DI ORARIO DI LAVORO

Al fine di razionalizzare ed omogeneizzare le matrici di orario attualmente vigenti, vengono individuate le seguenti articolazioni di orario di lavoro, valevoli per tutti i reparti della " Panini S.r.l.". W3

IMPIEGATI

8 - 12 / 14 - 17,30 con flessibilità in entrata 30

OPERAI W4

- 12 -

Turno spezzato : 8 - 12,30 / 14 - 17

Turno continuato : 8 - 15,30 (con trenta minuti di pausa)

2 Turni : 6 - 13 / 13 - 20

In caso di doppio turno alle fifimatic l'orario sarà:

6 - 13,30 / 13,30 - 21 (con trenta minuti di pausa)

3 Turni : 6 - 14 / 14 - 22 / 22 - 6 (v. all. B)

Le suddette nuove matrici di orario andranno in vigore il giorno 1 settembre 1990.

7) SALARIO AZIENDALE

Le parti concordano una rivalutazione del salario aziendale da suddividersi su due livelli :

- Premio di Produttività
- Premio di Produzione.

Il PREMIO DI PRODUTTIVITA' avrà carattere sperimentale per il periodo 1990 -1991 e sarà corrisposto al fine di premiare le performances relative all'apporto produttivo di gruppi di lavoratori nei confronti del reparto di appartenenza e dell'Azienda, secondo le indicazioni di cui all'art. 5 del presente accordo.

Il suddetto premio sarà corrisposto con la busta paga del mese di giugno, secondo lo schema ed i parametri riportati in allegato 3; gli importi relativi al suddetto premio (v. all. 4) saranno esclusi dal Trattamento di Fine Rapporto.

Il PREMIO DI PRODUZIONE riconosce l'apporto fornito dai lavoratori in termini di professionalità, flessibilità e mobilità all'interno dei reparti ed il loro orientamento al cambiamento ed all'innovazione, specie in caso di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.

Il suddetto Premio di Produzione sarà erogato secondo gli importi e le modalità riportate in allegato 5 .

POLIZZA VITA E INFORTUNI DIPENDENTI

Al fine di adeguare alla normativa vigente in materia tributaria la polizza Vita ed Infortuni extraprofessionali dei dipendenti, l'Azienda ed i dipendenti verseranno i contributi previsti dalla suddetta normativa.

L'importo versato dai dipendenti verrà trattenuto annualmente

in busta paga.

8) DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

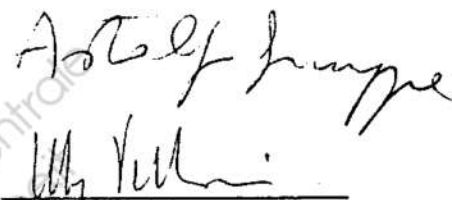
Il presente accordo, dopo la sua piena ratifica, avrà decorrenza a far data dal 1/7/90 ed avrà durata triennale.

p. l'Azienda



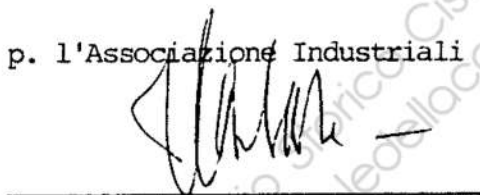
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. P. ...', written over a horizontal line.

p. la R.S.A.



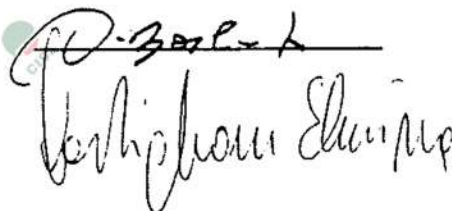
Two handwritten signatures in black ink, the first appearing to be 'A. ...' and the second 'M. ...', written over a horizontal line.

p. l'Associazione Industriali



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. ...', written over a horizontal line.

p. la F.L.S.I.



Two handwritten signatures in black ink, the first appearing to be 'D. ...' and the second 'Verighiani ...', written over a horizontal line.

147

80

ALLEGATI ALL'ACCORDO AZIENDALE DEL 19/07/90

ALLEGATO A

Nel confermare la piena applicazione dell'art.26 del CCNL, con particolare riferimento al comma a) del suddetto articolo, l'Azienda si impegna a versare un contributo pari a L. 1.000.000 a strutture del Servizio Sanitario Nazionale o strutture specialistiche riconosciute dalle istituzioni presso le quali siano residenti lavoratori che necessitano di terapie riabilitative.

Tale contributo sarà direttamente versato alla fine del periodo di riabilitazione all'Ente curante, previa documentazione attestante la positiva permanenza presso le strutture sanitarie. Eventuali anticipi della quota potranno essere valutati su richiesta dell'Ente curante; tali anticipi, comunque, non potranno essere erogati nei primi sei mesi di permanenza presso la comunità terapeutica e non saranno superiori a un terzo del contributo di cui al comma precedente.

L'importo sopracitato non potrà superare i cinque milioni annui, pari a cinque "contributi" della natura sopracitata.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



N

H3

MF

SC

02

ALLEGATO B

TURNI

Per i lavoratori turnisti operanti su 3 turni si prevede un incremento della specifica maggiorazione prevista dall'art. 20 CCNL dal 24% sul salario contrattuale (valore base e indennità di contingenza) al 30%.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



WP

El

SE

07

ALLEGATO 1

CAPOCOMMESSA TAGLIO

E' responsabile della esecuzione della commessa secondo le modalità operative, i tempi e gli standard di qualità previsti dal Caporeparto.

Esegue inoltre le operazioni di taglio, provvedendo alla corretta programmazione e manutenzione del tagliatore e allo smistamento del materiale sugli appositi carrelli, e, in caso di necessità, alla loro movimentazione.

ADDETTO TAGLIO

Collabora con il "capocommessa taglio" al raggiungimento degli obiettivi quanti-qualitativi assegnati al reparto.

In particolare, alternativamente col capocommessa, preleva dal reparto "stampa offset" il bancale di fogli stampati e lo appoggia manualmente sul sollevatore idraulico adiacente la pareggiatrice; quindi prende manualmente i fogli grandi e li pone sulla pareggiatrice, collaborando alla movimentazione del prodotto tagliato.

Inoltre, alternativamente col capocommessa, imposta il programma di taglio delle taglierine, esegue il taglio, controlla il corretto scarico delle quadrotte e provvede direttamente allo spostamento del prodotto tagliato.

COORDINATORE FUSTELLE / TAGLIO GRANDE

E' responsabile della gestione delle commesse del "Taglio Grande" e delle "Fustelle" sotto il profilo quanti-qualitativo.

Mantiene inoltre i contatti con le altre unità organizzative del reparto, intervenendo anche in prima persona sia nella lavorazione delle lamine delle fustelle, che nella ottimizzazione dei processi di movimentazione di materiale proveniente dalle unità organizzative "a monte" del processo produttivo.

Ferma restando l'attuale struttura organizzativa, al Coordinatore Fustelle risponderanno addetti in grado di operare sia sulle macchine fustellatrici che, in caso di necessità, sulle macchine di stampa piana e di taglio.

ADDETTO FUSTELLE

Collabora col coordinatore e col personale eventualmente proveniente da altri reparti (Stampa, Taglio, Confezioni, ecc.) alle operazioni di fustellazione del prodotto, sia a livello di sagomazione delle lamine che a macchina. Cura inoltre la movimentazione del prodotto fustellato.

- 2 -

MESCOLA

Provvede alle operazioni di carico e, nel caso delle vecchie mescole, anche alle operazioni di scarico.

ADDETTO FIFIMATIC

Cura l'alimentazione della macchina, provvedendo alla segnalazione dei guasti e, laddove sia possibile, agli interventi di manutenzione di primo livello.

Ogni addetto "Fifimatic" curerà inoltre la rilevazione degli standard di produttività attraverso l'apposito dispositivo approntato sulle macchine.

CAPOTURNO

La figura della capoturno, già presente nell'attuale disegno organizzativo, trova un suo completamento professionale con la progressiva introduzione delle nuove tecnologie relative all'isola cubimatic e alle nuove mescole, con la conseguente necessità di supervisione di personale operante su diverse tipologie di macchinari.

Peraltro tale figura professionale assume un ruolo sempre più orientato al coordinamento e allo sviluppo organizzativo ed operativo delle risorse umane presenti nel reparto, non limitando perciò la propria attività a funzioni di mero controllo.

ADDETTO FIFIMATIC ATTREZZISTA

Viene definito "addetto fifimatic attrezzista" il personale del reparto FIFIMATIC che sia in grado di determinare la regolazione della macchina in caso di cambio formato del prodotto intervenendo in modo completo ed autonomo su:

- regolazione dei caricatori
- regolazione delle guide
- regolazione degli spessimetri.

ALLEGATO 2

ADESPAN

Il progetto "Certificazione della qualità" prenderà l'avvio nell'autunno 1990 e coinvolgerà l'intero personale della Business Unit "Adespan".

Tale progetto comporterà :

- l'applicazione delle normative ISO 9002 dettate dalla CEE;
- la redazione di un manuale della qualità che codificherà le procedure produttive;
- la presenza di un responsabile interno del progetto e di una consulenza esterna periodicamente presente in Azienda al fine di verificare le procedure qualitative.

L'importanza del progetto "Certificazione della Qualità", comporta un coinvolgimento di tutti i dipendenti teso alla innovazione ed al miglioramento qualitativo del prodotto "carta adesiva".

A tal fine, nel confermare l'attuale turnistica attuata nei reparti "Adespan", con possibile implementazione del terzo turno sulla linea 2 in caso di ulteriore aumento dei volumi produttivi, si prevede la destinazione al progetto "Certificazione della Qualità" del monte ore annuale (o di parte di esso) previsto dalla applicazione del CCNL in relazione allo schema di orario di lavoro adottato presso la PANINI S.r.l. e pari a 18 ore.

Tale monte ore sarà finalizzato alla partecipazione di tutti i dipendenti a gruppi di lavoro che avranno il compito di fornire gli elementi indispensabili per redigere le procedure qualitative ed i suggerimenti necessari a migliorare la qualità del prodotto ed a predisporre le componenti tecniche idonee alla sperimentazione di nuove forme di diversificazione della carta adesiva.

Oltre al suddetto monte ore sarà possibile fare ricorso a ore di straordinario, che saranno indicativamente 20 ore per la seconda metà del 1990 ed altre 20 per la prima metà del 1991, sempre finalizzate alla ricerca ed all'apporto del contributo di esperienze operative di tutti i lavoratori.

Le ore di straordinario saranno preventivamente comunicate sia alle OO.SS. che ai lavoratori interessati, trattandosi comunque sempre di forme collettive per sottogruppi di dipendenti, fatto salvo, in casi eccezionali, quanto disposto

PB

EF

VF

03

- 2 -

dall'art.2 , parte seconda, comma 6 e art. 2 parte terza ,
comma 5 del CCNL.

Nel contempo l'Azienda proseguirà il suo impegno teso alla
razionalizzazione dei processi produttivi ed alla cura della
sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione ai problemi
ambientali, così come previsto dall' art. 12 del CCNL.

✓

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



WF

RB

EL

03

ALLEGATO 3

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Fermo restando il carattere di sperimentali di cui al punto 7 dell'accordo aziendale del 19/7/90, il PREMIO DI PRODUTTIVITA' verrà conseguito nella misura indicata nei paragrafi seguenti e corrispondente al massimo del premio qualora tutti gli obiettivi siano stati raggiunti.

Gli obiettivi fanno riferimento a parametri di Qualità ed Efficienza o solamente di Efficienza.

Le Commissioni Miste, qualora ne ravvedano l'opportunità e la possibilità, potranno inserire ulteriori parametri di qualità, laddove non sussistano al momento della ratifica del presente accordo.

Inoltre le medesime Commissioni potranno valutare eventuali correttivi e parametri palesemente non conformi agli obiettivi di cui al 2° comma del presente allegato.

Inoltre le medesime Commissioni potranno valutare eventuali correttivi a parametri palesemente non conformi agli obiettivi di cui al secondo comma del presente allegato.

Qualora almeno uno degli obiettivi relativi a ciascun macroreparto sia conseguito sarà erogato un premio pari al 70% del premio massimo previsto dalla tabella allegata.

Nessuna erogazione è prevista in caso di peggioramenti o mancato raggiungimento di tutti gli obiettivi del macroreparto.

La Commissione Mista e le riunioni dei gruppi di lavoratori o le assemblee con i rappresentanti sindacali verificheranno il progressivo andamento dei reparti nei confronti degli indici al fine di tenere aggiornati i lavoratori circa le loro performances e le conseguenti ricadute in termini di salario variabile aziendale.

I Parametri di Efficienza e Qualità riguarderanno i reparti di seguito menzionati secondo le modalità sotto riportate.

1) STAMPA OFFSET / TAGLIO GRANDE / FUSTELLESTAMPA OFFSET

EFFICIENZA

SITUAZIONE AL GIUGNO 1990 = miglioramento del 4,46 % rispetto alla media 1988:

PARAMETRO 1990-91 = miglioramento del 10% rispetto agli obiettivi 1988.

- 2 -

TAGLIO GRANDEEFFICIENZA

SITUAZIONE AL GIUGNO 1990 (in fogli / ora) :

ADESIVI fustellati = 6354 / ADESIVI Quadrotte = 3597

COPERTINE = 4293

ARGENTO-PVC fustellati = 3043 / ARGENTO PVC - QUADROTTE = 2404

PARAMETRI 1990-91 :

ADESIVI fustellati = 6600 / ADESIVI quadrotte = 4200

COPERTINE = 5500

ARGENTO-PVC fustellato = 3150 / ARGENTO-PVC quadrotte = 2600

2) CONFEZIONIFIFIMATIC (escluse dalle rilevazioni le Cubimatic)EFFICIENZA

SITUAZIONE AL GIUGNO 1990 :

11990 bustine/ora

PARAMETRI 1990-91 (media oraria su base annua del periodo) :

EFFICIENZA = 12500 bustine/ora.

TAGLIO PICCOLOEFFICIENZA

SITUAZIONE AL GIUGNO 1990 :

ore lavorate di 1 taglierina x 6 : ore lavorate fifimatic = 1,15

PARAMETRI 1990-91 :

ore lavorate di 1 taglierina x 6 : ore lavorate fifimatic = 1,10.

MESCOLEEFFICIENZA

SITUAZIONE AL GIUGNO 1990 :

- 3 -

ore mescole : ore fifimatic = 0,500

PARAMETRI 1990-91

ore mescole : ore fifimatic = 0,375

Per il periodo 1990-91 nei reparti sopraindicati il premio di produttività sarà erogato per intero qualora la produzione del periodo in esame sia superiore a 750 milioni di bustine ; se si verificano cali di produzione al di sotto di tale limite il premio verrà erogato in percentuale sulla quota prodotta.

3) OFFICINA

EFFICIENZA / QUALITA'

SITUAZIONE AL GIUGNO 1990 :

Progettazione INSCATOLATORE e NUOVO PALLETTIZZATORE

PARAMETRI 1990-91

Realizzazione ed immissione nel ciclo produttivo dei nuovi progetti:

INSCATOLATORE E NUOVO PALLETTIZZATORE

Qualora l'obiettivo 1990-91 sia raggiunto entro il mese di maggio 1991 i dipendenti del reparto "Officina" conseguiranno il premio massimo; se l'obiettivo è raggiunto entro (luglio) 1991 sarà corrisposto il premio medio; nessuna erogazione è prevista se gli obiettivi non vengono perseguiti entro il mese di (giugno 1991)

L'andamento del progetto formerà oggetto di verifiche periodiche con particolare attenzione alle operazioni di manutenzione.

4) ADESPAN

EFFICIENZA/QUALITA'

SITUAZIONE AL GIUGNO 1990

Cambio rullo macchina 1 = 70'

Cambio rullo macchina 2 = 60'

Scarto macchina 1 = 3,2%

Scarto macchina 2 = 2,8%

PARAMETRI 1990-91

- 4 -

Cambio rullo macchina 1 = 60'

Cambio rullo macchina 2 = 50'

Scarto macchina 1 = 3%

Scarto macchina 2 = 2,6%

Per quanto concerne i reparti pre-produttivi in cui si sta avviando la rilevazione dei dati finalizzata alla definizione dei parametri di produttività (es. Fotolito e Art Studio) o in cui si stanno individuando fattori meritevoli di analisi (es. Redazione, Relazione Clienti e reparti impiegatizi) , la Commissione Mista entro il mese di febbraio del 1991 verificherà la possibilità di individuare parametri che possano essere significativi per almeno tre mesi di rilevazione.

PRESENZA

Essendo la presenza fattore di produttività, il premio di produttività verrà ridotto del 40% per le assenze dovute a malattia, che si dovessero verificare nel periodo 1/7/90 - 31/5/91 della durata non superiore a 3 giorni, 2 volte al mese, per tre mesi, nell'arco del periodo di rilevazione.

Archivio Storico CISL Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



W
E3


P3

ALLEGATO 4

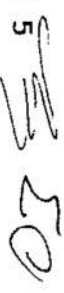
IMPORTI PREMIO DI PRODUTTIVITA'


PARAMETRI	LIVELLI	IMPORTI
225	AS	695.000
193	A	588.000
180	B1	552.000
169	B2	522.000
157	B3	480.000
146	C1	450.000
130	C2	400.000
120	D1	372.000
111	D2	342.000
100	E	300.000

DAL 1/07/90



 ALLEGATO 5





PARAMETRI	LIVELLI	IMPORTI
225	AS	54.000
193	A	46.000
180	B1	43.000
169	B2	40.000
157	B3	38.000
146	C1	35.000
130	C2	31.000
120	D1	29.000
111	D2	26.000
100	E	24.000

DAL 1/07/91

PARAMETRI	LIVELLI	IMPORTI
225	AS	95.000
193	A	81.000
180	B1	75.000
169	B2	71.000
157	B3	66.000
146	C1	61.000
130	C2	55.000
120	D1	50.000
111	D2	47.000
100	E	42.000

DAL 1/07/92

PARAMETRI	LIVELLI	IMPORTI
225	AS	135.000
193	A	116.000
180	B1	108.000
169	B2	102.000
157	B3	94.000
146	C1	88.000
130	C2	78.000
120	D1	72.000
111	D2	66.000
100	E	60.000

ALLEGATO APPLICATIVO DELL'ACCORDO DEL 19 LUGLIO 1990

1) Con riferimento all'art.5 (organizzazione ed inquadramento) dell'Accordo aziendale del 19 luglio 1990, l'Azienda fornirà in appositi incontri con le OO.SS. i dati relativi alle modifiche organizzative e relative ridefinizioni quantitative e o qualitative dell'uso del personale prima di rendere esecutivo quanto previsto dall'articolo sopra richiamato.

2) Con riferimento all'allegato 3 (premio di produttività) del sopra citato accordo, la direzione aziendale fornirà al delegato di reparto o, qualora non risulti eletto un delegato di reparto alle R.S.A., i dati produttivi quantitativi e qualitativi relativi ai parametri del premio di produttività entro la fine del mese successivo.

Tali dati, compatibilmente con le modalità di rilevazione, sotto il profilo quantitativo avranno possibilmente una scomposizione giornaliera.

3) Le parti valuteranno periodicamente l'andamento degli indici produttivi e di efficienza realizzati in rapporto con gli obiettivi indicati nell'allegato 3 per verificarne la rispondenza.

Ove si registrassero scostamenti rilevanti, oltre ad accertarne le cause, i parametri in questione saranno oggetto di ritaratura.

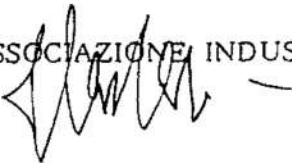
4) Fermo restando quanto previsto dall'Allegato 3 ultimo comma dell'Accordo del 19 luglio 1990, considerato il carattere sperimentale dell'accordo, l'Azienda darà corso all'applicazione del meccanismo previsto a decorrere dal 1/7/1993, al fine di consentire verifiche congiunte e periodiche sull'andamento delle malattie e degli infortuni nei singoli reparti.

Modena li, 23 novembre 1990

p. La PANINI SRL



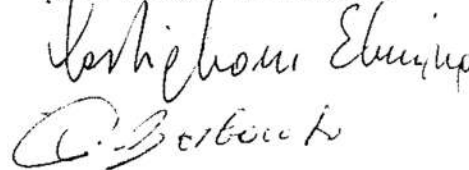
p. L'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI



p. Le R.S.A.



p. la F.L.S.I. Provinciale



INTEGRAZIONE AL VERBALE DI ACCORDO

Nel corso del periodo dei rilevamenti si faranno ulteriori verifiche su parametri ed eventuali scostamenti osservati, sulla O.d.L. nei reparti, eventuali modifiche e riflessi sui dati ottenuti.

Qualora nei reparti di seguito menzionati lo scostamento tra i parametri e i dati rilevati fossero imputabili a situazioni organizzative carenti, (organici e distribuzione operatori sulle macchine, qualità della carta adesiva, o nel caso specifico delle CONFEZIONI, a programmi commerciali particolari, quali piccole e frequenti commesse, etc.) i dipendenti non dovranno subire penalizzazioni nella elargizione del premio così pure per come la mancanza di rilevazione dei dati.

In particolare per alcuni singoli reparti si individuano le seguenti variabili come possibili clausole di salvaguardia:

STAMPA OFFSET/TAGLIO GRANDE/FUSTELLE

Distribuzione equilibrata dei carichi di lavoro al taglio copertine, considerando anche la maggiore incidenza della quantità prodotta rispetto alla qualità.

CONFEZIONI/RISTRUTTURAZIONE E MAGAZZINO PRODOTTI FINITI

Nel determinare la quantità di bustine/ora prodotte alle fifimatic, ha rilevante importanza il numero fermate effettuate per manutenzione, attrezzaggio, e frequenza del cambio commesse.

STAMPA ALBUM

Data la particolare situazione del reparto, nel valutare i risultati si dovrà tenere conto dei volumi produttivi assegnati.

Per tutti i reparti impiegatizi inoltre dovranno tenersi in considerazione i collegamenti organizzativi esistenti che hanno incidenza soprattutto sui modi e tempi di passaggio delle informazioni.

Milano 20/11/2011
A. Staff
M. Staff

NOTA A VERBALE

Con riferimento al verbale di accordo del 19 luglio 1990 (art. 7) ed al susseguente allegato del 23 novembre 1990, l'applicazione del premio di produttività per il 1991 sarà stabilita secondo i seguenti parametri.

1) STAMPA OFFSET / TAGLIO GRANDE / FUSTELLE

Si confermano i parametri dell'allegato 3 , fatta eccezione per

TAGLIO GRANDE

COPERTINE = 4300 fogli / ora

Il periodo di riferimento per le rilevazioni sarà : 1/6/90 - 31/5/91

2) CONFEZIONI , RISTRUTTURAZIONE E MAGAZZINO PRODOTTI FINITI

I parametri di cui all'allegato 3 vengono così ridefiniti :

FIFIMATIC = 12.400 bustine/ora (media oraria)

TAGLIO PICCOLO

ore lavorate di 1 taglierina x 6 : ore fifimatic = 1,20

MESCOLE

ore mescole : ore fifimatic = 0,450

Il periodo di riferimento per le rilevazioni sarà di almeno tre mesi continuativi.

3) OFFICINA

INSCATOLATORE / REVISIONE ROTOCALCO BUSTINE

Qualora il prototipo dell'inscatolatore sia realizzato e tutte le " Rotocalco bustina" siano funzionanti con colori ad acqua entro il il mese di maggio 1991 i dipendenti del reparto "Officina" conseguiranno il premio massimo; se gli obiettivi saranno raggiunti entro giugno sarà corrisposto il premio medio; nessuna erogazione è prevista se gli obiettivi non vengono perseguiti entro la fine del mese di luglio, o oltre tale data.

4) ADESPAN

Si confermano i parametri dell'allegato 3, fatta eccezione per

- 2 -

MACCHINA 2

Cambio rullo = 43'

Il periodo di riferimento per le rilevazioni sarà : 1/6/90 - 31/5/91

5) STAMPA ALBUM

CONFEZIONE ALBUM = media oraria pari a 5000 copie / ora

ROTOCALCO BUSTINE = avviamento pari a 115 minuti (media)

ROTOFFSET = avviamento pari a 150 minuti (media).

Il periodo di riferimento per le rilevazioni sarà marzo - maggio 1991

6) FOTOLITO

Numero commesse 89 / numero commesse 90

periodo di riferimento per le rilevazioni : luglio - dicembre 89 / luglio - dicembre 90.

7) ACQUISTI

AGGIORNAMENTO ARCHIVIO FORNITORI

Qualora l'obiettivo venga raggiunto entro giugno 1991 sarà erogato il premio massimo; se l'obiettivo è raggiunto entro luglio sarà corrisposto il premio medio; nessuna erogazione è prevista se l'obiettivo non è perseguito entro la fine del mese di luglio.

8) AMMINISTRAZIONE

TEMPI DI EVASIONE DEI REPORTING

Qualora il reparto evada i reporting mensili mediamente in 10 giorni lavorativi sarà erogato il premio massimo ; se il reparto evaderà i rapporti mensili mediamente in 11 - 15 giorni lavorativi sarà erogato il premio medio; se i reporting mensili saranno evasi mediamente in 16 giorni lavorativi o più non sarà erogato alcun premio.

Nel computo delle giornate lavorative dovranno essere fatti salvi ritardi imputabili alla fornitura di dati provenienti da altri uffici.

- 3 -

Il periodo di riferimento per le rilevazioni sarà marzo - maggio 1991.

9) CED

REALIZZAZIONE CORSI OFFICE AUTOMATION / SALES

Qualora il CED sia in grado entro la fine del mese di maggio di addestrare al nuovo sistema office n. 20 addetti di altri uffici ed il personale degli uffici Sales (Italia Estero Adespan) al perfezionamento delle tecniche relative alla procedura "Vendite" sarà erogato il premio massimo; se l'EDP sarà in grado di addestrare entro la fine di maggio n. 15 addetti di altri uffici e almeno 2 dei 3 uffici Sales sarà erogato il premio medio; qualora invece il personale addestrato sia inferiore a 15 addetti e a 2 uffici Sales non sarà erogato alcun premio.

Saranno escluse dal computo esplicite e documentabili rinunce da parte degli Uffici che fruiranno dei suddetti corsi di formazione.

10) RELAZIONI CLIENTI

RECLAMI CLIENTI

Qualora il numero di reclami da addebitarsi al servizio "Relazioni Clienti" (e non a enti esterni es. poste) sia - a fronte delle richieste pervenute al servizio - pari o inferiore allo 0,50% delle richieste evase, il premio sarà erogato nella misura massima; se il numero di reclami da addebitarsi al servizio "Relazioni Clienti" sarà inferiore al 0,62% delle richieste evase, il premio sarà erogato nella misura media; se il numero di reclami da imputarsi al servizio "Relazioni Clienti" sarà pari o superiore al 62% delle richieste evase non verrà erogato alcun premio.

Il periodo di riferimento per la definizione del Parametro sarà marzo - maggio 1991, previa verifica circa la costanza dei volumi di lavoro svolti nel 1990 e nel 1991.

11) PERSONALE

CONSEGNA DATI CONTABILITA'

Qualora l'Ufficio Personale consegni i dati di contabilità mediamente entro l'ottavo giorno lavorativo del mese successivo sarà erogato il premio massimo; se i dati di contabilità saranno mediamente consegnati tra il nono e l'undicesimo giorno sarà erogato il premio medio; se invece i dati saranno mediamente consegnati il dodicesimo giorno od oltre non sarà erogato alcun premio.

- 4 -

Il periodo di riferimento per la rilevazione del parametro sarà marzo - maggio 1991.

12) SERVIZI GENERALI

ACQUISIZIONE CENTRALINO ADESPAN

Qualora il centralino acquisisca le utenze Adespan mantenendo l'organico invariato sarà erogato il premio massimo.

13) AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

REVISIONE IMPIANTI ELETTRICI

Qualora entro il mese di maggio sia completato nei reparti Stampa Offset / Taglio / Fustelle il progetto di revisione degli impianti elettrici, sarà erogato il premio massimo; qualora il suddetto progetto sia completato entro la fine di giugno sarà erogato il premio medio; se il progetto slitterà nel mese di luglio od oltre non sarà alcun premio.

14) SALES E MARKETING ITALY

RAGGIUNGIMENTO BUDGET

Qualora al 31 marzo sia raggiunto al 100% il budget della Business Unit Italy, sarà erogato il premio massimo; qualora il budget sia raggiunto tra il 90 ed il 99% sarà erogato il premio medio; qualora infine il consuntivo non raggiunga il 90% non sarà erogato alcun premio.

15) ART STUDIO / REDAZIONE

Nel confermare le difficoltà che sussistono a legare un piano di incentivazione per gruppi di lavoratori appartenenti a reparti chiamati ad operare con alto contenuto di creatività, le parti concordano di proseguire sperimentazioni attraverso specifiche rilevazioni.

Allo stesso tempo, se entro la fine del mese di maggio, a fronte di specifica documentazione prodotta dai responsabili dei reparti "redazione" ed "art studio", sarà possibile rilevare un sensibile aumento delle commesse svolte in periodi dell'anno significativi e comparabili, sarà corrisposto il premio nella misura massima

ALTRI SERVIZI IMPIEGATIZI

Per gli altri settori impiegatizi non riconducibili ad altri Uffici o non parametrabili (es. International Research, International

- 5 -

Sales, Segreterie di Alta Direzione, Ufficio Legale, Museo, ecc.) sarà erogato un premio corrispondente alla media risultante dalle performances dei reparti impiegatizi.

Per La F.L.S.I.

Walter Tuller

Per le R.S.A.

Arturo Giuseppe

Per la PANINI S.R.L.

Maurizio Boschini (Direzione " Risorse Umane ") *Maurizio Boschini*

Giuseppe Tagliavini (Direzione " Produzione "

Giuseppe Tagliavini

Angelo De Pietri (Adespan & Production)

Angelo De Pietri

Antonio Palmisano (Direzione " Fotolito "

Antonio Palmisano

Francesco Ligabue (" Ufficio Acquisti ")

Francesco Ligabue

Silvio Pasquinelli (" Ufficio " Amministrazione ")

Silvio Pasquinelli

Roberto Morandi (Centro Elaborazione Dati)

Roberto Morandi

Marcella De Marzi (Ufficio " Relazioni Clienti ")

Marcella De Marzi

Gaetano Ponno (Ufficio " Ambiente e sicurezza sul lavoro ")

Gaetano Ponno

Giorgio Palmili (" Sales & Marketing Italy ")

Giorgio Palmili

Luca Venturelli (Art Studio)

Luca Venturelli

Arrigo Beltrami (Redazione)

Arrigo Beltrami

NOTA A VERBALE

Con riferimento all'accordo del 19 luglio 1990 ed alle successive intese intercorse e sottoscritte, si precisa quanto segue:

- vista la sperimentalià del Premio di produttività e la particolare situazione aziendale che ha caratterizzato i primi mesi del 1991, il premio di produttività viene assegnato nella quota massima anche ai reparti che non avevano conseguito il pieno raggiungimento degli obiettivi previsti, vale a dire

- * Confezioni
- * Offset - Taglio grande - Fustelle
- * Amministrazione
- * Servizi generali
- * Sales e marketing Italy

- il premio di produttività verrà corrisposto esclusivamente al personale in servizio al 1 luglio 1991;

- al personale assunto in corso d'anno il premio di produttività sarà corrisposto pro quota, vale a dire in base ai mesi effettivamente lavorati;

- il premio di produttività non viene corrisposto ai lavoratori a domicilio;

- le parti si impegnano a definire al più presto e comunque non oltre il 28 febbraio 1992 i parametri relativi al premio di produttività che sarà erogato con la busta paga del mese di giugno 1992, ritenendo indispensabile ai fini della determinazione del suddetto premio una rilevazione negli specifici i reparti pari almeno a tre mesi; gli stessi termini temporali sono da ritenersi vincolanti per il 1993;

- per i reparti in cui nel 1992 e nel 1993 non si sarà in grado di applicare parametri relativi ad idonee rilevazioni, si definirà entro il 28 febbraio 1992 una specifica normativa che potrà prevedere l'erogazione di una cifra fissa da stabilire entro la suddetta data;

- una cifra "una tantum" pari a lire 250.000 sarà erogata al personale che cessa in corso d'anno e che non sia quindi più in servizio alle date del 1 luglio 1992 e 1 luglio 1993 e purchè il suddetto personale sia stato in servizio almeno tre mesi continuativi.

Per l'Azienda *H. Belli*

Per le R.S.A. *W. Pelleri*

A. Stolfi *Giuseppe*

Modena, 1 luglio 1991

IPOTESI DI ACCORDO

In considerazione delle difficoltà oggettive incontrate nel procedere alla definizione del salario variabile, (vedi accordo aziendale del 7/87) relative alla recente modifica dell'assetto societario aziendale ed alle conseguenti ristrutturazioni tuttora in atto, si concorda in via sperimentale quanto segue.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti stipulanti convengono sulla opportunità di perseguire un percorso relazionale che valorizzi il confronto Azienda - Sindacato consentendo così di facilitare, al rinnovo del contratto integrativo, un accordo atto a definire quote di salario variabile, secondo indici di produttività e di redditività, da conferire ai dipendenti in forza alle date che saranno stabilite per l'erogazione.

In particolare nel confermare un sistema di Relazioni Azienda Sindacato che sia teso a favorire lo sviluppo dell'Azienda, attraverso un recupero di efficienza e un miglioramento dell'organizzazione del lavoro e la valorizzazione delle risorse umane in essa operanti, le parti convengono circa l'opportunità di perseguire un modello relazionale finalizzato a consentire l'informazione sugli investimenti, gli orientamenti di mercato, gli andamenti commerciali e produttivi, con riferimento sia agli obiettivi di qualità ed efficienza che connotano l'andamento del processo produttivo, che saranno oggetto di un confronto in seno alla Commissione Mista, sia agli aspetti legati alla commercializzazione del prodotto in un mercato internazionale caratterizzato da elementi di forte concorrenzialità e da una clientela dalle esigenze sempre più diversificate.

Tale informativa sarà appositamente fornita nel corso di un incontro annuale, da svolgersi preferibilmente entro il mese di maggio, sulla base dei risultati consuntivi conseguiti nell'anno precedente e delle previsioni per l'anno corrente.

Su richiesta di una delle parti, ulteriori incontri potranno essere convocati a fronte di innovazioni tecnologiche che vadano a modificare in modo sostanziale il processo lavorativo di uno o più reparti, consentendo in tal modo fasi di confronto circa le conseguenze derivanti dalle suddette innovazioni tecnologiche

- 2 -

sull'organizzazione del lavoro e sui criteri di utilizzo del personale.

SALARIO VARIABILE

a) Produttività

Le parti nell'arco di tempo intercorrente tra la data odierna e la data di scadenza del contratto integrativo aziendale si impegnano a proseguire il confronto già avviato su parametri - obiettivi di produttività efficienza rilevati nei reparti o aree dell'Azienda. A tale scopo si attiverà una Commissione Mista così composta:

- un rappresentante dell'azienda (risorse umane;
- un consulente aziendale;
- il caporeparto;
- un delegato del reparto interessato;
- un rappresentante sindacale aziendale;
- la segreteria del sindacato esterno;
- un consulente di parte sindacale;

La raccolta dei dati della Commissione Mista riguarderà:

- le quantità prodotte;
- la qualità di produzione;
- l'entità degli scarti;
- il grado di saturazione degli impianti;
- volumi occupazionali e professionalità.

In particolare, sulla base delle rilevazioni già svolte nei reparti ADESPAN e STAMPA OFFSET, saranno effettuate sperimentazioni circa il collegamento tra performances raggiunte dai gruppi di lavoratori operanti nei suddetti reparti e quote di salario - riparametrate per livello inquadramentale - variabili.

Ciò consentirà una sperimentazione diretta di un sistema premiante teso a valorizzare l'apporto produttivo e professionale di gruppi

- 3 -

di lavoratori ed il loro contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali senza escludere la possibilità di distinzione per reparto.

In collegamento con la Commissione Mista i gruppi di lavoratori coinvolti nei reparti in cui si avvieranno rilevazioni atte a definire i parametri di produttività, potranno proporre interventi che consentano di individuare inefficienze o, anche in collegamento con altri gruppi o aree di lavoratori che operano sul ciclo produttivo precedente e conseguente, potranno proporre interventi tesi al superamento delle inefficienze stesse, per favorire un miglioramento dell'assetto organizzativo e del ciclo produttivo.

Parallelamente saranno avviate altre rilevazioni nei diversi reparti, a partire dalla Redazione, Art Studio, Fotolito e dalle Confezioni, che consentano di individuare parametri indicativi e significativi circa l'apporto produttivo dei gruppi di lavoratori operanti in tali reparti.

Oltre agli incontri tecnici che le parti scadenzieranno, a partire dal mese di settembre si terranno incontri mensili tesi a verificare il progredire di tali sperimentazioni e rilevazioni nei diversi reparti.

b) Redditività

Le parti, nel darsi atto della opportunità di definire una quota di salario variabile in collegamento con la redditività aziendale, entro la fine del corrente anno avvieranno un confronto teso a definire gli indicatori di bilancio cui fare riferimento per la suddetta quota.

A fronte delle specifiche proposte presentate dalle OO.SS, facenti riferimento al valore aggiunto da calcolarsi sui bilanci della Edizioni Panini, l'Azienda formulerà le proprie valutazioni che saranno illustrate nel corso dei confronti previsti entro la fine dell'anno.

Le parti concordano pertanto un percorso relazionale che consenta entro il giugno 1990 di terminare le sperimentazioni in atto e di giungere ad un confronto circa i parametri di produttività, gli indicatori di redditività e le conseguenti quote di salario variabile che potranno fare parte del prossimo contratto integrativo.

- 4 -

Con le competenze del mese di giugno 89 sarà liquidata una cifra forfettaria pari a L. (vedi allegato 1) da erogarsi a tutti i dipendenti in forza alla predetta data (ad esclusione del personale avente qualifica di Dirigente). Per il personale che ha cessato il rapporto di lavoro nel corso dell'anno 1988 verrà erogata una cifra forfettaria pari a L. 300.000 purchè il rapporto di lavoro di tali dipendenti sia stato superiore ai sei mesi nello stesso anno.

Con le competenze del mese di giugno 1990 sarà erogata una cifra forfettaria pari a L. (vedi allegato 2) da corrispondere a tutti i dipendenti (con esclusione del personale avente qualifica di Dirigente) in forza alla predetta data. Verranno corrisposte invece con le competenze di fine rapporto L. 300.000 in forma di una tantum al personale che nel corso del 1990 cessi dal servizio e abbia maturato più di sei mesi di rapporto lavorativo nel corso dell'anno stesso.

Le parti si danno atto che gli importi previsti nel presente accordo sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione indiretta e differita e che tali importi sono esclusi dal computo del trattamento di fine rapporto e che non concorrono a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per il lavoro notturno, straordinario e festivo.

p. la Direzione Aziendale

Maurizio Rosellini

p. il Consiglio di Fabbrica

Ugo Furlan

A. Stef. J. ...

P. LA FLSI

Roberto ...

...