

PAID 706

Filcea-Cgil

Flerica-Cisl

Uileid-Uil

Federazione
Unitaria
Lavoratori
Chimici e Ceramisti



Situazione movimentata a Piastrella valley

ACCORDO AZIENDALE
 5 Novembre 1992

CERAMICHE

Floor Gres

MODENA



Federazione Unitaria Lavoratori Chimici MODENA.

Ti scriviamo la presente con allegato il testo del nuovo Contratto Aziendale, consigliandoti di conservarlo per una tua comoda consultazione.

Chiediamo altresì la Tua adesione e il contributo di tutti i lavoratori per costruire un Sindacato più grande e forte, in una fase di grande trasformazione della società e del mondo del lavoro.

Un Sindacato della Solidarietà, dei diritti, più rappresentativo e democratico nel rapporto con i lavoratori.

Tutto questo rientra nelle aspirazioni di un Sindacato moderno al passo con i tempi, ciò è possibile e realizzabile a queste condizioni: sentire il Sindacato, aderire e vivere la Organizzazione, per contribuire a superare limiti e difetti, oggi ben presenti.

Ricostruire un rapporto di franchezza e di fiducia a cui la F.U.L.C. (Filcea-Cgil Flerica-Cisl Uilcid Uil) danno grande importanza e valutano fondamentale, la fiducia va conquistata giorno dopo giorno con i fatti concreti.

L'essere riusciti a fare questo contratto aziendale, è dimostrazione di concretezza, anche in presenza di difficoltà enormi riscontrate durante il percorso, rappresentate dal divieto della Confindustria a cui Assopiastrelle ha aderito.

Oltremodo importante perchè insieme abbiamo superato l'ostacolo, affrontando i problemi posti dai lavoratori ed evidenziati nella piattaforma rivendicativa e tradotti in risultati nell'accordo.

Ora l'attenzione di tutti deve essere rivolta alla gestione, affinchè il nuovo contratto si traduca in miglioramenti reali.

Perchè sia così c'è bisogno di un Sindacato ben radicato e rappresentativo, sempre più organizzato e partecipativo, un atto importante è l'iscrizione sempre più diffusa dei lavoratori per aumentare la forza contrattuale della F.U.L.C.

Ti chiediamo di rifletterci, sta anche alla Tua decisione contribuire, oppure no, affinché il Sindacato possa essere sempre più al passo con le esigenze dei lavoratori.

Cogliamo l'occasione per inviarti i nostri cordiali saluti.

F.U.L.C. Modena

Se decidi di iscriverti firma la presente delega e consegnala al Consiglio di Fabbrica o alla sede Sindacale più vicina.



FULC

Sede Provinciale
MODENA
VIA MAR JONIO, 23
TEL. 059/25277

SPETT. DIREZIONE

Io sottoscritto _____

Dipendente di codesta spet.le Ditta, con la categoria di _____ con la presente autorizza la Direzione ad effettuare sulla mia retribuzione ad ogni scadenza mensile, compresa la tredicesima mensilità, l'importo dell'1% sul minimo contrattuale e sulla contingenza in vigore al 31/12 dell'anno precedente, tale quota di associazione va versata, mensilmente con Bollettino _____ da noi fornito, intestato a **FULC** (Federazione Unitaria Lavoratori Chimici) **FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCID-UIL**. La presente ha validità permanente salvo mia revoca, e decorre dal _____

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o disdetta, l'azienda è autorizzata a trattenere dalle mie competenze, sul trattamento di fine rapporto, in un'unica soluzione, il saldo delle quote mensili corrispondenti all'anno in corso sulla base del mese precedente la risoluzione del rapporto di lavoro.

Firma _____

FULC

Federazione Unitaria Lavoratori Chimici
FILCEA-CGIL - FLERICA-CISL - UILCID-UIL

Il sottoscritto _____

Appr. Oper. Imp. Livello _____ Anno nascita 19 _____

Residente a _____ Via _____ n. _____

Ditta _____ Settore _____

Quota associativa dell'1% di MINIMO CONTRATTUALE e CONTINGENZA. Il lavoratore ha diritto alla tessera confederale di sua preferenza. La scelta della tessera confederale avviene con la firma apposta nel riquadro a fianco del sindacato prescelto.

FILCEA-CGIL	firma: _____
FLERICA-CISL	firma: _____
UILCID-UIL	firma: _____

COPIA PER IL SINDACATO

copia per l'Azienda

Decorrenza: _____

VERBALE DI ACCORDO

addì 5.11.1992

tra

Il Presidente della CERAMICA FLOOR GRES S.P.A., dr. CLAUDIO LUCCHESI, assistito dai sigg. Marzola dr. Gianfranco e Valli Andrea,

ed

il C. di F. , assistito dalla F.U.L.C. provinciale, nelle persone dei sigg. Francesco Falcone e Claudio Lodesani,

si è convenuto quanto segue

RELAZIONI INDUSTRIALI

Dandosi atto che la competitività imposta all'azienda da un mercato sempre più difficile ed esigente, è in costante lievitazione ed estensione, le parti ritengono necessario, per affrontare e superare questa sfida sempre rinnovantesi, arricchire le leve a propria disposizione facendo ricorso a quelle risorse, - le risorse umane -, che, pur da sempre esistenti, possono assumere ed interpretare, se comprese in un processo evolutivo indirizzato positivamente all'acquisizione di una più ampia coscienza del proprio ruolo, una funzionalità più dinamica e puntuale.

Per conseguire tale risultato le parti convengono sulla necessità di una partecipazione dei lavoratori alle problematiche aziendali, raggiungibile attraverso un loro contributo più attivo, da realizzarsi con un maggior coinvolgimento.

A tale scopo le parti hanno concordato di istituire, in via sperimentale, una Commissione paritetica, composta da membri indicati dal C. di F. e dalla Direzione Aziendale, con funzioni di supporto alle parti sociali tradizionali, che continueranno a svolgere il loro ruolo, come previsto dal ccnl e dalle leggi.

Ferma restando l'autonomia imprenditoriale, il ruolo di tale organo infatti sarà consultivo, non vincolante, e di natura non conflittuale, bensì tesa alla risoluzione dei problemi.

Esso si esplicherà nella formulazione di pareri preventivi relativamente alla situazione generale dell'azienda, ed in particolare ad investimenti, innovazioni tecnologiche ed organizzative, nonché nell'analisi degli effetti che il perseguimento degli obiettivi aziendali potrebbe comportare per l'organizzazione del lavoro, organici, professionalità ed ambiente.

La Commissione avrà a disposizione sia le informazioni previste dai precedenti accordi sindacali, sia quelle indispensabili per la effettuazione delle analisi di cui al paragrafo precedente, per l'elaborazione e la valutazione delle quali potrà operare nei tempi tecnici sufficienti, nell'ambito delle ore di competenza del C. di F., impegnandosi a preservare la riservatezza dei dati appresi, con particolare riferimento a quanto relativo a ricerca e applicazioni industriali e/o a persone.

Talenti Donato
 033. 611017
 Marino Pirelli

Talenti

Talenti

Fucini
 Fucini

Nella stessa ottica sopra delineata di ottimizzazione delle risorse umane, l'Azienda ribadisce la propria intenzione di operare attivamente al miglioramento della qualità professionale dei dipendenti, in allineamento alle nuove ed acute esigenze di qualità professionale dettate dalla evoluzione tecnologica e dal maggior eclettismo del mercato, mediante l'attuazione di corsi di formazione e/qualificazione.

Tali corsi potranno effettuarsi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, sempre nel rispetto delle esigenze dettate dalla organizzazione del lavoro, ricorrendo anche, se del caso, ad enti esterni, oltre che a personale già all'interno.

SICUREZZA ED AMBIENTE

Nel confermare la Commissione Ambiente istituita con il contratto aziendale del 1989, le parti definiscono che il ruolo della Commissione è di accertamento ed analisi delle problematiche ambientali allo scopo di fornire un supporto tecnico al C. di F. non solo nella escussione con la Direzione Aziendale delle varie tematiche relative a sicurezza ed igiene ambientale, nonché ai relativi investimenti, ma anche nella gestione dei problemi scaturenti dall'adozione di misure preventive di igiene e sicurezza.

Le parti inoltre, onde consentire alla Commissione di operare con maggior puntualità e consapevolezza delle problematiche in ordine ad igiene ambientale e sicurezza sul lavoro, convengono di effettuare interventi formativi, che verranno attuati secondo quanto previsto dal protocollo FULC-ASSOPIASTRELLE del 22.06.92.

L'attività della Commissione verrà espletata nell'ambito delle ore di competenza del C. di F.; qualora si giunga alla saturazione di queste, sarà comunque assicurata alla Commissione la possibilità di continuare la propria attività, in considerazione del ruolo sopra definito e degli eventi che lo rendessero necessario.

Viene inoltre ribadito che le informazioni sui rischi ambientali e relative misure preventive, vengano diramate dall'azienda, in pieno allineamento a quanto previsto allo stesso titolo dal DL1..277, sia ai propri dipendenti che ai dipendenti di aziende in appalto, promuovendo inoltre interventi formativi di pari oggetto.

Si allegano i verbali degli incontri tecnici all'oggetto avvenuti nel corso della presente trattativa.

ORARIO DI LAVORO

L'azienda informa delle proprie necessità di apportare modifiche all'attuale orario di lavoro nei reparti Impasti, Miscele e Colormassa, Forni Di P.S., conseguentemente all'inizio

Tolloni Danato
Cozzi Roberto Florio
Maurio Pirelli

Fulco
Lombardi
Pirelli

di produzione di nuovi prodotti in porcellanato, realizzati con la nuova tecnologia definita "doppio caricamento", nonché a variazione ed incremento del mix produttivo, che vede in crescita il gres porcellanato (+ un milione di mq. in ragione d'anno) ed in stagnazione lo smaltato (fatta eccezione del 10x10 prodotto nella sez.P.S. del D1).

Dopo ampio ed approfondito dibattito in proposito, le parti concordano quanto segue :

1-REPARTO IMPASTI: con decorrenza indicativa alla Primavera del 1993, il reparto lavorerà su tre turni ma estendendo il lavoro a tutta la giornata del sabato, in regime 4x2: la settimana lavorativa media sarà pertanto di 36 ore (1a sett.=40 ore + 2a sett.=32 ore, media 36 ore); viene in tal modo superato il concetto di straordinario strutturale, (determinato dalla necessità tecnica di mantenere in attività gli impianti continuamente nell'arco delle 24 ore, pur a fronte di orario, a suo tempo concordato con la rappresentanza sindacale e già applicato in azienda, pari a 35 ore+50 min.settimanali), che attualmente viene riconosciuto alla voce retributiva "indennità strutturale impasti"; tale voce tuttavia non viene abolita completamente, in quanto incorporante anche una quota, pari a lire 2.400= per ciascun turno di lavoro realmente effettuato, di indennità disagio, che viene riconfermata.

Sul piano prettamente retributivo, limitatamente al reparto in questione, verranno riconosciute lire 10.000=lorde a fronte di ogni notte effettivamente lavorata, quale "indennità notte", con decorrenza dall'inizio della turnazione sopra descritta; verrà inoltre incrementata l'indennità disagio fissa, come segue :

decorrenza		attuale indennità	nuova indennità
01.01.1993	lordo	78.000	114.000
01.01.1994	lordo	114.000	150.000

su tutte le ore "notturne" verrà infine riconosciuta una maggiorazione percentuale del 35%, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, mentre l'attuale voce denominata "maggiorazione sesta giornata", di importo pari a lire 15.000= forfettarie per ogni sabato lavorato, viene assorbita dagli incrementi retributivi descritti, con decorrenza dall'inizio della turnazione in regime 4x2.

2-REPARTO COLORMASSA +MISCELE:

a) con decorrenza 16 novembre 1992, il settore, limitatamente ai reparti presse, salatura, nonché miscele, articolerà il lavoro su tre turni di 8 ore ciascuno nell'arco delle 24 ore giornaliere, da lunedì a venerdì, fermo restando l'orario sindacale di 35 ore settimanali (+ 10 x 5 minuti per ROL); le quote di ora che verranno a realizzarsi in eccedenza, pari a 0,50 per ogni turno lavorato per intero, verranno retribuite alla voce "indennità strutturale colormassa", in cifra fissa di lire 8.200.= (lire 11.000=per i meccanici presse) per ogni turno effettuato;

Tolloni Renato
 Cozz. tort. Maria
 Marino Giuseppe

Felli
 Secler
 Mani

tale indennità verrà rivalutata all'inizio di ogni anno, prendendo a riferimento la base retributiva media del reparto al 31.12 dell'anno precedente; resta salva, comunque, la facoltà, (che deve essere richiesta esplicitamente dai singoli lavoratori che ne abbiano maturato il diritto, nonchè su indicazione della Direzione aziendale, in ogni caso, previo accordo tra le parti, ed a fronte della spettanza dell'intero mese di maturazione) di accantonare tale maggior quota di lavoro - fermo restando il pagamento della relativa maggiorazione -, in funzione del godimento quale riposo compensativo, da effettuarsi, compatibilmente con le necessità tecnico/organizzative, entro l'anno di maturazione: nel caso che al 31.12 di ogni anno le quote accantonate risultino non godute, verranno liquidate automaticamente nella retribuzione di Dicembre.

Essendo comprese fra il personale interessato attualmente circa 10 unità di sesso femminile, si conviene di rimuovere per le stesse il divieto di lavoro notturno di cui alla legge 9/12/77 n.903, art.5, riservando particolare disponibilità e comprensione al caso di lavoratrici in oggettiva e grave difficoltà per l'effettuazione del turno suddetto.

b) con decorrenza dalla Primavera 1993, comunque conseguentemente all'avviamento del nuovo forno, il turno del mattino lavorerà anche il sabato mattina, compensando in anticipo nella stessa settimana, le maggiori ore così lavorate, secondo lo schema che, con congruo anticipo, verrà esposto in reparto.

Il trattamento economico riconosciuto a fronte di quanto sopra, sarà il seguente, con la diversa decorrenza richiesta dai diversi momenti di inizio effettuazione :

lire 10.000 lorde per ogni turno notturno (indennità notte)

lire 15.000 lorde forfettarie per ogni sabato lavorato

maggiorazione 35 % per ogni ora notturna

3- FORNO D1-P.S. : con decorrenza indicativa nella seconda metà del mese di Novembre 1992, gli operatori addetti al forno in questione, avranno l'orario di lavoro, attualmente articolato su tre turni di 8 ore ciascuno, da lunedì a venerdì, esteso a tutta la giornata del sabato, fino alle ore 04.00 di domenica, in regime 4x2, con media settimanale di 36 ore (così come per rep. Impasti); viene così assorbita l'eccedenza oraria strutturale rispetto all'orario di 35 ore+50 minuti già applicato in azienda.

Il trattamento economico che verrà riconosciuto ai dipendenti interessati sarà il seguente :

lire 10.000 per ogni turno notturno (indennità notte)

maggiorazione 35 % per ogni ora notturna

Talloni Roberto
Cozzitoto Maria
Morio Giuseppe

Felli
D'Amico
Bastoni G

Entro Febbraio 1993, e successivamente entro Aprile 1993, verrà effettuata una verifica di carichi di lavoro ed organici, relativamente a :

forni di Colormassa - D1 - D2

impasti klinker

gruppo di reperibilità

PART TIME : vengono riconfermati i principi concettuali e le modalità operative già a suo tempo concordate; viene inoltre dichiarata la disponibilità dell'azienda a valutare opportunità anche diverse da quelle già definite che avessero a presentarsi.

INQUADRAMENTO

Pur riconfermando l'attuale struttura classificatoria vigente in azienda, le parti convengono che l'evoluzione tecnico-organizzativa degli ultimi anni ha determinato la necessità di un aggiornamento relativamente alle aree di SCELTA e MAGAZZINO SPEDIZIONI: dalla conseguente verifica congiunta è emersa la definizione di due nuovi profili per l'area Scelta, nonché di un nuovo profilo per l'area Magazzino Spedizioni, come segue :

1- SCELTA: vengono riconosciuti rientranti nel 3° livello i seguenti profili: 1) addetto che operi con autonomia decisionale ed esecutiva nella definizione di tonalità e difettologia, in conformità a standard qualitativi aziendali predeterminati; 2) addetto che operi adeguandosi autonomamente, con tempestività e precisione, alla scelta di tipologie e di prodotti con caratteristiche differenti.

2-MAG.SPEDIZIONI: viene riconosciuto rientrante nel 4° livello il seguente profilo: addetto ai carrelli transelevatori che, con autonomia esecutiva e decisionale, effettua la preparazione - il carico - lo stivaggio - nonché la spedizione del prodotto finito.

Le parti convengono che l'attribuzione del livello superiore è conseguente all' effettivo svolgimento delle proprie mansioni come da profilo, non tanto alla semplice potenzialità o capacità, senza concreta effettuazione.

Conseguentemente alla definizione dei suddetti nuovi profili vengono riconosciuti rientranti negli stessi, per quanto riguarda l'area Scelta n.5 unità, per quanto riguarda l'area Spedizioni n.4 unità, per le quali verrà resa operativo il passaggio al livello retributivo superiore con decorrenza 1.01.1993.

Vengono inoltre confermati, con decorrenza 1.01.1993, n.3 passaggi al 5° livello, nell'area manutenzione, rimasti in sospeso nella verifica effettuata congiuntamente ad inizio 1992.

Talloni Renato
Co. 33. Area Manutenzione
Maurizio Giuseppe

Felli
Fiorini
Luigi

La consueta verifica dell'inquadramento, di fine anno, viene spostata a Febbraio 1993, ferma restando la decorrenza degli eventuali passaggi, da 1.02.93, anche se determinata successivamente.

NORMATIVE

TRATTAMENTO FINE RAPPORTO : le parti convengono di concedere la possibilità a dipendenti che abbiano familiari portatori di handicap o versino in stato di tossicodipendenza di accedere all'utilizzo del T.F.R., in misura non superiore al 70%, ampliando pertanto la casistica definita dalla legge 31.5.82.

Pur restando ferme le altre condizioni di legge - anzianità non inferiore a 8 anni e produzione della documentazione certificante lo status nonché la spesa - l'azienda valuterà con particolare attenzione e sensibilità casi particolarmente incisivi, rientranti nella casistica sopra descritta, in considerazione della natura particolarmente delicata e profondamente umana di tali gravi problemi sociali.

VISITE MEDICHE : le parti convengono che le visite mediche richieste dall'azienda per i lavoratori che necessitino di accertamenti presso ambulatori specialistici vengano retribuite, in modo ordinario, qualora effettuate fuori orario di lavoro.

PAGAMENTO RETRIBUZIONI : le parti convengono che allo scopo di snellire l'attuale procedura di pagamento delle retribuzioni, garantendo nel contempo ai dipendenti l'immediatezza e la certezza dell'accesso al contante, con decorrenza dalla retribuzione relativa al mese di Gennaio 1993, il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato o mediante accredito in conto corrente individuale e personale o mediante riscossione diretta presso lo sportello bancario più prossimo.

Allo scopo verranno definite entro la fine del 1992 le condizioni e le modalità operative, attivando anche incontri con rappresentanti degli istituti di credito.

SALARIO

Le parti convengono che l'evoluzione del rapporto azienda-dipendente, che si esprime in un coinvolgimento più diretto dei dipendenti nelle problematiche aziendali, rende indefettibile determinare un equilibrato rapporto tra erogazione salariale e redditività aziendale.

Tollerani Donato
Cozzi torto Maria
Amaro Giuseppe

Lodola E. Galli

Folomei
Galep

Tale equilibrato rapporto è stato individuato nella dipendenza della erogazione salariale concordata dal raggiungimento di un INDICE di EFFICIENZA, brevemente codificato in IE, crescente negli anni di vigenza contrattuale.

Pertanto solo al raggiungimento di tale indice, che da un valore minimo, sale progressivamente fino ad un tetto massimo, vi sarà l'erogazione salariale, che, ovviamente, sarà variabile, in funzione delle variazioni dell'indice stesso.

L'indice di efficienza è dato dal rapporto tra l'indice di qualità (IQ), concettualmente definito nel contratto aziendale del 1989, e l'indice di produttività (IP), che si ricava dividendo i mq. di prodotto finito versato a magazzino per le ore lavorate, secondo lo schema seguente

$$IE = \frac{IQ \times IP}{100}$$

L'IE verrà accertato trimestralmente e confrontato con i valori evidenziati nella tabella di cui all'allegato 1-, che rappresentano gli indici minimi e massimi trimestrali per gli anni di vigenza contrattuale.

L'azienda renderà edotti, con scadenza mensile, sia il C. di F., che i lavoratori degli indici raggiunti.

Lo schema seguente evidenzia i due estremi - minimo e massimo - sia per l'IE che per l'erogazione salariale:

anni	1993	1994	1995
IE minimo	6,90	7,50	7,90
lire mensili (riparametrate)	50.000	80.000	110.000
IE massimo	7,15	8,45	8,55
lire mensili (riparametrate)	80.000	140.000	205.000

Il primo ed il secondo mese di ogni trimestre verrà erogato l'importo mensile, riparametrato, di lire 60.000= per il 1993, (lire 80.000 per il 1994, lire 110.000 per il 1995) quale acconto teorico sull'importo a consuntivo, che verrà quantificato, in più o in meno, il terzo mese dell'anno di riferimento.

Tollari Renato
Co. 33. Torre Maria
Mario Pirelli

Pelli
Stam
Quelp

Tale consuntivazione trimestrale rende indipendente ogni trimestre nella determinazione del IE : cioè l'IE trimestralmente definito fa capo solo a se stesso, e non costituisce il progressivo o l'integrato dei trimestri precedenti.

Si evidenziano, di seguito, i valori esatti che verranno corrisposti , secondo il livello di appartenenza, ad ogni dipendente, esprimenti l'acconto teorico fisso di lire 60.000 previsto per i primi due mesi del 1° trimestre 1993 ; i diversi valori conseguibili in funzione dell'indice raggiunto, sia nel 1993 che negli anni successivi, verranno riparametrati orientativamente con parametro 100:200.

valore medio: 60.000

liv.	8	lire	96.000
liv.	7	lire	86.000
liv.	6	lire	77.000
liv.	5	lire	66.000
liv.	4	lire	59.000
liv.	3	lire	54.000
liv.	2	lire	50.000
liv.	1	lire	46.000

Coerentemente con i principi esposti in premessa le parti concordano che quanto erogato come incremento salariale aziendale nel 1993, o anno di competenza, abbia incidenza limitata al T.F.R., nonché agli istituti di Malattia, Infortunio, Maternità, Congedo matrimoniale; l'incidenza agli istituti contrattuali indicati -straordinari, maggiorazioni, premio di presenza, 8/173esimi di cui art.35 del CCNL, sarà efficace limitatamente alla quota minima dell'anno precedente a quello di riconoscimento , a partire dal 1994, dunque con slittamento di un anno in avanti (sarà efficace nel 1994 il minimo del 1993, e così via); per quanto riguarda 13a mensilità, ferie/ROL/Ex festività, la relativa retribuzione, riferita ovviamente a quanto erogato come incremento salariale aziendale, è già compresa in quota nei valori mensili in precedenza indicati, relativamente al 1993, mentre per gli anni successivi varranno gli stessi criteri di calcolo applicati agli altri istituti contrattuali sopra specificati (incidenza del minimo dell'anno precedente, con slittamento di un anno in avanti).

Quanto corrisposto attualmente in funzione del precedente accordo aziendale come IQ, pari a lire 273.000= annuali, già consolidato, viene rapportato a mese ed aggiunto all'attuale premio di produzione in ragione di lire 22.750= mensili ; pertanto i nuovi valori del premio di produzione saranno i seguenti:

Talloni Antonio
Cozzi Roberto Maria
Morino Pirelli

Lodovico

Talli

Blum
Seely

livello	attuale p.p.	nuovo p.p.
8	280.000	302.750
7	275.000	297.750
6	270.000	292.750
5	265.000	287.750
4	260.000	282.750
3	255.000	277.750
2	250.000	272.750
1	230.000	252.750

Il pagamento dei valori descritti è strettamente funzionale al raggiungimento degli indici di cui all'allegato 1-; quanto riconosciuto annualmente non verrà consolidato; ciò, tuttavia, nelle more di rinnovo del presente accordo, non darà luogo ad interruzione nella erogazione salariale.

Nel caso di interventi aziendali di riduzione della produzione, con conseguente ricorso alla Cassa Integrazione, sarà assicurato, in caso di mancato raggiungimento dell'IE minimo, il salario variabile minimo valutato nell'intero trimestre.

Altresì, nel caso di aumento della produzione dovuto ad interventi di ristrutturazione od adeguamento impiantistici, le parti convengono di rivedere al momento i parametri di IP e IQ conseguenti.

A fronte del periodo di "vacatio" del 1992 verrà erogato a tutti i dipendenti, interessati al rinnovo contrattuale, in forza al 1.11.92 l'importo forfettario una tantum di lire 250.000= lorde, cumulativamente alla retribuzione del mese di Novembre 1992; i dipendenti assunti dal 1.05.92, o dimissionari dal 2.11.92, avranno riproporzionato tale importo per quote mensili di lire 31.250=cad.; l'importo medesimo non è utile agli effetti del computo del T.F.R. nè di alcun istituto contrattuale.

Tolloni Renato
Co. 33. Torto Marella
Maurio Pirelli

Leone

Flam
Fulci

VIGENZA CONTRATTUALE

Il presente contratto, avrà decorrenza 1.01.1993 e termine il 31.12.1995; entro il 2° semestre 1995 le parti si incontreranno al fine di definire modalità di eventuale prolungamento temporaneo delle condizioni di cui al presente contratto al periodo successivo alla vigenza contrattuale.

fatto, letto e sottoscritto

Fiorano 5.11.1992

per F.U.L.C.

per CERAM.FLOOR GRES SPA

Lodovico F. F. F. F. F. F.

per C. di F.

F. F. F. F. F. F.

Carlo Neri
Cozzi Mario
Mario Pini

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



INDICI	1993				1994				1995			
	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
IP PRODUT. MIN.	8,4	8,6	8,6	8,6	9,25	9,25	9,25	9,25	9,75	9,75	9,75	9,75
IQ I.Q. MIN.	80,5	81,0	81,0	81,0	81,5	81,5	81,5	81,5	81,5	81,5	81,5	81,5
IE MO. 1~/H MIN.	6,75	6,95	6,95	6,95	7,50	7,50	7,50	7,50	7,9	7,9	7,9	7,9
IP PRODUT. MAX.	8,80	9,5	9,8	10,0	10,25	10,25	10,25	10,25	10,25	10,25	10,25	10,25
IQ I.Q. MAX.	81,0	82,0	82,0	82,0	82,5	82,5	82,5	82,5	83,0	83,0	83,0	83,0
IE MO. 1~/H MAX.	7,15	7,70	8,0	8,2	8,45	8,45	8,45	8,45	8,55	8,55	8,55	8,55

ALLEGATO N° 1

*Henry
Fulpe*

Manlio Prati

F. F. F.

Industria

*Toboni Davanti
Co 33, tosti Mani*

VALORI RETRIBUTIVI PER INDICE DI EFFICENZA RAGGIUNTO

1993

1° TRIMESTRE	2° TRIMESTRE	3° TRIMESTRE	4° TRIMESTRE
6,75 = 50.000	6,95 = 50.000	6,95 = 50.000	6,95 = 50.000
6,85 = 57.500	7,05 = 54.000	7,05 = 52.500	7,05 = 52.000
6,95 = 65.000	7,15 = 58.000	7,15 = 55.000	7,15 = 54.000
7,05 = 72.500	7,25 = 62.000	7,25 = 57.500	7,25 = 56.000
7,15 = 80.000	7,35 = 66.000	7,35 = 60.000	7,35 = 58.000
	7,45 = 70.000	7,45 = 62.500	7,45 = 60.000
	7,55 = 74.000	7,55 = 65.000	7,55 = 62.000
	7,65 = 78.000	7,65 = 67.500	7,65 = 64.000
	7,70 = 80.000	7,70 = 70.000	7,70 = 66.000
		7,75 = 72.500	7,75 = 68.000
		7,85 = 75.000	7,85 = 70.000
		7,95 = 77.500	7,95 = 72.000
		8,00 = 80.000	8,00 = 74.000
			8,05 = 76.000
			8,15 = 78.000
			8,20 = 80.000

1994

7,50 = 80.000
7,60 = 86.000
7,70 = 92.000
7,80 = 98.000
7,90 = 104.000
8,00 = 110.000
8,10 = 116.000
8,20 = 122.000
8,30 = 128.000
8,40 = 134.000
8,45 = 140.000

1995

7,90 = 110.000
8,00 = 124.000
8,10 = 139.000
8,20 = 154.000
8,30 = 168.000
8,40 = 183.000
8,50 = 198.000
8,55 = 205.000

Folleri Bonato
Cozzitorto Maria
Marino Pinelli

Federico
Felli
Lucy
Rome