

Indice

1. Sintesi dei principali accordi interconfederali nazionali	2
2. Sintesi dei rinnovi dei Contratti collettivi nazionali di lavoro nel settore grafico-editoriale	7
3. Sintesi degli accordi sindacali aziendali alle Officine Grafiche di Verona	17
Dal 1958 al 1968	17
Dal 1969 al 1972	18
Dal 1973 al 1982	21
Dal 1983 al 1992	44
4. Accordi sindacali e documenti di gruppo Mondadori	105
23 marzo 1976. Accordo di gruppo (testo integrale)	105
28 aprile 1976. Documento dell'azienda su investimenti e programmi produttivi (sintesi)	105
4 luglio 1977. Promemoria sugli investimenti e i programmi del gruppo (sintesi)	106
20 marzo 1978. Documento sugli investimenti ed i programmi del gruppo (sintesi)	107
4 dicembre 1979. Lettera inviata dalle segreterie nazionali della Fulpc Cgil, Cisl, Uil, alla direzione generale della Mondadori (testo integrale)	111
Aprile 1980. Documento dell'azienda sugli orientamenti e i programmi del gruppo per il triennio 1980-82 (sintesi)	112
18 aprile 1980. Verbale d'incontro sindacale di gruppo Mondadori (testo integrale)	120
7 febbraio 1989. Accordo di gruppo (testo integrale)	121
5. Documenti Mondadori/Fininvest	122
Documento dell'azienda su indirizzi e programmi del gruppo Mondadori.	
Novembre 1991 (testo integrale)	122
Documento dell'azienda su indirizzi e programmi concentrati sulle attività grafiche.	
Aprile 1992 (testo integrale)	125

1. Sintesi dei principali accordi interconfederali nazionali

27 ottobre 1946. Primo accordo interconfederale nazionale sottoscritto dalla Confindustria e dalla Cgil unitaria. In esso le parti si costituiscono come soggetti della contrattazione e definiscono: a) gli elementi base per la definizione del nuovo indice del costo della vita con la scala mobile applicata all'indennità di contingenza istituita nel primo dopoguerra. (Negli anni successivi tutto ciò comporterà che a Verona gli indici rilevati dalla Camera di Commercio saranno i seguenti: 1938 = 100; 1950 = 5.219,91; 1957 = 6.609,41, con un aumento del 26,63% rispetto al 1950); b) le ferie per gli impiegati; c) il principio della conservazione delle condizioni di miglior favore; d) la possibilità di frazionamento delle ferie; e) il pagamento delle festività cadenti nel periodo feriale; f) i criteri di calcolo degli indici del costo della vita; g) la gratifica natalizia o 13^a mensilità; h) il periodo feriale per gli operai; i) i minimi di paga degli operai; l) l'indennità di contingenza era stata istituita dal Governo il 6 dicembre 1945 per l'Italia settentrionale ed estesa il 23 maggio 1946 a tutto il Paese.

20 dicembre 1950. Viene sottoscritto tra Confindustria e Cgil unitaria e tratta delle procedure per i licenziamenti collettivi relativi alla riduzione di personale. Esse si limitano ad una comunicazione di inizio ed a successive notifiche.

14 giugno 1952. Viene sottoscritto tra la Confindustria e le tre organizzazioni sindacali Cgil-Cisl-Uil, che nel frattempo si sono costituite e regola: a) gli assegni familiari, con i livelli giornalieri per gli operai e gli impiegati, che per i figli assommano a L. 153, per il coniuge a L. 100 e per i genitori a L. 35; b) gli aumenti periodici di anzianità per gli impiegati e gli intermedi, che nei vari settori merceologici sono applicati ai minimi tabellari delle retribuzioni mensili più l'indennità di contingenza; c) la rivalutazione delle retribuzioni degli impiegati (per la 1^a categoria L. 450; 2^a L. 375; 3^a L. 325; 4^a L. 300; per gli intermedi di 1^a categoria L. 370; per quelli di 2^a L. 320).

3 dicembre 1954. Le stesse parti stipulano un accordo interconfederale riguardante il pagamento delle festività previste dalla legge e cadenti di domenica.

20 aprile 1956. Sottoscrizione di un accordo finalizzato a sanare una controversia che si protraeva da tempo e arrivata persino nelle aule dei Tribunali, riguardante la computabilità delle indennità di mensa, che viene riconosciuta, ai fini del pagamento delle ferie, delle festività retribuite, della 13^a mensilità o gratifica natalizia, delle indennità di licenziamento.

16 luglio 1960. Viene affrontato il tema importante relativo alla parità salariale donna-uomo. Stabilito il principio, si affida la sua concreta realizzazione alla contrattazione nazionale di categoria alla prima scadenza.

5 maggio 1965. Viene sottoscritto un accordo interconfederale relativo alla migliore definizione delle procedure riguardanti la riduzione del personale, introducendo la comunicazione preventiva alle Organizzazioni sindacali e l'obbligo di osservare procedure comprendenti tempi e modalità.

18 aprile 1966. Le parti ridefiniscono i compiti delle Commissioni interne, il numero dei componenti, la sostituzione dei membri, la tutela dei componenti, la ripartizione dei seggi tra operai e impiegati.

25 gennaio 1975. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, ritenuto che il meccanismo della scala mobile costituisce una efficace salvaguardia delle retribuzioni reali percepite dai lavoratori, considerato il notevole accentuarsi del movimento inflazionistico e la prospettata esigenza di assicurare un miglior sostegno ai redditi di lavoro più bassi e pertanto più esposti alle conseguenze dell'aumento del costo della vita, rilevato che, con le modifiche concordate, il funzionamento del meccanismo della scala mobile risulta più favorevole ai lavoratori, si conviene che a decorrere dal trimestre di rilevazione novembre-gennaio 1975: a) il valore dell'indice del costo della vita sia azzerato al novembre 1974, con la nuova base 100; b) il valore del punto più alto (impiegato di 7^o livello, con L. 948 al mese) viene rivalutato moltiplicandolo per il coefficiente 2,52, portandolo a L. 2.389; c) le differenze con i valori del punto così rivalutate verranno ridotte con le seguenti cadenze e percentuali: per i punti che scatteranno dal 1 febbraio 1975 del 25% delle differenze; dal 1 febbraio 1976 di un ulteriore 30% delle stesse differenze; dal 1 agosto 1976 di un ulteriore 20%; dal 1 febbraio 1977 raggiungeranno per tutte le categorie il suddetto valore massimo; d) con gennaio 1977 si stabilisce l'eliminazione del calcolo per l'indennità di liquidazione per la contingenza maturata dal febbraio 1977. Nello stesso accordo le parti stipulanti convengono inoltre sulla necessità di aumentare del 20% le misure riguardanti gli assegni familiari.

26 gennaio 1977. Viene sottoscritta, presso la sede del Consiglio nazionale economia lavoro (CNEL), dopo una sessione di trattative iniziate il 20 gennaio e un incontro con il Governo per acquisire elementi

di valutazione ritenuti necessari in relazione alla linea concordata e contenuta nell'ipotesi di accordo tra Confindustria e Federazione sindacale Cgil-Cisl-Uil. L'accordo si compone di un preambolo relativo ai problemi della crisi economica in atto e l'intento di accrescere la competitività del sistema produttivo e di alcune specifiche pattuizioni, esprimendo il comune proposito delle parti a lottare contro l'inflazione, a difendere la moneta attraverso le intese volte a contenere la dinamica del costo globale del lavoro e all'aumento della produttività. Le pattuizioni concordate riguardano: 1) la dinamica del costo globale del lavoro con interventi che riguardano specificatamente: a) l'indennità di anzianità dalla cui base di computo vengono esclusi gli scatti dell'indennità di contingenza che si registreranno a partire dal 31 gennaio 1977; b) gli effetti anomali della scala mobile, per la cui eliminazione vengono impegnati i settori interessati a definire le modifiche alle normative contrattuali entro il 10 febbraio p.v. c) i problemi relativi alla compatibilità della contrattazione collettiva con l'obiettivo del contenimento della dinamica del costo del lavoro, sono formalmente contenuti in una dichiarazione della Federazione unitaria, la quale afferma la volontà di coordinare l'azione rivendicativa aziendale e di categoria, l'impegno al rispetto delle normative contrattuali, il proposito di non perseguire con la contrattazione articolata aumenti salariali generalizzati. 2) la produttività del lavoro concernente: a) il regime di alcune festività infrasettimanali per le quali è previsto lo spostamento alla domenica; b) la distribuzione delle ferie nel corso dell'anno, ricollegandole alle esigenze di utilizzazione degli impianti; c) il riconoscimento dell'importanza che può avere tale sistema organizzativo ai fini produttivi, la possibilità di deroghe in materia di lavoro straordinario, controlli sanitari per le assenze dal lavoro.

22 gennaio 1983. Il Governo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro ribadiscono l'obiettivo assunto il 22 giugno 1981 e riconfermato dall'attuale Governo, nell'intento di operare il rientro graduale dell'inflazione, di far valere come vincolo alle loro decisioni e ai loro comportamenti i tassi di incremento dei prezzi al consumo nella misura media annua del 13% per il 1983 ed entro una variazione al di sotto del 10% per il 1984. Il Governo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro enunciano l'obiettivo parallelo di affrontare il grave problema dell'occupazione mediante una serie di misure legislative ed amministrative e di comportamenti consensuali delle parti sociali. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori, i cui rapporti contrattuali sono scaduti o comunque in fase di rinnovo, si impegnano a seguire i seguenti criteri: il Governo presenterà al Parlamento vari provvedimenti: 1) per la modifica dell'imposta personale sui redditi delle persone fisiche tendente alla neutralizzazione del drenaggio fiscale; 2) per la istituzione di un assegno integrativo per i figli a carico di età non superiore ai 18 anni, da determinare in misura modulata in relazione al livello del reddito familiare e del numero dei figli a carico a decorrere dal 1 luglio 1983; 3) per una fiscalizzazione degli oneri sociali a carico delle imprese; 4) perchè l'incremento medio ponderato annuo delle tariffe, dei prezzi amministrati e dei prezzi sorvegliati si mantenga nei limiti del 13% per il 1983; 5) per l'assistenza sanitaria con misure di contenimento degli oneri per i lavoratori per l'acquisto di farmaci e per gli accertamenti diagnostici, strumentali e di laboratorio, contenendo l'importo dei ticket; 6) per la modifica della disciplina limitativa del diritto ai trattamenti di malattia; 7) per un esame dell'insieme delle misure di riforma previdenziale e pensionistica; 8) l'incremento medio del costo del lavoro nei settori pubblico e privato. Per il perseguimento degli obiettivi e l'osservanza dei vincoli sopra indicati, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro concordano le seguenti modifiche agli accordi che regolano la indennità di contingenza: a) riporto a 100 con il 31 gennaio 1983, dell'indice del costo della vita, valevole ai fini della determinazione dell'indennità di contingenza, assumendo come nuova base dell'indice uguale a 100 le spese delle famiglie tipo del trimestre agosto-ottobre 1982; b) per determinare gli aumenti dell'indennità di contingenza si farà riferimento alle differenze assolute, al netto delle frazioni di punto, che l'indice medio trimestrale del costo della vita presenta rispetto all'indice medio del trimestre precedente. Le variazioni così calcolate determineranno gli scatti dell'indennità di contingenza o punti, attribuendo ad ogni punto di variazione dell'indice l'importo di L. 6.800 mensili; 9) in coerenza con i vincoli assunti in ordine alla crescita del costo del lavoro, valutati i benefici derivanti alle retribuzioni nette dei lavoratori dipendenti dalla modifica dell'Irpef e dalla introduzione dell'assegno integrativo per i figli a carico, la misura massima degli aumenti retributivi per i rinnovi dei contratti collettivi, già scaduti o in scadenza nei settori industriali, sono le seguenti: L. 25.000 a decorrere dal 1° gennaio 1983; ulteriori L. 35.000 a decorrere dal 1° gennaio 1984; ulteriori L. 40.000 a decorrere dal 1° gennaio 1985. Nella determinazione degli incrementi retributivi, che avrà luogo in sede di stipulazione dei contratti di categoria, sarà

tenuto conto della necessità di ristabilire parametri retributivi coerenti con l'obiettivo della valorizzazione della professionalità dei lavoratori e dell'efficienza delle aziende. Nella specifica sede dei rinnovi di categoria e specificatamente in quelli del Pubblico impiego si procederà ad una revisione degli altri automatismi, tra cui quelli inerenti agli scatti di anzianità, per attenuarne il peso. Per il settore pubblico sarà costituita una commissione per valutare i flussi finanziari per la spesa destinata ai dipendenti del settore pubblico allargato e per procedere, sulla base delle risultanze conoscitive, ad un confronto con le organizzazioni sindacali per valutare anche le spese da ricondurre a contrattazione; 10) il Governo si impegna a sostenere in Parlamento la riforma della disciplina del mercato del lavoro. Tali misure dovranno consistere in: a) attribuzione alle Commissioni regionali per l'impiego, del compito di introdurre procedure più flessibili nell'avviamento al lavoro; b) ampliamento delle possibilità di ricorso a forme di occupazione a tempo parziale e altresì di assunzioni a termine le quali consentano intensificazioni temporanee o stagionali dell'attività lavorativa; c) in via sperimentale, per l'anno 1983, facoltà di assunzione nominativa di giovani per rapporti di lavoro a termine aventi finalità formativa; d) necessità di ridefinire la disciplina legislativa sulla mobilità interaziendale, anche secondo le linee individuate nei contratti di categoria; e) introduzione di misure per la disciplina delle assunzioni obbligatorie per correggere con effetto immediato una serie di accertate difficoltà applicative; f) costituzione, in aree sperimentali, di organismi pubblici dotati di adeguati mezzi finanziari e di autonomia funzionale; g) fissazione dei periodi massimi di godimento e nuove regole delle prestazioni di Cassa integrazione guadagni; h) decadenza dal diritto alle prestazioni di CIG straordinaria o di disoccupazione speciale nei casi di rifiuto ad accedere ad un posto di lavoro professionalmente equivalente ovvero, in mancanza di questo, ad essere impiegati temporaneamente in opere e in attività socialmente utili; i) previsione, nelle leggi di programmazione industriale, di una verifica congiunta-su richiesta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori-dei riflessi sull'occupazione dei processi di ristrutturazione e innovazioni tecnologiche, anche per quanto attiene ai regimi di orario e all'organizzazione del lavoro. 11) nell'intento di affrontare con misure concrete il problema dell'assenteismo, verranno disposte misure in sede legislativa, amministrativa e contrattuale; 12) al fine di realizzare regimi di orario di lavoro più rispondenti alle esigenze produttive, le parti concorderanno, nei rinnovi di categoria, clausole che consentano un più intenso utilizzo degli impianti, un recupero della prestazione effettiva rispetto all'orario contrattuale, nonché i criteri per una maggiore flessibilità di orari da porre in essere in sede aziendale. Verrà inoltre affrontato il problema della distribuzione delle ferie dell'anno impegnando a tale fine gli organi competenti in sede regionale e nazionale, per esaminare i problemi connessi. I rinnovi contrattuali definiranno una riduzione di orario di 20 ore in ragione d'anno nel corso del secondo semestre 1984 e di ulteriori 20 ore in ragione d'anno nel corso del primo semestre 1985. I rinnovi contrattuali definiranno modalità e tempi di applicazione della riduzione di orario per settori e comparti industriali e regimi particolari di orario. La riduzione suddetta sarà assorbita da orari inferiori esistenti a livello aziendale ad eccezione dei trattamenti concessi specificatamente per nocività del lavoro. Il Governo si impegna a presentare al Parlamento un provvedimento in forza del quale, qualora a livello aziendale venissero concordate riduzioni di orario con contestuale assunzione di nuovo personale, specie giovanile, siano previste particolari agevolazioni, ivi compresi eventuali sgravi di contributi sociali; 13) il Governo si impegna a sviluppare un confronto con le parti sociali per definire gli strumenti normativi atti a creare un fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupazione, alimentato da una quota dei miglioramenti normativi, pari allo 0,5% della retribuzione, in coerenza con quanto sarà stabilito nei contratti collettivi; 14) al fine di contribuire ad una rimozione delle cause di microconflittualità, le categorie potranno prevedere procedure aziendali di definizione di vertenze sulla applicazione dei contratti ed eventualmente arbitrati collegati anche a pause di raffreddamento. La contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione; 15) in considerazione delle eccezionalità della situazione in atto, i contratti di categoria avranno durata non inferiore a tre anni e mezzo, a partire dalla scadenza di quelli precedenti. Il protocollo si accompagna con tre allegati, due dei quali siglati in precedenza. L'allegato del 12 gennaio 1983 riguarda il fisco, e contiene: a) una nuova struttura delle aliquote che comporta l'annullamento del drenaggio fiscale; b) una nuova struttura delle detrazioni per i carichi di famiglia che determina un sensibile miglioramento per le famiglie monoreddito; c) una nuova struttura delle detrazioni per le spese di produzione, per i redditi di lavoro dipendente; d) una disponibilità ulteriore di 650 miliardi di lire per gli assegni familiari; e) meccanismi per l'adeguamento automatico delle detrazioni, tramite

un progetto da sottoporre al Parlamento riguardante le aliquote per scaglioni di reddito. Il secondo allegato del 19 gennaio 1983 riguarda gli assegni familiari, e prevede: a) l'assegno integrativo degli assegni familiari per i figli a carico di età inferiore ai 18 anni; b) le misure dell'assegno integrativo che verranno modulate in relazione al reddito familiare imponibile e al numero dei figli minori; c) qualora alla formazione del reddito familiare concorrano redditi diversi dal lavoro dipendente, quest'ultimo deve essere non inferiore al 70% del reddito familiare; d) il lavoratore è tenuto a dimostrare ogni anno la sussistenza delle condizioni che danno titolo all'assegno integrativo. Il terzo allegato del 22 gennaio riguarda l'assistenza sanitaria per i lavoratori e contiene l'impegno del Governo a presentare al Parlamento misure riguardanti: i farmaci (con l'allargamento della fascia degli esenti da ticket; l'innalzamento dello zoccolo di reddito che dà titolo all'esenzione del ticket; contenimento del prelievo mediante ticket nella misura del 15%; l'istituzione di un massimale nel pagamento del ticket di L. 20.000 a ricetta); gli accertamenti diagnostici strumentali e di laboratorio (con il contenimento dell'aumento del ticket entro valori non distanti dal tasso di inflazione; l'aumento del massimale nel pagamento del ticket di L. 20.000 per singola prescrizione e a L. 50.000 per prescrizioni multiple); gli infortuni sul lavoro e malattie professionali prevedendo l'esenzione del pagamento dei ticket sui farmaci e sugli accertamenti diagnostici.

14 Febbraio 1984. Comunicato del Governo (testo integrale) sui due decreti e sul disegno di legge 14 febbraio 1984: «Il Consiglio dei Ministri ascoltate una relazione del presidente del Consiglio ed una del Ministro del Lavoro, constatato che il protocollo di intesa proposto dal Governo alle organizzazioni rappresentative delle Parti sociali per l'avvio della politica dei redditi ha ottenuto l'adesione della quasi totalità delle predette organizzazioni, ha constatato altresì che la non adesione deliberata, con voto di maggioranza della Cgil non consente al protocollo di acquistare diretta efficacia giuridica per quanto attiene alla programmazione della dinamica salariale nei rapporti interprivati, ha preso atto, d'altra parte, dell'invito rivolto al Governo dalle organizzazioni aderenti, affinché siano adottate le misure legislative amministrative necessarie a rendere operativi il protocollo e gli allegati che lo accompagnano. Su queste premesse, e sulla base degli impegni assunti davanti alle Camere con gli indirizzi programmatici, il Consiglio dei Ministri tenuto conto delle priorità e delle urgenze imposte dalle caratteristiche complessive e dai tempi della manovra della politica dei redditi, ha deliberato l'approvazione delle seguenti misure. Su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, un Decreto legge che: a) predetermina la media ponderata annua degli incrementi delle tariffe e dei prezzi amministrati, entro i limiti del tasso programmato di inflazione, conferendo al Comitato interministeriale prezzi i poteri necessari ad assicurare il rispetto del limite; b) adegua i redditi familiari all'accrescimento del costo della vita, attraverso l'incremento dell'assegno integrativo degli assegni familiari e delle quote di aggiunte di famiglia; c) fissa i punti di scala mobile per il 1984, nella misura di 2 punti dal 1° febbraio, 2 dal 1° maggio, 2 dal 1° agosto e 3 dal 1° novembre; d) sposta al 15 aprile il termine per la revisione generale del prontuario terapeutico. Su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, un decreto legge per l'introduzione dei contratti di solidarietà, istituito per il quale viene stabilito un adeguato sostegno e che consentirà la riduzione del personale in esubero e l'incremento dell'occupazione soprattutto giovanile, attraverso un meccanismo di volontaria riduzione dell'orario di lavoro, con conseguente assunzione di personale da occuparsi per le fasce orarie disponibili. Ciò senza incremento di oneri per le imprese né per la Cassa integrazione guadagni. Su proposta dei Ministri dei Lavori Pubblici e della Giustizia, un disegno di legge che prevede la sospensione dell'aggiornamento dell'equo canone per il 1984, tenendo conto che l'aumento complessivo di tale voce, per lo stesso anno, supera già il 13% a causa del trascinarsi degli incrementi del 1983. L'approvazione del disegno di legge mantiene fermo l'intento del Governo di conseguire la più sollecita approvazione del disegno di legge già presentato alle Camere in materia di equo canone, in vista della vigenza dei patti in deroga ivi previsti a decorrere dal 1° gennaio 1985».

18 dicembre 1988. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, al fine di promuovere e potenziare le occasioni di impiego, valorizzando nel contempo le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, vista la legge n.863/1984, viene attribuito alle imprese che non richiedano finanziamenti pubblici corrispondenti, la facoltà di richiedere il nullaosta per la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in attuazione di progetti conformi a regolamentazioni concordate a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori maggiormente rappresentative. In questa sede, vengono stabiliti la durata, gli inquadramenti, le 40 ore di formazione teorica e le 40 ore di formazione tecnico-pratica.

6 luglio 1990. Protocollo d'intesa sul costo del lavoro. 1) il completamento del mercato unico europeo impone l'adozione di regole e di vincoli; 2) il Governo riconferma gli obiettivi contenuti nel documento di programmazione economica e finanziaria per gli anni 1991-93, in particolare il tasso di crescita 1991:+3%, 1992:+3,2%, 1993:+3.5%; 3) il Governo giudica l'attuale meccanismo di indicizzazione meritevole di modifiche; 4) il Governo invita i Sindacati e la Confindustria ad una trattativa per la ristrutturazione del salario e del sistema contrattuale; 5) La Confindustria prende atto dei precedenti punti e di conseguenza recede dal blocco dei contratti; 6) il Sindacato prende atto dei precedenti punti e revoca lo sciopero generale programmato per l'11 luglio 1990 e accetta di iniziare la trattativa dal 1° giugno 1991.

31 luglio 1992. L'intesa Governo, Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, sancisce: a) la definitiva cessazione della scala mobile senza prevederne la sostituzione con altri sistemi di indicizzazione dei salari; b) la sospensione, fino a tutto il 1993 di «erogazioni unilaterali collettive» o «negoziati a livello d'impresa da cui possano derivare incrementi retributivi». Le contropartite immediate per il sindacato consistono nell'erogazione di un Elemento Distinto dalla Retribuzione (EDR) di L. 20.000 mensili uguali per tutti i lavoratori. La revisione complessiva della struttura del salario e della contrattazione viene affidata ad una trattativa prevista per l'autunno.

31 luglio 1993. Protocollo Governo – Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali (sintesi). Il primo capitolo del Protocollo riguarda: la POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE. Viene definita strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese. Per il perseguimento di questa politica il Governo si impegna ad operare per: a) un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari; b) la riduzione del debito pubblico e del deficit dello Stato. Per sviluppare la politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali vengono individuate delle sessioni di confronto: a) in maggio-giugno prima della presentazione del documento di programmazione economico-finanziaria; b) in settembre nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio.

Il secondo capitolo riguarda la STRUTTURA CONTRATTUALE. Oltre a definire in termini precisi il ruolo e le funzioni di rappresentanza e negoziale del sindacato, il protocollo delinea le procedure, dalla presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali nonché i tempi di apertura dei negoziati, prevede una innovazione in materia di Indennità di vacanza contrattuale: dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme, un elemento provvisorio della retribuzione pari al 30% del tasso di inflazione programmato. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50%. In questo capitolo rientrano le RAPPRESENTANZE SINDACALI. In proposito viene concordato: a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il protocollo, riconoscono come Rappresentanza sindacale unitaria (RSU), nelle singole unità produttive quella disciplinata nell'accordo quadro 1° marzo 1991. Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni sindacali e le RSU, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 dall'elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti.

Il terzo capitolo riguarda le POLITICHE DEL LAVORO. Il Governo si impegna a predisporre un organico disegno di legge per modificare il quadro normativo in materia di gestione del mercato del lavoro e delle crisi occupazionali. Si tratta della revisione della Cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale (CIGS), della modifica della disciplina della Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), di politiche giovanili con la nuova disciplina per l'apprendistato e per il contratto di formazione-lavoro, di misure per la riattivazione del mercato del lavoro riguardante aree territoriali come il Mezzogiorno o figure messe ai margini come le donne.

Il quarto capitolo riguarda il SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO. Viene evidenziato il ruolo della innovazione tecnologica negli anni Novanta ai fini della competitività dei sistemi economico-industriali dell'Italia e dell'Europa. Le direzioni da prendere: a) riordino, valorizzazione e rafforzamento delle strutture di ricerca pubbliche quali Università, CNR, ENEA; b) valorizzazione strutture organizzative interne alle aziende; c) creazione di strutture di ricerca esterne miste pubbliche-private. Una seconda linea di indirizzo riguarda l'istruzione e la formazione professionale, attraverso la modernizzazione e riqualificazione dell'istruzione e dei sistemi formativi, finalizzati all'arricchimento delle competenze di base e professionali.

2. Sintesi dei rinnovi dei Contratti collettivi nazionali di lavoro nel settore grafico-editoriale

Maggio 1947. Viene stipulato un contratto tra Confindustria e Cgil nazionale che mantiene nella sostanza le caratteristiche del contratto in vigore durante il regime fascista. I contenuti sono di due tipi e riguardano gli aspetti normativi e quelli retributivi, da applicarsi ai singoli rapporti di lavoro. In sostanza: a) l'orario di lavoro è di 48 ore senza limiti per lo straordinario; b) la retribuzione che comprende i minimi tabellari (tra le L. 57.000 mensili della 1^a categoria impiegato alle L. 60 orarie del fattorino (per un salario di L. 15.000 mensili), corrispondente a 240 ore di prestazione lavorativa e la contingenza, che viene definita in termini percentuali sulla paga base dagli accordi interconfederali. Nda: alle Officine Grafiche di Verona nel 1950 i lavoratori specializzati e qualificati sono inquadrati in tre categorie. Le paghe orarie degli operai di 1^a categoria sono: linotipisti L. 213,90; compositori e impressori di 1^a categoria L. 169,61; rotocalcografi e litografi L. 186,57; disegnatori finiti L. 224,60; legatori extra L. 176,63 e legatrici di 1^a categoria L. 105,15.

24 luglio 1957. Il contratto è costituito da sette parti. 1) La prima parte contiene varie norme generali (validità e limiti di applicabilità, decorrenza e durata, riferimento al Regolamento interno di azienda, documenti necessari per l'assunzione, regolamentazione per i passaggi di categoria, igiene e sicurezza del lavoro, istruzione professionale, rinvio alle norme interconfederali per i criteri in materia di licenziamenti collettivi individuali, gestione delle controversie individuali o plurime). 2) La seconda parte riguarda gli operai e regola: la visita medica prima dell'assunzione, l'assunzione degli apprendisti, l'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli, il periodo di prova, l'orario di lavoro (8 ore giornaliera e 48 settimanali) per tutti tranne gli addetti alle linotype e intertype che a causa della lavorazione del piombo, hanno un orario ridotto a 7 ore giornaliera e 42 settimanali. Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue, l'orario non può superare le 10 ore giornaliera per 6 giorni. In caso di effettuazione di più turni di lavoro, il loro svolgimento è predeterminato settimana per settimana e l'orario prevede il 1° turno di 8 ore, il 2° di 7, il 3° di 6. Il lavoro straordinario viene richiesto il giorno prima e sono corrisposte le maggiorazioni del 30% quando è feriale, 60% quando è notturno e festivo, i recuperi in caso di interruzione di lavoro. Questa parte contiene inoltre l'elenco delle tredici festività e la regolazione di ferie (12 giorni lavorativi per anzianità di servizio da 1 a 3 anni di lavoro compiuti fino, per gradi, ai 18 giorni per anzianità di servizio dall'inizio del 20° anno in poi), con la facoltà per la direzione di commutare per ragioni tecniche e organizzative i giorni di ferie eccedenti i 12, trasferte, congedo matrimoniale (della durata di 10 giorni consecutivi con il compenso di 9 giornate di retribuzione), gratifica natalizia di cui all'accordo interconfederale vigente; conservazione del posto di lavoro per l'operaio assente per malattia o per infortunio fino ad un massimo di 8 o 10 mesi a seconda dell'anzianità aziendale; possibilità per l'azienda di assegnare l'operaio a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito. In caso di mansioni superiori, sarà corrisposta, limitatamente al solo periodo di prestazione, la differenza tra la retribuzione percepita e quella della mansione predetta; la corresponsione settimanale della paga; il preavviso di due settimane in caso di licenziamento o dimissioni; l'indennità di anzianità in caso di licenziamento (per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione fino al 1° marzo 1931, giorni 2 di retribuzione per ogni anno di servizio; per l'anzianità di servizio maturata dal 1° marzo 1931 al 30 aprile 1947 da 2 a 4 giorni a seconda del numero di anni compiuti; per l'anzianità di servizio maturata dal 1° maggio 1947 in poi da giorni 6 fino a 14 di retribuzione a seconda degli anni di anzianità); indennità di anzianità in caso di dimissioni; preavviso portato a 4 settimane in caso di cessazione, trapasso e trasformazione dell'azienda; disciplina del lavoro con infrazioni a discrezione dell'azienda. 3) La terza parte riguarda le categorie intermedie, suddivise a loro volta in 1^a e 2^a categoria. I primi sono lavoratori investiti di particolari mansioni di fiducia e responsabilità che hanno capacità tecniche superiori e sono in grado di controllare il lavoro di un gruppo di operai. In virtù di questa qualificazione ad essi viene riconosciuto uno stipendio mensile non inferiore al 15% in più rispetto al minimo di paga tabellare. I secondi sono i revisori di bozze, i cartellonisti e i cromisti. Ad essi viene assicurato uno stipendio mensile non inferiore al 5% in più rispetto al minimo di paga tabellare. Per gli intermedi, la parte normativa riferita alle ferie e agli aumenti periodici di anzianità è quella degli impiegati. 4) La quarta parte riguarda gli impiegati. Il loro periodo di prova può arrivare fino a quattro mesi e sono suddivisi in amministrativi e tecnici. La classificazione è in 1^a, 2^a, 3^a e 4^a categoria. i giorni di ferie sono 15 in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni, 20 oltre i 2 anni fino a 10, 25 oltre i 10 anni fino a 25, 30

in caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni. Agli impiegati, per l'anzianità servizio maturata dopo il 21 anno di età presso la stessa azienda, viene corrisposta una maggiorazione del 5% per ogni biennio fino ad un massimo di 12 bienni. 5) La quinta parte riguarda le norme tecniche operai. Le categorie dei lavoratori sono: apprendisti; operai di 3^a categoria; operai di 2^a; operai di 1^a; mettifoglio; operai complementari; operai ausiliari; addetti al servizio di magazzino; operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia; capi operai; capi reparto; protti. Norme tecniche speciali riguardano i compositori a mano, con la definizione dei contenuti professionali della 3^a, 2^a e 1^a categoria (maggiorazione dell'8% quando il lavoratore viene adibito alla composizione con caratteri non latini e 5% quando compongono normalmente lingue estere o formule algebriche). Norme tecniche speciali riguardano anche la composizione meccanica, definendo i contenuti professionali di linotipista, monotipista, fonditore monotipista). Anche per questi, quando compongono con caratteri non latini o in lingue estere viene corrisposta una maggiorazione del 5% sul salario contrattuale. Norme tecniche per gli impressori, sempre suddivisi in 3^a, 2^a e 1^a categoria. Molto impegnativa è la definizione, in sede di Contratto nazionale, degli organici richiesti sulle varie macchine piane e sulle rotative tipografiche, tenendo conto del formato del foglio. Le maggiorazioni per gli impressori di 1^a categoria adibiti a macchine piane con luce di cm 90x130, viene corrisposta una maggiorazione del 6%. Agli impressori di 1^a categoria addetti alle rotative la maggiorazione è del 8%, del 7% per la 2^a categoria, del 5% per la 3^a. Seguono norme tecniche per gli stereotipisti, stereo galvanotipisti, galvanisti, per i quali vengono definiti i contenuti professionali della 3^a, 2^a e 1^a categoria e per la litografia nell'ambito della quale vengono definite le qualifiche dei disegnatori litografi, dei macchinisti litografi e dei trasportatori con relativi inquadramenti professionali. Apprendistato della durata di cinque anni, quattro anni di perfezionamento, acquisizione della qualifica per il disegnatore litografo, 3^a, 2^a e 1^a categoria per le altre qualifiche alle quali viene aggiunta quella del mettifoglio e leva foglio, "di preferenza svolto da personale femminile". Un apposito articolo fissa gli organici delle macchine monocolori, bicolore e quadricolori. Per i macchinisti di rotative monocolori di formato superiore al 60 x 80 la maggiorazione è del 5%; 7% per la bicolore e 10% per la quadricolori. Per i macchinisti stampatori su latta 13%. La parte quinta contiene anche le norme tecniche speciali per gli incisori di musica che: «per perfezionarsi nell'arte dell'incisoria, dovrà acquisire in una scuola professionale musicale, sufficienti cognizioni musicali in merito alla teoria della musica ed al solfeggio». Le norme tecniche speciali per i rotocalcografi sono riferite ai fotografi, ritoccatore, montatori, preparatori del pigmento, incisori, galvanismi, lisciatori e impressori. L'apprendistato ha la durata di cinque anni e le categorie sono la 3^a, la 2^a e la 1^a. Agli operai di 1^a categoria viene corrisposta una maggiorazione del 10% che diventa del 15% se gli operai svolgono una doppia funzione e del 20% se responsabili di rotative. Gli organici di macchina dipendono dal numero dei cilindri di stampa e dal formato carta. Per la legatoria, le norme tecniche riguardano l'apprendistato, le categorie (3^a, la 2^a, la 1^a) e il legatore di categoria extra, che è adibito alla scolpitura, decorazione e doratura a mano, smussatura in oro e legatura o rilegatura in pelle, pergamena, tartaruga o madreperla per lavori fini. Agli operai che nel reparto Legatoria impiegano metalli in polvere, viene corrisposta, per il tempo che trascorrono in questo lavoro, una maggiorazione del 15%. Inoltre agli operai ed operaie stessi verrà dato, sempre quando impieghino metalli in polvere, la razione normale di latte; nell'impossibilità di somministrare latte fresco, si supplirà con latte condensato o in polvere. Agli operai adibiti alla tagliatura di carte valori, di etichette e di immagini sacre di formato piccolo, sarà corrisposta una maggiorazione del 6%. Ai rigatori che conducono due macchine contemporaneamente sarà corrisposta analoga maggiorazione. Alcune norme tecniche speciali riguardano anche i fotografi industriali, i fonditori di caratteri, i complementari classificati in operai specializzati e comuni e gli addetti ai servizi di magazzino. 6) La sesta parte riguarda le norme speciali per i lavoratori delle aziende munite di attrezzature occorrenti per la stampa di periodici illustrati, con macchine rotative rotocalco a carta in bobina. A favore dei lavoratori (operai, intermedi, impiegati tecnici) addetti alla preparazione, alla stampa (compreso l'eventuale completamento del periodico con macchina a foglio steso), alla confezione e spedizione dei periodici illustrati stampati con le macchine rotative rotocalco a carta in bobina, saranno corrisposte le maggiorazioni del 25% per gli impiegati tecnici di 1^a e 2^a categoria, intermedi di 1^a categoria, operai di 1^a categoria; del 24% per gli impiegati tecnici di 3^a categoria, intermedi di 2^a, operai di 2^a categoria; del 20% per gli operai di 3^a categoria e gli ausiliari; del 18% per il personale femminile con qualifica di operaie. Gli organici delle macchine rotative rotocalco a carta a bobina per la stampa dei periodici illustrati

vengono definiti sulla base del numero di elementi (cilindri) di stampa e del formato carta. Per le aziende a lavorazione mista (tipografica-offset-rotocalco), ad evitare spiacevoli differenziazioni di trattamento, i benefici relativi alle maggiorazioni verranno estesi alla intera massa di lavoratori, procedendo alla ripartizione dell'onere complessivo derivante alle aziende. La valutazione della ripartizione sarà fatta d'accordo tra la direzione aziendale e la Commissione interna, rispettivamente assistiti dalle organizzazioni sindacali locali. In caso di mancato accordo saranno investite della questione le associazioni di secondo grado stipulanti. 7) La settima parte riguarda i salari, gli stipendi e le indennità di contingenza. Nel 1957 i salari e gli stipendi sono suddivisi in 12 zone. Nella zona più importante che è la 0, sono comprese le aziende ubicate nelle province di Milano, Torino e Genova. Nella zona 1^a sono comprese quelle di Como, Firenze, Roma, Varese. Le aziende di Verona sono comprese nella zona 4^a insieme alle aziende delle province di La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna e Vicenza. L'indennità di contingenza per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini è disciplinata dagli accordi interconfederali che prevedono la sua suddivisione in due gruppi territoriali. Il gruppo «A» comprende Piemonte, Valle D'Aosta, Lombardia, Liguria, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Trentino Alto Adige, Emilia-Romagna, Toscana e province di Roma, Napoli e Palermo. Il gruppo territoriale «B» comprende le altre regioni. Gli aumenti contrattuali vengono riconosciuti in percentuale fissa sui minimi degli stipendi (la retribuzione su base mensile degli impiegati e degli intermedi) e sui minimi dei salari orari (la retribuzione oraria degli operai), con l'effetto di aumentare la forbice che distanzia i livelli più bassi da quelli più alti.

Per effetto degli specifici inquadramenti nelle categorie e delle condizioni (collocazione nella zona 4 del CCNL e nel gruppo territoriale A della indennità di contingenza), gli stipendi mensili degli impiegati ed i salari degli operai, calcolati su paga base oraria e contingenza di ciascuna categoria al 1° febbraio del 1957, sono i seguenti:

Tabella delle categorie, degli stipendi e dei salari dei lavoratori delle Officine Grafiche Mondadori al 1° febbraio 1957.

	STIPENDIO MENSILE	CONTINGENZA UOMINI SUP. 21 ANNI VALORE GIORNALIERO	CONTINGENZA DONNE SUP. 21 ANNI VALORE GIORNALIERO	TOTALE MESE SUP. 21 ANNI CALCOLANDO ORE 48 SETT./26 GIORNI E 203 ORE MENSILI
IMPIEGATI				
UOMINI				
1 ^a Categoria	86.550	273,63		93.664,38
2 ^a Categoria:				
superiore ai 21 anni	66.300	211,45		71.797,70
3 ^a categoria A):				
superiore ai 21 anni	48.600	153,50		52.991,00
3 ^a categoria B):				
inferiore ai 21 anni	40.250	141,62		43.932,12
DONNE				
1 ^a Categoria	86.550		273,63	93.664,38
2 ^a Categoria:				
superiore ai 21 anni	59.650		177,54	64.266,04
3 ^a Categoria A):				
superiore ai 21 anni	47.750		132,21	51.187,46
3 ^a Categoria B):				
inferiore ai 21 anni	36.200		112,06	39.113,56
INTERMEDI				
UOMINI				
1 ^a Categoria	66.300	211,45		71.797,70
2 ^a Categoria	55.300	154,30		59.311,18
DONNE				
1 ^a Categoria	57.700	211,45	172,27	62.179,02

OPERAI	VALORI ORARI	VALORI GIORNALIERI UOMINI	VALORI GIORNALIERI DONNE	TOTALE MESE SUP. 20 ANNI CALCOLANDO ORE 48 SETT./26 GIORNI
UOMINI				
<i>Tipografi:</i> Linotipisti, tastieristi e fonditori alla monotype Compositori a mano:	283,00	154,30		58.347,80
Operai di 1 ^a categoria	258,50	154,30		53.664,00
Operai di 2 ^a categoria	217,50	128,70		48.568,62
Operai di 3 ^a categoria	187,00	121,84		42.063,84
<i>Impressori:</i>				
Operai di 1 ^a categoria	258,50	154,30		57.779,80
Operai di 2 ^a categoria	217,50	128,70		48.568,80
Operai di 3 ^a categoria	187,00	121,84		42.063,84
<i>Stereotipisti:</i>				
Operai di 1 ^a categoria	258,50	154,30		57.779,80
Operai di 2 ^a categoria	217,50	128,30		48.568,80
Operai di 3 ^a categoria	187,00	121,84		42.063,84
<i>Stereogalvanotipisti:</i>				
Operai di 1 ^a categoria	283,00	154,30		62.875,80
Operai di 2 ^a categoria	234,50	128,30		52.122,20
Operai di 3 ^a categoria	202,00	121,84		45.225,44
<i>Fotoincisori:</i> Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatore:				
Operai di 1 ^a categoria	279,00	154,30		62.043,80
Operai di 2 ^a categoria	231,50	128,70		51.319,84
Operai di 3 ^a categoria	200,00	121,84		44.767,84
Torcolieri di tricromie e fotolito	279,00	154,30		62.043,80
Torcolieri per lavori al tratto e mezzat.	231,50	154,30		52.059,80
Montatori e fresatori	231,50	154,30		52.163,80
<i>Litografi:</i> Disegnatori, cromisti:				
Operai finiti	342,00	211,45		76.633,70
Operai del 2° biennio	284,00	154,30		63.083,80
Operai del 1° biennio	231,50	128,70		51.498,20
Trasportatori fotolitografi e stampatori				
Operai di 1 ^a categoria	279,00	154,30		62.043,80
Operai di 2 ^a categoria	231,50	128,70		51.498,20
Operai di 3 ^a categoria	200,00	121,84		44.767,84
Tiraprove	279,00	154,30		62.043,80
Torcolieri	231,50	154,30		52.163,80
Lisciapietre, granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	211,00	154,30		47.899,80
<i>Rotocalcografi – Fototipisti:</i> Preparatori, fotografi, ritoccatore, macchinisti:				
Operai di 1 ^a categoria	279,00	154,30		62.043,80
Operai di 2 ^a categoria	231,50	128,70		51.498,20
Operai di 3 ^a categoria	200,00	121,45		44.767,84

<i>Incisori di musica:</i>				
Operai di 1 ^a categoria	342,00	211,45		76.733,70
Operai di 2 ^a categoria	284,00	154,30		63.083,80
Operai di 3 ^a categoria	231,50	128,70		51.498,20
<i>Legatori, Librai:</i>				
Operai di categoria extra	266,50	154,30		59.443,80
Operai di 1 ^a categoria	252,00	154,30		56.427,80
Operai di 2 ^a categoria	209,50	128,70		46.922,20
Operai di 3 ^a categoria	183,50	121,84		41.335,84
Rilegatori e lineatori	252,00	154,70		56.438,20
<i>Fonditori di caratteri:</i>				
Operai specializz. 1 ^a categoria A	283,00	154,30		62.875,80
Operai qualificati provetti 1 ^a cat. B	283,00	154,30		62.875,80
Operai di 2 ^a categoria A	231,50	128,70		51.498,20
Operai di 2 ^a categoria B	211,00	128,70		47.234,20
Allievi speciali	186,50	121,84		41.959,84
<i>Mettifoglio (uomo)</i>	200,00	121,84		44.767,84
<i>Fotografi industriali:</i>				
Operatori di 1 ^a categoria	279,00	154,30		62.043,80
Operatori di 2 ^a categoria	231,50	128,70		51.498,20
Operatori di 3 ^a categoria	200,00	121,84		44.767,84
Calligrafi di 1 ^a categoria	259,00	154,30		57.894,20
Calligrafi di 2 ^a categoria	217,00	128,70		48.482,20
Stampatori di 1 ^a categoria	255,00	154,30		57.062,20
Stampatori di 2 ^a categoria	213,50	128,70		47.754,20
Stampatori di 3 ^a categoria	187,00	121,84		42.063,20
Ritoccatore all'aerografo:	281,50	154,30		62.563,80
Ritoccatore di 1 ^a categoria	279,00	154,30		62.054,20
Ritoccatore di 2 ^a categoria	231,50	128,70		51.498,20
Ritoccatore di 3 ^a categoria	200,50	121,84		44.871,84
Rotativisti di 1 ^a categoria	279,00	154,30		62.043,80
Rotativisti di 2 ^a categoria	231,50	128,70		51.498,20
Rotativisti di 3 ^a categoria	200,00	121,84		44.767,84
Ceramisti di 1 ^a categoria	281,50	154,30		62.563,80
Ceramisti di 2 ^a categoria	234,00	128,70		52.018,20
<i>Servizi complementari:</i>				
Operai specializzati	242,50	154,30		54.451,80
Operai qualificati	211,00	128,70		47.234,20
<i>Servizi ausiliari:</i>				
Operai specializzati sopra i 20 anni	192,00	154,30		43.947,80
Operai comuni sopra i 20 anni	175,00	114,30		39.371,80
<i>Servizi di magazzino:</i>				
Operai sopra i 20 anni	211,00	128,70		47.234,20
<i>Lavori discontinui di attesa e custodia: valori giornalieri</i>				
Gruppo A) Autisti esterni, motoscafisti, infermieri/e patentati:				
paga per 8 ore	1.936,00	154,30		54.347,20
paga per 9 ore	2.135,50	154,30		59.534,80
paga per 10 ore	2.326,00	154,30		64.487,80
Gruppo B) Guardiani, custodi, portieri, uscieri, fattorini, di età superiore ai 18 anni:				
paga per 8 ore (48 settimanali)	1.528,00	121,84		42.895,84
paga per 9 ore (53 settimanali)	1.687,50	121,84		50.210,80
paga per 10 ore (60 settimanali)	1.851,50	121,84		51.306,84

DONNE				
<i>Legatrici – Libraie</i>	<u>Valori orari</u>			
Operaie di 1ª categoria	171,50		108,29	38.487,54
Operaie di 2ª categoria	152,50		102,46	34.383,96
Operaie di 3ª categoria	143,50		96,15	32.347,90
<i>Fonditrici di caratteri:</i>				
Operaie di 1ª categoria	181,50		108,29	40.567,54
Operaie di 2ª categoria	173,50		108,29	38.903,54
Operaie di 3ª categoria	159,50		102,46	35.839,54
Operaie di 4ª categoria	149,50		96,15	33.595,99
<i>Lavorazioni varie:</i>				
Mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche	183,00		96,15	40.563,90
Mettifoglio alle tipografiche, Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, verniciatura,	173,50		96,15	38.587,80
Levafoglio, porgi foglio, bronzatrici.	158,00		102,46	35.527,96
	147,00		96,15	33.075,90
<i>Lavori discontinui di attesa e custodia:</i>	<u>valori giornalieri</u>			
Gruppo C) Infermiere:				
paga per 8 ore (48 ore sett.li)	1.379,50		121,84	39.034,84
paga per 9 ore (53 ore sett.li)	1.536,00		121,84	43.103,84
paga per 10 ore (60 ore sett.li)	1.688,00		121,84	47.055,84
Gruppo D) Donne altre mansioni:				
paga per 8 ore (48 ore sett.li)	1.250,00		102,46	35.163,96
paga per 9 ore (53 ore sett.li)	1.390,00		102,46	38.803,96
paga per 10 ore (60 ore sett.li)	1.520,00		102,46	42.183,96

Nota: nel 1957, nel settore grafico, gli elementi retributivi tabellari sono esclusivamente, la paga base e l'indennità di contingenza. Questa seconda, in precedenza e fino all'accordo interconfederale del 1956, era stata conglobata nella paga base. Altri elementi retributivi aggiuntivi sono l'indennità mensa di 40 lire giornaliera ottenuta nel 1956, gli eventuali scatti di anzianità, la maggiorazione turni, le maggiorazioni tecniche contenute nella parte quinta norme tecniche operai e la maggiorazione per la lavorazione dei periodici, distribuita tra tutti i dipendenti. In fabbrica sono presenti quasi tutti i mestieri inquadrati nel CCNL. Di conseguenza, calcolando che per numerosi di essi è previsto l'inquadramento su almeno tre categorie, che gli stipendi mensili e i salari orari sono previsti per fasce di età (tra gli impiegati superiore ai 21 anni, da 20 a 21, da 19 a 20, da 18 a 19, da 17 a 18, da 16 a 17 e sotto i 16 tra gli operai nei servizi ausiliari e di magazzino), che inoltre le maggiorazioni tecniche e quelle per turno riguardano numerosi lavoratori, si può affermare che sui circa 1.350 dipendenti in essere, si possano contare almeno 1.000 diverse retribuzioni e che, confrontando il livello parametrico che caratterizza la paga base più contingenza dell'impiegato di 1ª categoria rispetto a quella della levafoglio di una macchina tipografica, fatto 100 il livello di quest'ultima, quello dell'impiegato di 1ª categoria è di 400. Se il parametro viene calcolato comprendendo anche gli scatti di anzianità e le maggiorazioni tecniche, si può benissimo arrivare a 100 contro 500. Quasi come prima della seconda guerra mondiale. È il regno delle differenze e delle disuguaglianze. Tutto ciò è sicuramente il frutto della gerarchizzazione sociale consolidata nella storia del settore grafico nel periodo fascista e solo limitatamente intaccata nei primi 10 anni del dopoguerra.

1 ottobre 1959 - 10 gennaio 1962 - 11 marzo 1965 - 15 febbraio 1967. I rinnovi contrattuali stipulati in queste date, si caratterizzano: a) per l'assunzione al proprio interno di alcuni punti della contrattazione interconfederale, come ad esempio l'anticipo del riassetto zonale, con il passaggio della collocazione della paga base dalla 4ª zona del 1957, alla 3ª nell'agosto del 1961, alla 2ª nell'ottobre del 1961, (alla 1ª zona per i lavoratori della Mondadori fin dal 1 aprile del 1962, e la zona 0 nel 1963), raggiungendo così le retribuzioni dei lavoratori di Milano, Torino, Genova e con esse la parificazione salariale uomo-donna. Il rinnovo contrattuale del 1 ottobre 1959 introduce: la durata biennale del contratto (dal 1 gennaio del 1960 al 31 dicembre del 1961) e il congedo matrimoniale di 10 giorni consecutivi. L'orario è di 8 ore giornaliere e 48 settimanali. Per l'apprendista di 44. In caso di prestazioni straordinarie viene introdotta la norma che il preavviso sia dato possibilmente il giorno prima e vengono fissate le maggiorazioni feriale del 30%, notturno e festivo del 60%. Le ferie sono commisurate all'anzianità di servizio: 12 giorni da 1 a 3 anni compiuti, 14 dal 4° al 10°, 16 dall'11° al 19°, 18 dal 20°. Il rinnovo contrattuale del 6 gennaio 1962, sotto il profilo normativo vede inserito

un articolo sulla gestione delle controversie: quando le controversie individuali o plurime, circa l'applicazione del contratto, non venissero conciliate in sede aziendale tramite la Commissione interna, dovranno essere deferite alle competenti organizzazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori. In caso di mancato accordo, le controversie collettive saranno interpretate dalle organizzazioni nazionali. L'orario di lavoro passa a 7 ore e 30 giornaliere e 45 settimanali. Per quanto riguarda il passaggio di mansioni, viene stabilito che, trascorso il periodo di un mese nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio nella nuova categoria. Oltre ad un leggero aumento salariale sempre in percentuale sugli stipendi degli impiegati ed i salari degli operai, il rinnovo si esaurisce in sostanza nella costosa operazione del passaggio della paga base dalla zona 3^a alla zona 1^a. In questa fase, il rinnovo contrattuale che conosce le novità più significative è quello del 18 febbraio 1965: i contenuti del CCNL vengono gradualmente cambiati e fatti corrispondere ai mutamenti sociali e politici ed ai nuovi rapporti di forza che si vanno delineando nelle fabbriche. Cambia la parte riguardante gli operai: l'orario di lavoro viene ridotto a 7 ore e 20 minuti giornalieri e a 44 ore settimanali, con la maggiorazione del 4% per i lavoratori turnisti; viene regolamentato il lavoro straordinario, notturno e festivo; le ferie raggiungono i 18 giorni per anzianità di servizio dal 9° anno di lavoro in poi; il preavviso di licenziamento è di due o tre settimane a seconda dell'anzianità di servizio; il congedo matrimoniale di 10 giorni retribuito per 9; c'è un primo riconoscimento dell'anzianità di servizio con una maggiorazione del 2% per gli operai arrivati alla 1^a e 2^a categoria. Dal punto di vista dell'inquadramento professionale, il rinnovo del Contratto rispecchia le trasformazioni in corso, con l'introduzione del taylorismo. Lo schema professionale che viene adottato risulta un ibrido tra struttura professionale tradizionale, basata sulle figure chiave, e una sorta di job evaluation, che si traduce nell'individuazione di maggiorazioni tecniche che dovrebbero rispecchiare la parcellizzazione operata sulle varie figure. Pertanto, un capitolo che conosce modifiche è quello delle norme tecniche speciali per la composizione meccanica, con relativa maggiorazione del 5%, dove si individuano le categorie per gli impressori-macchinisti, si definiscono gli organici a seconda delle macchine e si fissano le maggiorazioni, dal 5 al 7, fino al 15% per il capo macchina stampa roto offset e i calcografi. Per la rotocalcografia si suddividono le qualifiche in: fotografo, ritoccatore, montatore, incisore, galvanista e stampatore, con relative individuazioni delle categorie, degli organici e delle maggiorazioni tecniche tra il 10, il 12 e il 15%. Tra le norme tecniche speciali assume rilievo quella riguardante i lavoratori operai e impiegati delle aziende munite di attrezzature occorrenti per la stampa di periodici illustrati con macchine rotative rotocalco a carta in bobina e confezionatrici. Per questi lavoratori, le apposite maggiorazioni arrivano al 29 e 23%, definendo altresì appositi organici. Questo rinnovo contrattuale si segnala anche per l'affermazione di qualche diritto, come quello delle affissioni-in apposito albo-di comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei sindacati provinciali; della possibilità per i lavoratori di ricorrere all'assistenza di un membro di Commissione interna nel caso di infrazione disciplinare, o quello di poter versare automaticamente il proprio contributo sindacale attraverso la sottoscrizione di apposita delega. La classificazione professionale mantiene le differenze retributive oltre che per professioni, per fasce di età (superiore ai 21 anni, dai 20 ai 21, dai 19 ai 20, dai 18 ai 19, dai 17 ai 18 e sotto i 17). Il rinnovo contrattuale dell'8 febbraio 1967 introduce il diritto, sia pur debole, di adottare una procedura «nel caso di introduzione di nuovi procedimenti meccanici o nuovi sistemi di produzione che modifichino sostanzialmente lo svolgimento tecnico produttivo. I problemi ad essi connessi verranno demandati dalla sede aziendale, da una delle parti, alle competenti organizzazioni territoriali e da queste, previa acquisizione dei relativi elementi di fatto, alle associazioni nazionali stipulanti, onde stabilire le più opportune norme tecniche per il personale addetto». L'orario di lavoro conosce una piccola riduzione a 7 ore e 10 minuti giornalieri e 43 ore settimanali, i turni a 6 ore e 50 minuti. Le ferie passano da 14 a 15 giorni per i lavoratori con un'anzianità tra 1 e 6 anni e a 18, dal 7° anno di lavoro in poi.

25 febbraio 1969 e 21 gennaio 1971. a) nel 1969, vengono ampliati i diritti e la possibilità, nelle aziende con più di 40 dipendenti, di svolgere riunioni interne, sia pur fuori dell'orario di lavoro, purché siano indette da dirigenti nazionali o provinciali dei sindacati firmatari del contratto nazionale. Con il rinnovo contrattuale del 21 gennaio 1971 si consolida il diritto di assemblea previsto dalla legge 300 Statuto dei diritti dei lavoratori; b) viene incrementata l'indennità di anzianità per i lavoratori licenziati o dimissionari; c) l'orario di lavoro viene ulteriormente ridotto: dal 1 febbraio 1970 passa a 7 ore giornaliere e 42 settimanali, dal 1 novembre 1970 a 6 ore e 50 minuti nella giornata (6 per i turnisti) e 41 settimanali. Dal 1 novembre 1972 viene ridotto a 6 ore e 40 minuti giornalieri e 40 settimanali; per i turnisti del 1° e 2° passa a 6 ore e 40 e per quelli del 3° a 6 ore; d) le ferie sono fissate in 19 giorni minimi per tutti; e) i lavoratori vengono inquadrati nelle categorie: apprendista, 3^a, 2^a, 1^a, complementare, ausiliario, discontinui, capi operai, capi reparto. Sul CCNL i lavoratori grafici di Verona rimangono ancora nella zona 1, ma

alle Officine Grafiche sono già stati inquadrati nella zona 0; f) a causa di questa operazione retributiva molto costosa, nei due rinnovi del contratto, gli aumenti retributivi veri e propri rimangono contenuti ed in percentuale sugli stipendi ed i salari.

16 febbraio 1973. a) la decorrenza e durata del contratto viene confermata dal 16 febbraio 1973 al 15 febbraio 1975; b) gli aumenti periodici di anzianità saranno del 2% per un massimo di tre bienni; c) il trattamento per malattia e infortunio prevede: 1) la conservazione del posto senza interruzione di anzianità; 2) la corresponsione da parte dell'azienda, a partire dal 4° giorno e fino al 180° di una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera; c) gli aumenti retributivi diventano uguali per tutti, quelli in vigore dal 16 febbraio 1973 sono di L. 19.000 mensili per gli impiegati che in termini orari sono di L. 109,50 all'ora per gli operai.

16 febbraio 1975. a) viene applicata una riduzione dell'orario, senza interrelazione precisa con l'occupazione (arrivati a 40 ore settimanali la riduzione è per giornate di permesso retribuito, collocate nei momenti di sottocarico); b) sull'organizzazione del lavoro, la contrattazione collettiva si traduce nel 1975 nella ricomposizione delle mansioni e nella definizione della classificazione professionale unica, in vigore dal 1 gennaio 1976: i lavoratori vengono inquadrati in 5 gruppi professionali A, B, C, D, E ed al loro interno in 10 livelli retributivi; c) l'aumento retributivo in cifra fissa, uguale per tutti è di L. 25.000; d) in termini normativi, si introducono norme che sanciscono, il diritto allo studio con le 150 ore, l'abbattimento del periodo di carenza in caso di malattia, il miglioramento dell'indennità di licenziamento.

29 aprile 1977. I punti del nuovo contratto riguardano: a) l'unificazione dei contratti dei grafici e degli editoriali; b) un sistema di informazione con cadenza annuale ai livelli nazionale e territoriale riguardante le prospettive produttive, tecnologiche e occupazionali; c) il conglobamento graduale della contingenza; d) norme sul lavoro decentrato e sugli appalti; e) vengono assunte nel contratto le norme contenute nell'accordo interconfederale 26 gennaio 1977, riguardanti il lavoro straordinario: a livello aziendale, potranno essere concordate tra le parti, deroghe sulle norme in essere, in presenza di esigenze produttive, per il periodo strettamente necessario al superamento di tali esigenze; f) viene assunta nel testo la dichiarazione del Governo, autore della mediazione, a valutare l'opportunità di dare scadenza triennale al contratto nazionale di categoria a decorrere dal 1 marzo 1979; g) viene introdotta una norma relativa al passaggio di mansioni che prevede il trattamento definitivo trascorso il periodo di un mese nel disimpegno delle mansioni superiori; h) un aumento retributivo di L. 33.000 uguale per tutti, a far data 29 aprile 1977, che porta gli aumenti in cifra fissa nei CCNL del 1973 e 1975, a L. 67.000 uguali per tutti, avendo come effetto una riduzione della forbice tra i livelli retributivi più alti e quelli più bassi; i) "una tantum" per vacanza contrattuale di L. 50.000.

Tabella degli inquadramenti professionali, degli stipendi e dei salari dei lavoratori delle Officine Grafiche Mondadori (una mensilità standard calcolata su 173 ore), con il rinnovo contrattuale del 29 aprile 1977:

GRUPPI PROFESSIONALI E LIVELLI RETRIBUTIVI		PAGA BASE	CONTINGENZA (103 PUNTI)	ACCORDO PERIODICI	TOTALE	AUMENTI IN CIFRA FISSA RINNOVI CCNL 1973/1975/1977
A1	Impiegato ex 1 ^a categoria	269.138	54.392	37.022	403.856	67.000
B1	Impiegato ex 2 ^a categoria +10%	269.138	54.392	37.022	360.552	67.000
	Impiegato ex 2 ^a categoria +8%	266.885	54.392	37.022	358.299	67.000
B2	Impiegato ex 2 ^a categoria	257.538	54.392	37.022	348.952	67.000
	Capomacchina rotocalco +20%	242.550	54.392	37.022	333.964	67.000
	Capomacchina rotolito +15%	238.105	54.392	37.022	329.519	67.000
	Disegnatore litografo finito	253.235	54.392	37.022	344.649	67.000
C1	Capomacchina quadricolore lito	221.491	54.392	37.022	312.905	67.000
	Capo macchina tipografica	221.491	54.392	37.022	312.905	67.000
	Linotipista magg.5%	230.975	54.392	37.022	322.389	67.000
	Linotipista senza magg.	227.895	54.392	37.022	319.309	67.000
	Monotipista magg.5%	230.975	54.392	37.022	322.389	67.000
	Monotipista senza magg.	226.439	54.392	37.022	317.853	67.000

C2	Operaio ex 1 ^a cat. con magg. 10%	217.938	54.392	37.022	309.352	67.000
	Operaio ex 1 ^a cat. senza magg.	209.450	54.392	37.022	300.864	67.000
	Legatore extra	209.450	54.392	37.022	300.864	67.000
	Capomacchina confezione e spedizione periodici	208.063	54.392	37.022	299.477	67.000
	Complementare spec. A	209.450	54.392	37.022	300.864	67.000
C3	Impiegato 3 ^a categoria	191.252	54.392	37.022	282.666	67.000
	Legatore, confezionatore, speditore periodici	190.296	54.392	37.022	281.710	67.000
D1	Macchinista ex 2 ^a categoria	176.466	54.392	37.022	267.880	67.000
	Legatore, confezionatore, speditore periodici ex 2 ^a categoria	175.496	54.392	37.022	266.910	67.000
	Disegnatore litografo 2 ^o biennio	181.688	54.392	37.022	273.102	67.000
D2	Impiegato ex 4 ^a categoria	170.929	54.392	37.022	262.343	67.000
	Disegnatore litografo 1 ^o biennio	169.250	54.392	37.022	260.664	67.000
	Operaio ex 2 ^a categoria	169.250	54.392	37.022	260.664	67.000
	Mettifoglio tipo e lito	168.888	54.392	37.022	260.302	67.000
D3	Operaio, macchinista, confezionatore, speditore e legatore ex 3 ^a categoria	153.610	54.392	37.022	245.024	67.000
E	Ausiliario comune	143.949	54.392	37.022	235.363	67.000

Nota: il confronto tra le categorie e/o inquadramenti professionali e gli stipendi e salari del 1957 e del 1977, mostra due cose, il superamento dell'organizzazione del lavoro fondata prima sui mestieri e poi sulla divisione del lavoro con una miriade di categorie e inquadramenti ed infine, la grande operazione egualitaria, almeno dal punto di vista economico, realizzata nei 20 anni di contrattazione sindacale ai vari livelli di categoria nazionale ed aziendale.

19 maggio 1979. Il Contratto Nazionale contiene: a) un sistema di informazione ai vari livelli nazionale, di gruppo, territoriale e nelle aziende con oltre 300 dipendenti riguardanti le prospettive produttive, tecnologiche e le prevedibili ricadute in termini occupazionali; b) possibilità di eleggere un delegato sindacale nelle aziende con più di 5 dipendenti; c) modifiche nella classificazione professionale unica: definizione di un nuovo livello B3 dove saranno inquadrati i capi macchina rotativa litografica a quadricolore; passaggio al livello C1 delle posizioni professionali precedentemente inquadrato nel livello C2; passaggio al livello C2 delle posizioni precedentemente inquadrato nel livello C3, con abolizione dell'anzidetto livello; d) l'aumento di L. 20.000 mensili uguali per tutti e conglobamento nella nuova paga base dell'elemento distinto dalla retribuzione; e) elevazione scaglionata da 24 a 27 dei giorni di ferie; f) aumento delle maggiorazioni turni di lavoro; g) trasformazione in cifra fissa e differenziata per livello di inquadramento, per 5 scatti di anzianità: B2, L. 27.000; B3, L. 26.000; C1, L. 25.000; C2 L. 24.00; D1, L. 23.000; D2, L. 22.000; E, L. 20.000; h) elevazione del periodo di congedo matrimoniale a 15 giorni con il compenso di 13 per gli operai.

28 febbraio 1982. L'accordo separato con il gruppo di grandi aziende grafiche contiene: a) la riduzione dell'orario di lavoro da 40 a 38 ore settimanali, con possibilità di gestione di forme flessibili di orario; b) una classificazione professionale unica che prevede fasi dinamiche di accrescimento professionale; c) gli aumenti retributivi che vanno dalle 50.000 alle 185.000 lire scaglionate nel triennio; d) la rivalutazione degli scatti di anzianità e della maggiorazione per i turni notturni; e) miglioramenti su vari aspetti normativi, come il sistema di informazione ed i permessi per cariche sindacali.

29 maggio 1983. a) viene inserita nel contratto la moratoria sulla contrattazione aziendale: «I miglioramenti economici concordati per gli anni 1983 e 1984 non consentono alcun aumento di carattere collettivo a livello aziendale per un periodo di 18 mesi». A questa moratoria si accompagnano modifiche relative all'orario di lavoro, con una riduzione di 20 ore dal 1^o luglio 1984 e altre 20 dal 1^o gennaio 1985. La flessibilità deve essere contrattata nell'ambito di una calendarizzazione dei turni e degli eventuali straordinari; b) l'organizzazione del lavoro deve essere definita a livello di fase produttiva, garantendo una sicura crescita professionale e una adeguata classificazione professionale; c) gli aumenti retributivi vengono contenuti nel

rispetto dei tempi e dentro i tetti fissati dall'accordo interconfederale in un aumento dei minimi di stipendio e di salario mediamente di L. 50.000 che, per i gruppi professionali comporta il seguente aumento in tre tranches (1.1.1983; 1.1.1984; 1.1.1985): A super, L. 138.500; A, L. 98.500; B1, L. 96.000; B2, L. 84.500; B3, L. 77.000; C1, L. 62.000; C2, L. 49.000; D1, L. 44.000; D2, L. 39.500; E, L. 37.500.

28 novembre 1984. Accordo nazionale per la regolamentazione nell'uso delle nuove tecnologie (testo integrale): «Le Parti, constatato che l'evoluzione tecnologica può creare le condizioni per l'introduzione dei sistemi elettronici editoriali nelle redazioni dei giornali periodici, in attesa che maturino le condizioni per una equilibrata disciplina contrattuale della materia, convengono sulla possibilità che nelle sedi aziendali venga concordato tra le Parti l'adozione e l'uso sperimentale di detti sistemi nel rispetto delle seguenti condizioni. 1) La composizione e la trattazione dei testi e la impaginazione dei testi e delle immagini costituiscono la fase iniziale del processo produttivo grafico indipendentemente dal luogo in cui sono installati gli impianti di produzione. È quindi compito dei lavoratori disciplinati dal CCNL Grafici procedere alla composizione e alla trattazione dei testi e alla impaginazione dei testi e delle immagini. È tuttavia ammesso che i giornalisti dipendenti delle aziende editrici possano battere alle tastiere i testi da loro elaborati concettualmente. Durante la fase di sperimentazione ed in relazione alla introduzione delle nuove tecnologie è inoltre consentito, sempre previa contrattazione tra le parti a livello aziendale, la costituzione nelle redazioni di gruppi di lavoro composti da grafici e giornalisti che operino sui video impaginatori nell'intento di migliorare la professionalità degli addetti e la qualità grafica del giornale. 2) I lavoratori disciplinati dal CCNL Grafici che, a seguito della nuova organizzazione del lavoro siano destinati a svolgere le proprie attività sui sistemi elettronici editoriali nelle redazioni, manterranno l'inquadramento professionale acquisito. 3) In caso di disaccordo tra le parti aziendali sulla interpretazione o sulla applicazione delle condizioni previste dal presente Protocollo, la questione verrà demandata all'esame delle Organizzazioni firmatarie il Protocollo stesso. 4) In occasione delle trattative di rinnovo del CCNL di settore, le Parti effettueranno una verifica delle situazioni nel frattempo determinatesi per procedere ad una disciplina contrattuale organica della materia».

19 luglio 1986. a) allungamento della decorrenza dal 1° luglio 1986 al 31 dicembre 1988; b) le modifiche riguardanti le innovazioni tecnologiche concordate aziendali in materia di organici avranno, in questo ambito, effetto innovativo della disciplina di cui al presente contratto; c) in materia di igiene e sicurezza del lavoro, a fronte delle trasformazioni tecniche e tecnologiche, le parti potranno avvalersi di strutture pubbliche specializzate in materia, per individuare eventuali forme di nocività nell'uso delle nuove tecnologie e di nuove sostanze impiegate nei processi produttivi. Gli oneri relativi saranno a carico delle aziende; d) vengono definiti alcuni iter professionali mancanti: 4 anni (litografo, rotocalcografo, tipografo, stereo galvanotipista, incisore di musica); 3 anni (legatore e allestitore); 2 anni (mettiefoglio alle litografiche e alle tipografiche); e) sulla tutela della maternità, ferme restando le disposizioni di legge, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gravidanza; f) orario di lavoro: in previsione di un aumento del lavoro a turni, la maggiorazione per il 3° turno passa dal 10% al 16% dal 1° luglio 1986, del 18% dal 1° gennaio 1987, del 24% dal 1° gennaio 1988; g) i giorni di ferie aumentano di 3 giorni con anzianità di servizio superiore a 3 anni e altri 3 oltre gli 8 anni; h) la tabella dei minimi di stipendio e salario per gruppi professionali prevede, in tre tranches, i seguenti aumenti: A super, L. 200.000; A, L. 138.500; B1, L. 132.000; B2, L. 123.000; B3, L. 110.000; C1, L. 99.000; C2, L. 82.500; D1, L. 70.500; D2, L. 55.500; E, L. 50.000.

9 luglio 1989. a) allungamento della decorrenza e validità del contratto, dal 1° gennaio 1989 al 30 giugno 1992; b) in materia di igiene e sicurezza del lavoro, obbligo per le aziende a comunicare i lavoratori interessati delle informazioni fornite dai produttori relativamente alla tossicità delle sostanze usate; c) vista la legge n. 863/1984 ed in applicazione dell'accordo interconfederale 18 dicembre 1988, viene regolamentato nel CCNL, l'assunzione, l'attività formativa, la limitazione nell'utilizzo, il trattamento economico e normativo per i lavoratori assunti in contratto di formazione e lavoro; d) al fine di realizzare una piena utilizzazione degli impianti, in sede aziendale potranno essere concordate articolazioni di orario atte a saldare i 3 turni e quindi a coprire l'arco delle 24 ore; e) inserimento di norme relative al lavoro affidato a ditte esterne; f) la tabella dei minimi di stipendio e di salario per gruppi professionali prevede, in tre tranches, i seguenti aumenti: A super, L. 290.000; A, L. 233.000; B1, L. 218.000; B2, L. 203.000; B3, L. 187.000; C1, L. 171.000; C2, L. 145.000; D1, L. 121.000; D2, L. 104.000; E, L. 80.000.

13 dicembre 1992. a) il contratto ha decorrenza e validità dal 1° novembre 1992 e validità fino al 31 dicembre 1995; b) viene istituito un Osservatorio nazionale per la conoscenza delle linee di evoluzione del

settore, dei suoi punti di forza e di debolezza, della verifica dell'aderenza delle norme di legge e contrattuali alle sue esigenze; b) nella classificazione professionale unica, viene introdotta la categoria di quadro, assumendo una norma della legge n.190/1985, riconoscendo talune posizioni intermedie tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive; c) la tabella dei minimi di stipendio e di salario per gruppi professionali e livelli retributivi prevede aumenti in quattro tranches (1.11.1992, 1.7.1993, 1.7.1994, 1.7.1995); per la categoria quadro di L. 370.000; A super, L. 363.000; A, L. 307.000; B1, L.287.000; B2, L.268.000; C1, L.230.000; C2, L.203.000; D1, L. 184.000; D2, L. 167.000; E, L. 147.000.

3. Sintesi degli accordi sindacali aziendali alle Officine Grafiche di Verona¹

Dal 1958 al 1968

1 novembre 1961. Premio di produttività. 1. Alle Officine Grafiche dal 1 aprile 1962 sarà istituito un premio di produttività. 2. Detto premio assorbe completamente quella quota di fatturato che non andava alla CIP ma che ogni anno andava ai lavoratori. 3. Vengono stabiliti i gruppi in base ai quali verrà liquidato il premio. Lo stabilimento viene diviso in otto gruppi. Ciascun gruppo contiene un certo numero di reparti e di lavoratori. Per tutti gli appartenenti a quel gruppo, ma a seconda delle classi di appartenenza, il premio sarà uguale. 4. Le classi sono determinate dalla qualifica professionale di ciascun lavoratore. Dopo un periodo di sperimentazione, il 15 settembre 1964 viene sottoscritto l'accordo definitivo. Dal punto di vista delle relazioni sindacali ha una caratteristica nuova: è stato firmato da tutti i membri della Commissione interna e da tutti i rappresentanti di parte lavoratori del Consiglio del lavoro, che nel testo vengono esplicitamente riconosciuti come «Rappresentanti dei lavoratori in seno all'azienda, allo scopo delegati anche dalle rispettive Organizzazioni sindacali della Federlibro-Cisl, Filpc-Cgil, Filagc-Uil»². Copia del testo viene distribuita a tutti i dipendenti da parte del Consiglio del lavoro in una accurata confezione grafica. Si tratta di un Testo Unico per l'applicazione, il calcolo e la liquidazione del premio di produttività, sostitutivo dei vari accordi precedenti per giungere: a) all'unificazione ed omogeneizzazione degli indici; b) all'adeguamento alle mutate condizioni tecnico-organizzative aziendali.

9 agosto 1963. Permessi retribuiti degli impiegati. 1. A tutti gli impiegati delle Officine Grafiche saranno concessi nel corso dell'anno, compatibilmente con le esigenze del lavoro, senza particolari formalità e su semplice richiesta degli interessati, permessi retribuiti per complessive tre giornate di lavoro, non cumulabili con le ferie. Con quanto qui concordato si intendono sostituite le concessioni tradizionali riguardanti il mercoledì delle Ceneri, le vigilie di Ferragosto, Natale e Capodanno e i giorni di Santa Lucia e "Venerdì gnocolar".

15 settembre 1964. Accordo sul premio di produttività a) i lavoratori vengono suddivisi, per quanto concerne determinazione e liquidazione della produttività in sei gruppi di lavoro; b) la produttività viene determinata ogni mese per ogni gruppo di lavoro sulla base della produzione ponderata del gruppo stesso e delle ore di presenza del personale; c) la produzione ponderata del gruppo si ottiene dividendo la produzione per ogni centro di calcolo per un indice di difficoltà; d) nell'ambito di ciascun gruppo di lavoro si distinguono 4 classi retributive; e) al personale che sia stato in forza tutto il semestre, sono comunque corrisposti dei minimi semestrali garantiti: L. 15.000 per gli appartenenti alla 1^a classe retributiva; L. 12.300 per gli appartenenti alla 2^a classe retributiva; L. 11.000 per gli appartenenti alla 3^a e 4^a classe retributiva.

6 giugno 1965. Provvidenze aziendali. 1) Versamento al fondo della CIP da parte dell'azienda, di un contributo mensile pari a quello dei lavoratori. 2) Fissazione dal 1 gennaio 1970 del Vitalizio CIP portato a L. 30.000 mensili. 3) Corresponsione di un assegno di L. 1.500, per ogni giorno di degenza ospedaliera, dietro presentazione di un semplice certificato di malattia.

20 giugno 1967. 1) Maggiorazione del 3% per meccanici ed elettricisti. 2) Concessione, per quei lavoratori considerati periodicisti addetti all'affilacole e lame, alla centrale termica e alla miscelazione, di ulteriori 6 giorni di ferie, come previsto dalla parte 6^a del CCNL. 3) Inquadramento degli operai complementari.

¹ AAOSSC, raccolta accordi sindacali aziendali, 1945-1992.

² Si veda opuscolo «Il premio di produttività», Arnoldo Mondadori Editore, 15.9.1964, p. 3.

3 agosto 1967. Accordo Periodici. 1) La ripartizione avviene assicurando una prima metà della differenza acquisita con il rinnovo contrattuale, a partire dal 1 marzo 1969 e l'altra metà dal 1 novembre 1970 (gli operai vengono distribuiti in quattro gruppi: il primo passa da L. 91,70 a 95,83/ ora per 40 ore settimanali mentre il disegnatore finito rimane fermo a L. 104,59; il secondo passa da L. 67,87 a 81,45; il terzo passa, a seconda dei livelli professionali, da L. 47,11 o 55,89 a 67,83; il quarto passa da L. 42,75 a 60,37; gli impiegati di 1^a categoria rimangono fermi a L. 24.392/ mensili, quelli inquadrati in 2^a categoria passano da L. 18.905 a 19.514, quelli in 3^a passano da L. 12.436 a 13.660).

14 settembre 1967. Impiegati. A completamento dell'accordo precedente, si stabilisce che: «Agli impiegati nuovi assunti i tre giorni annuali di permesso retribuiti, saranno, nel corso dell'anno di assunzione, ridotti in relazione alla data di assunzione stessa. In pratica a ciascun impiegato nuovo assunto, nel corso dell'anno di assunzione, saranno concessi permessi retribuiti per un numero di mezze giornate corrispondente al numero di bimestri interi che intercorrono tra la data di assunzione e il 31 dicembre successivo».

21 ottobre 1967. «Viene stabilito che la maggiorazione colore per gli aventi diritto, sia riconosciuta automaticamente dopo sei mesi dal passaggio in 1^a categoria». In questo modo si risolve un problema temporale rimasto indefinito nel CCNL.

30 luglio 1968. Accordo stipulato presso l'Associazione industriali della provincia di Verona tra direzione aziendale e segreterie provinciali Filpc-Cgil, Federlibro-Cisl e Filagc-Uil, in relazione alla creazione di una Unità editoriale presso la Arnoldo Mondadori Editore di Verona ed all'assegnazione ad essa di reparti e redazioni già esistenti a Milano: 1) ai lavoratori viene riconosciuta la regolamentazione collettiva ivi applicata e cioè il CCNL del 1 febbraio 1968; 2) al personale del Magazzino centrale editoriale e del Centro Elettro Contabile, cui veniva applicata la regolamentazione del CCNL grafici, sarà consentito di optare per un successivo trasferimento in altra unità dell'azienda; 3) al personale inserito nella Unità editoriale la SpA Mondadori assicurerà per quanto attiene l'iscrizione alle istituzioni aziendali CIP, CIAMI e FIMI, i medesimi benefici contributivi previsti per i dipendenti dei reparti grafici. Al personale sarà assicurato il premio di produttività.

31 luglio 1968. Reparto stampa rotocalco. Definizione degli organici del personale delle rotative rotocalco dotate di dispositivo automatico per la cavezzatura (Stacker): per le rotative con velocità di produzione tra le 10.000 e le 20.000 copie e per le rotative con velocità di produzione oltre le 20.000 copie, si fa riferimento alle caratteristiche della macchina (numero elementi, numero bobine, numero uscite, numero copie per mazzetta) con relativo personale (capo-macchina, 1^a categoria +15% di maggiorazione tecnica, 1^a categoria +10%, addetto al gruppo stellare, numero aiutanti, numero totale).

Dal 1969 al 1972

23 agosto 1969. 1) Accordo per i clinisti che operano sulla rotativa Cerutti super: ai lavoratori che abbiano maturato o maturino 2 anni di anzianità nella posizione, sarà riconosciuto un livello retributivo pari ai rotocalcografi di 2^a categoria; a quelli attualmente in forza al reparto che non abbiano l'anzianità di cui sopra, sarà riconosciuto il livello retributivo pari a quello dei confezionatori che godono di un superminimo di L. 25. 2) Viene riconosciuto un superminimo di L. 30 orarie ai carrellisti del reparto confezione periodici in relazione all'attività particolare che essi svolgono. 3) Al personale di 2^a categoria dei reparti di legatoria, viene estesa la maggiorazione retributiva del 3%, contrattualmente prevista per il personale di stampa ed egualmente subordinata al requisito di due anni di anzianità nella categoria.

28 agosto 1969. Iter professionale per il personale di nuova assunzione immesso nei reparti incisione e prove rotocalco. Il lavoratore sarà qualificato ausiliario comune per sei mesi, dopo di che verrà passato alla qualifica di ausiliario specializzato. Permarrà in tale qualifica per il periodo di due anni, dopo di che sarà promosso alla 3^a categoria rotocalcografi.

27 gennaio 1970. Accordo tra direzione aziendale e segreterie provinciali Federlibro-Cisl, Filpc-Cgil, Filagc-Uil, raggiunto presso l'Associazione degli industriali di Verona. 1) Viene definito l'importo del premio di produttività. A decorrere dal semestre 1 ottobre 1969-31 marzo 1970, le classi vengono ridotte da quattro a due. La prima comprende le precedenti prima e seconda. La seconda comprende le precedenti terza e quarta, attribuendole il valore 0,82. Il valore base del premio viene inoltre aumentato da L. 23 a L. 40 e viene riconosciuto un minimo mensile di 170 ore. 2) Fatturato: l'importo globale della quota annuale relativa all'anno 1969 è di L. 100 milioni. Per gli anni seguenti, se le parti non concorderanno di conglobare la quota di fatturato nel premio di produttività, l'importo

sarà calcolato con le modalità precedenti. 3) Orario di lavoro. Il personale a orario spezzato effettuerà la settimana corta. 4) Organici di macchina. Viene affidato al Consiglio del lavoro l'esame dei problemi riguardanti gli organici delle macchine Miehle del reparto stampa offset, delle roto offset e rotocalco. 5) Le norme disciplinari vengono regolamentate. 6) Vengono regolamentati i passaggi alla 1^a categoria operai. 7) Viene definito il trattamento degli ausiliari. 8) Problemi di reparto e categorie: a) servizio tecnologico: gli ausiliari vengono inquadrati tra gli operai qualificati; b) gli archivisti vengono inquadrati in 3^a categoria; c) finissaggio: si concorda la riduzione del periodo di apprendistato a 2 anni per il personale del reparto; d) manutenzione: inquadramento degli operai addetti alla manutenzione dei carrelli a motore, dei capi operai della centrale termica; e) viene riconosciuta la maggiorazione del 5% ai compositori editoriali che impaginano e scrivono in lingue estere; f) roto offset: agli addetti ai cline automatici viene riconosciuta la retribuzione dell'operaio di 2^a categoria; g) fotoritocco nero rotocalco: per gli addetti si riconosce la precedenza per il passaggio al reparto colore; h) ritocco colore e duplicati rotocalco: viene riconosciuto, per gradi, il livello retributivo del disegnatore litografo; i) montaggi rotocalco e offset: al personale che svolge funzioni di controllo dei lavori di altri colleghi, viene riconosciuta la maggiorazione tecnica dei capi operai; l) cromo galvanico: per il personale di 1^a categoria, viene riconosciuta la maggiorazione tecnica del 10%; m) recupero carta: viene riconosciuta la categoria di operaio qualificato per coloro che conducono la macchina imballatrice; n) magazzino scorte: gli addetti che abbiano la responsabilità di evadere le richieste di materiali, nonché di controllare le scorte e i reintegri, vengono inquadrati nella categoria di complementari specializzati; o) tiraprove rotocalco: agli operai che occupino la posizione di 2^a categoria alle macchine viene riconosciuto un superminimo di L. 70 orarie; p) discontinui: la maggiorazione di straordinario viene applicata dopo 12 ore settimanali o 7 ore giornaliere; q) mettifoglio: ai mettifoglio delle stampe offset e roto offset viene riconosciuto un superminimo di L. 30 orarie; r) impiegati: vengono regolamentati i tempi per i passaggi di categoria; s) lavoratori in 2^a categoria: per coloro che hanno maturato due scatti di anzianità, viene riconosciuto un aumento retributivo di L. 30 orarie, salvo i legatori, per i quali l'aumento è di L. 10 orarie. In sede di rinnovo contrattuale, nel caso di miglioramenti parametrici, avverrà il loro assorbimento; t) oltre ai miglioramenti previsti nell'accordo l'azienda, previo accordo con la Commissione interna, corrisponderà gli aumenti secondo criteri di anzianità e condizioni di lavoro; 9) I miglioramenti retributivi o i nuovi inquadramenti categoriali hanno decorrenza 1 dicembre 1969.

28 febbraio 1970. 1) Ferie operai. Programmazione di sei scaglioni estivi di tre settimane ciascuno, dal 1 giugno al 3 ottobre. Viene poi previsto un ulteriore periodo di ferie invernali della durata di una settimana. Per il personale del settore offset, l'azienda accetta di trasformare l'aumento del 1% sulla maggiorazione turno, in 4 giorni annui di permesso retribuito, come per i lavoratori del settore periodici; 2) allo scopo di diminuire la necessità di assunzioni a termine, si conviene che nel reparto stampa rotocalco potrà essere effettuato il 4^o turno, osservando gli orari 6-13; 13-20; 20-1; 1-6. Dall'effettuazione del 4^o turno sarà escluso il sabato, per il quale si osserverà il normale orario: 6-11; 11-16; 16-22. Il 4^o turno è limitato ad un massimo per due settimane all'anno per persona. Al personale che effettuerà il 4^o turno sarà corrisposta una indennità giornaliera di L. 400; 3) l'orario di lavoro ordinario dei lavoratori discontinui, viene definito in 45 ore settimanali.

7 agosto 1970. Viene concordato un aumento retributivo di L. 30 orarie per gli operai complementari.

14 settembre 1970. Reparto confezione periodici. 1) vengono definiti gli organici delle macchine del reparto: Sheridan vecchio tipo, Sheridan Pacesetter, Muller, Seybold, Lame Sheridan, Perfect Binder, raccogliatrice brossuratrice Martini, ed i fattori sulla base dei quali avvengono le variazioni, compresa la specificazione degli inserti; 2) al primo cassettista viene riconosciuto un superminimo; 3) tra il personale addetto all'alimentazione e quello alla raccolta viene decisa la rotazione.

24 settembre 1970. Iter professionali reparti stampa. 1) Il personale di nuova assunzione presso i reparti stampa offset e roto offset avrà per sei mesi la qualifica di ausiliario comune, conteggiando anche gli eventuali periodi di lavoro a termine presso gli stessi reparti. Successivamente avrà la qualifica di ausiliario specializzato per un ulteriore periodo di sei mesi al termine del quale gli sarà riconosciuta la qualifica di mettifoglio e, dopo altri sei mesi l'aumento retributivo di L. 30 orarie; 2) il personale immesso nel reparto stampa rotocalco sarà considerato nella posizione addestrativa di allievo rotocalcografo e godrà del trattamento contrattuale previsto per gli ausiliari comuni per un periodo di sei mesi. Successivamente avrà, per un anno, il trattamento contrattuale dell'ausiliario specializzato e quindi, per un altro anno, il

trattamento dell'operaio qualificato, al termine del quale gli verrà riconosciuta la qualifica di rotocalco-grafo di 2ª categoria; 3) il personale di nuova assunzione presso i reparti stampa offset e roto offset avrà per sei mesi la qualifica di ausiliario comune, conteggiando anche gli eventuali precedenti periodi di lavoro con contratto a termine presso le stampe. Successivamente avrà la qualifica di ausiliario specializzato per sei mesi, al termine dei quali gli sarà riconosciuta la qualifica di mettifoglio e quindi dopo altri sei mesi, l'aumento retributivo di L. 30 orarie.

6 ottobre 1970. Presso l'Associazione degli industriali di Verona, viene stipulato un accordo tra la direzione aziendale e i sindacati provinciali Filpc-Cgil e Federlibro-Cisl (la Uil in questa azienda non ha iscritti), per l'acquisizione nella Mondadori dell'attività di spedizione periodici svolta finora dalla ditta Pravadelli, con garanzia di assunzione per 234 operai e 16 impiegati. Il personale assunto conserverà la posizione giuridica, le condizioni categoriali e retributive, nonché l'anzianità maturata. Il personale resterà per la maggior parte presso il reparto di Porta Nuova. La Mondadori si impegna ad offrire di assumere entro il 31 dicembre 1972 i rimanenti 33 operai e 5 impiegati.

28 ottobre 1970. Organici di macchina stampa roto offset. Con la Commissione interna, vengono definiti gli organici delle rotative Marinoni, Vomag, ATF, adottando molte variabili.

27 novembre 1970. Inquadramento professionale in 1ª categoria per i redattori e i progettisti grafici.

17 marzo 1971. Nel calcolo del monte accordo periodici, viene incluso il personale del reparto stampa roto-offset. (Si tratta dell'ultimo accordo firmato dalla Commissione interna). 1) allo scopo di evitare disparità di trattamento tra i lavoratori dei vari reparti, si concorda che la maggiorazione per il lavoro straordinario-con onere al di fuori dell'accordo periodici - effettuato in giorno festivo, sarà dell'80% e quella per il lavoro straordinario diurno feriale sarà del 40% per tutto il personale disciplinato dal CCNL grafici; 2) il personale del servizio manutenzione (operai e impiegati tecnici che rientra nella formazione del monte periodici) usufruirà, invece della trasformazione della maggiorazione del 3.50% in 9 giorni di ferie; 3) in applicazione del CCNL si concorda che i benefici retributivi derivanti dal monte dell'accordo periodici saranno ripartiti tra tutto il personale delle Officine Grafiche, corrispondendo le relative quote a 4 gruppi operai: il primo con L. 121,83 orarie, il secondo con L. 107,50, il terzo con L. 94,21, il quarto con L. 78,01. Per gli impiegati inquadrati in 1ª categoria L. 25.376 mensili; in 2ª L. 21.316, in 3ª L. 17.027; in 4ª L. 13.993.

6 aprile 1971. È il primo accordo aziendale firmato dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA). 1) Premio di produttività. Viene definita la gradualità per il superamento dei vari gruppi e delle seconde classi retributive e avere un premio di produttività unico a partire dal marzo 1973. Viene inoltre avviato lo studio per un premio di produttività nuovo. Le classi vengono ridotte, prima da quattro a due e ad una dall'aprile del 1972 (posto a base 100 la prima classe, la seconda sarà 82). La distinzione in gruppi verrà a decadere dal semestre aprile 1973-settembre 1973. Il valore base del premio viene portato da L. 23 a L. 40 orarie per i primi 60 punti. A tutti viene riconosciuto un minimo garantito mensile indipendentemente dalla assenza per ferie, malattia o infortunio, di L. 40 per 170 ore; 2) Fatturato. Viene riconosciuto un ammontare globale di L. 100 milioni da ripartire fra tutti i dipendenti in cifra uguale. (N.B. Nel periodo 1968-69, il premio era suddiviso in ben 32 tipi diversi di retribuzione, con una oscillazione che variava da L. 110 orarie per il gruppo più alto a L. 45 per quello più basso. L'aumento del premio di produttività e del fatturato comporta un aumento annuo di L. 54.000 per i lavoratori inquadrati in precedenza nella vecchia prima classe; di L. 80.280 per quelli della vecchia seconda; di L. 61.020 per quelli della vecchia terza e di L. 72.700 per quelli della vecchia quarta. Una azione ugualitaria che porterà ad un premio unico uguale per tutti di L. 135 orarie a partire dal 1973).

13 maggio 1971. Vengono definiti gli organici delle rotative Nebiolo e Hantho del reparto stampa roto offset adottando, anche in questo caso, molte variabili, riferite al prodotto, alle tecnologie utilizzate ed alle funzioni svolte.

23 luglio 1971. Premio di produttività. Viene definita l'impostazione del nuovo premio: 1) scelta di un tipo di prodotto rappresentativo per ogni centro di calcolo; 2) ponderazione dei diversi tipi di prodotto dei vari centri di costo per portarli ad una possibilità di comparazione; 3) determinazione di un indice generale di produttività che deriva dalla comparazione tra produzione ponderata totale dello stabilimento con le ore di presenza totali; 4) accettazione che le altre attività svolte rimangano proporzionalmente costanti per un intero esercizio.

11 ottobre 1971. Viene definito l'organico della macchina tiraprove rotocalco con i relativi inquadramenti professionali.

18 ottobre 1971. Spedizioni periodici. Viene definito un iter per realizzare la perequazione delle retribuzioni del personale di 2ª categoria, tenendo conto delle situazioni esistenti presso le Officine Grafiche.

21 dicembre 1971. Conservazione del posto di lavoro e rivalutazione del premio di produttività. 1) Tra la direzione aziendale e le segreterie provinciali Federlibro-Cisl, Filpc-Cgil, Filagc-Uil, viene concordata la conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o infortunio dei lavoratori e l'anticipazione al 100% della retribuzione ordinaria. 2) La rivalutazione del premio a seguito dei rinnovi contrattuali, sarà effettuata prendendo come base il minimo garantito di L. 50. Attraverso gli scaglioni semestrali aprile-ottobre 1972, ottobre 1972-marzo 1973 e aprile-ottobre 1973 i nove gruppi nei quali è suddiviso il premio verranno ricondotti a uno ed a tutti i lavoratori verrà corrisposto un premio di produttività di L. 135 orarie.

22 maggio 1972. Al personale delle redazioni e del Magazzino Editoriale viene esteso il trattamento per il premio di produttività delle Officine Grafiche.

27 giugno 1972. Varie. 1) Viene definito l'organico della stampa offset. 2) Il nuovo orario di lavoro per i lavoratori discontinui sarà di 43 ore. 3) A sette operai complementari qualificati del reparto incisione rotocalco sarà assegnata la 3ª categoria rotocalcografi. 4) L'azienda si dichiara disposta ad un esperimento di unificazione organizzativa delle lavorazioni nero e colore del reparto ritocco rotocalco, parallelamente a quanto previsto per il reparto fotografia. Condizione è l'acquisizione della relativa capacità professionale. 5) Vengono definiti gli organici delle rotative rotocalco Cerutti super n. 1-2 e 3. 6) Vengono definiti gli organici delle macchine confezionatrici Sheridan Pacesetter n. 3, Medium Cost One Shot, tenendo conto del formato delle riviste, dello spessore delle singole copie, del numero di cassette funzionanti. In considerazione del carattere continuativo delle lavorazioni si concorda un'ora di sosta nella fase centrale dei turni.

28 giugno 1972. 1) L'orario settimanale per il personale non turnista viene ridotto a 40 ore a decorrere dal 3 luglio. Di conseguenza, viene anticipato anche l'aumento da 4 a 8 giorni annui dei permessi retribuiti per il personale periodicista e turnista. 2) I complementari qualificati che svolgono mansioni grafiche vengono inquadrati nelle qualifiche contrattuali.

6 luglio 1972. Varie categorie e aumenti retributivi. Accordo stipulato presso la sede dell'Associazione degli industriali di Verona, tra la direzione aziendale e le segreterie provinciali Federlibro-Cisl, Filpc-Cgil, Filagc-Uil. 1) Agli addetti al montaggio dei cartoni periodici viene riconosciuta la maggiorazione tecnica del 10%, convenendo di demandare l'esame del diritto o meno alla maggiorazione tecnica a livello di rinnovo del CCNL. 2) L'azienda si dichiara disponibile alla unificazione organizzativa delle lavorazioni nero e colore dei reparti di fotografia offset e rotocalco. Entro un anno l'azienda presenterà alle RSA uno studio di fattibilità. Nel frattempo si effettuerà un corso di formazione presso la Scuola Grafica. Ai lavoratori interessati sarà corrisposta la maggiorazione tecnica colore. 3) Al personale del reparto incisione cilindri sarà data la possibilità di ruotare in tutte le fasi di lavorazione. 4) Ai legatori-tagliatori addetti a macchine con programmazione elettronica, ai conduttori di macchine copertinatrici, doratrici, raccoglitrice Sheridan e raccolta brossura Martini e all'addetto al controllo della produzione della sezione volumi pilota viene riconosciuta la categoria extra. Agli aiutanti pareggiatori viene riconosciuto un aumento di L. 50 orarie. 5) Al personale di 1ª categoria del reparto montaggio rotocalco addetto al pre-montaggio viene riconosciuta la maggiorazione tecnica del 15%. 6) Agli addetti al ripetitore offset, viene riconosciuto un aumento retributivo di L. 80 orarie, con assorbimento dell'eventuale superminimo in atto.

16 ottobre 1972. Premio di produttività. Si concorda che il valore base di L. 50 orarie corrisponde a 62 punti dell'indice aziendale. Per ciascun punto oltre i 62, il valore orario viene stabilito in L. 2. Il valore base sarà rivalutato ad ogni rinnovo contrattuale. Si concorda di procedere quanto prima alla stesura di un nuovo accordo complessivo.

Dal 1973 al 1982

23 maggio 1973. Accordo periodici. Vengono rivalutate le quote orarie a seguito del rinnovo contrattuale nazionale del 22 febbraio.

23 maggio 1973. Viene sottoscritto l'accordo sul nuovo Premio di produttività.

1 febbraio 1974. Presso l'Associazione degli industriali di Verona, tra la direzione aziendale e le segreterie provinciali Federlibro-Cisl, Filpc-Cgil, Filagc-Uil, unitamente alla segreteria del Consiglio di fabbrica, viene firmata l'ipotesi di accordo, portata all'approvazione nella successiva assemblea generale dei lavoratori. 1) A fronte degli investimenti ed allo scopo di ridurre l'entità numerica dei contratti a termine, del lavoro straordinario e del lavoro fuori casa l'azienda assumerà 160 unità lavorative nel biennio 1974-75.

Per rendere possibili le assunzioni l'azienda potrà programmare una 4^a settimana di ferie e potrà avvalersi della mobilità tra i reparti delle stampe rotocalco, roto offset, offset, confezione periodici e legatoria per i soli nuovi assunti. 2) I programmi di investimento in corso di realizzazione riguardano il potenziamento della legatoria, attrezzature e nuova organizzazione del fotoritocco rotocalco, potenziamento della stampa offset di Vicenza, costruzione del nuovo stabilimento di Cles per la stampa e confezione dei libri in bianco e nero. Vengono confermati gli interventi ambientali riguardanti il reparto cartaccia, cromo-galvano e correzione cilindri. 3) Piena disponibilità ad elevare il livello professionale dei lavoratori. 4) Impegno dell'azienda a fornire i nominativi dei fornitori e la documentazione relativa al rispetto dei CCNL. 5) Viene riconosciuto un aumento salariale di L. 15.500 uguali per tutti. 6) Viene riconosciuto un contributo per pasto effettivamente consumato. 7) L'azienda concorrerà con un contributo di L. 30 milioni per la realizzazione dell'asilo nido in località Banchette. 8) La rilevazione dei dati ambientali viene affidata all'Istituto di Igiene dell'Università di Padova, Sede di Verona. 9) Viene concordata la costituzione e composizione di una Commissione medica, definendone le funzioni di consulenza e di indirizzo. 10) L'azienda mette a disposizione il locale richiesto per le attività degli incaricati dei Patronati sindacali. 11) L'azienda accetta di estendere ai lavoratori-studenti universitari fuori corso la concessione dei permessi contrattuali.

23 maggio 1974. Per gli addetti del reparto manutenzioni, l'aumento della percentuale turno dell'1% viene trasformata in n. 4 giorni aggiuntivi di ferie.

27 maggio 1974. Viene concordato che gli impiegati a orario spezzato possano operare con un orario elastico.

16 agosto 1974. Viene definito un programma di interventi in materia di ambiente di lavoro nel reparto stampa rotocalco. L'azienda dichiara la disponibilità a ridurre il numero di squadre nel turno notturno. Viene riconosciuta la possibilità di osservare per un'intera settimana l'orario antimeridiano e per una settimana quello pomeridiano. Vengono riconosciuti permessi supplementari retribuiti in misura di 6 giorni all'anno, fino al momento in cui le condizioni ambientali del reparto siano riconosciute conformi agli accordi in materia di igiene e sicurezza. Qualora nel reparto si verificassero particolari situazioni di disagio per effetto di esalazioni di solvente, il personale potrà richiedere una sosta, con fermata della macchina, per un totale annuale complessivo di 6 ore e 40 minuti per macchina. In un allegato, vengono valutati positivamente gli interventi effettuati sulle piegatrici delle rotative attraverso pannelli fono-assorbenti; si condividono le disposizioni per la realizzazione dell'aspirazione dal basso delle esalazioni di toluolo sulle macchine Cerutti super 1-2; si condivide il programma a scadenza più lunga che riguarda la ricerca in Italia e all'estero di consulenti scientifici e di modelli di intervento; si pianificano entro il 1975 gli interventi risolutivi; si gestisce il trasferimento ad altri reparti di cinque lavoratori a rischio, indicati dalla Commissione medica.

19 settembre 1974. Servizio manutenzione. Vengono definiti gli iter professionali del personale non qualificato e di quello specializzato. Inoltre, ai meccanici, agli elettricisti di reparto e di officina e del laboratorio elettronico viene riconosciuta una cifra corrispondente alla maggiorazione tecnica del 9%, assorbibile fino a concorrenza se in sede di rinnovo contrattuale la maggiorazione non verrà presa in considerazione.

11 dicembre 1974. Reparto confezione periodici. Vengono definiti gli organici delle macchine Sheridan 5 lame, Perfect Binder, Martini BBA2a, Martini BBA3a e AK, Pacesetter 3 e 4, cucitrice Muller.

27 marzo 1975. Vengono regolamentati i permessi sindacali retribuiti per i Rappresentanti sindacali che costituiscono il Consiglio di fabbrica.

30 aprile 1975. Magazzino centrale editoriale. 1) l'azienda si impegna alla tempestiva informazione nel caso venissero adottati investimenti di rilievo; 2) assunzione di n. 5 operai; 3) la Commissione medica istituita presso le Officine Grafiche, svolgerà attività di consulenza anche per lo stesso magazzino; 4) si stende un elenco di interventi finalizzato alla diminuzione della rumorosità e della polvere; 5) viene fissato un aumento retributivo graduale che entro il 1 febbraio 1976 sarà di L. 15.500 uguale per tutti.

25 agosto 1975. Accordo periodici. Le nuove quote vengono così stabilite: operai 1° gruppo L. 165 orarie; 2° gruppo L. 150; terzo gruppo L. 130; 4° gruppo L. 105; impiegati 1^a categoria L. 32.524 mensili; 2^a L. 28.545; 3^a L. 23.874; 4^a L. 19.030.

21 febbraio 1976. Nel mese di gennaio, le segreterie provinciali della categorie e l'esecutivo del Consiglio di fabbrica, inviano una lettera alla direzione delle Officine Grafiche e per conoscenza all'Associazione degli industriali di Verona, per denunciare il mancato rispetto da parte dell'azienda degli impegni contenuti nell'accordo aziendale del 1 febbraio 1974, relativamente alle assunzioni di personale previste. Viene richiesto di definire: 1) il mantenimento dei livelli occupazionali acquisiti con l'accordo 1.2.1974; 2) di conoscere

preventivamente la quantità e la qualità del lavoro fuori casa; 3) di conoscere in maniera precisa e dettagliata i piani di investimento e di ristrutturazione a breve e a medio termine, con tutte le conseguenze pratiche sulla organizzazione del lavoro. Viene inoltre richiesto di discutere: a) la verifica dell'applicazione dell'accordo 1 febbraio 1974; b) i valori del premio di produzione; c) l'estensione dell'accordo interconfederale alla indennità di malattia; d) la definizione degli accordi verbali per l'ambiente di lavoro; e) l'adeguamento della normativa riguardante la classificazione professionale unica. Presso l'Associazione degli industriali di Verona, viene siglato un accordo riguardante i seguenti punti: 1) Livelli occupazionali: l'azienda provvede a completare l'organico previsto nell'accordo del 1974, con le ultime 60 assunzioni entro maggio-giugno 1976 e garantisce il rispetto del turn-over fino al 1978. 2) Lavori fuori casa: l'azienda si impegna a portare preventivamente a conoscenza dell'esecutivo del Consiglio di fabbrica la quantità e la qualità del lavoro che viene dato ad altre aziende "fuori casa". L'informazione preventiva sarà a scadenza trimestrale. 3) Investimenti: per l'esercizio 1976 gli investimenti saranno di 3 miliardi e comprendono: Scanner colore nel reparto fotoritocco offset, attrezzature e procedimenti elettronici nel fotoritocco rotocalco, progetto nuovo reparto preparazione cilindri rotocalco, dispositivi automatici in stampa offset, stampa rotocalco, legatoria, ammodernamento finissaggio, cellofanatrice per copia singola nelle spedizioni periodici. 4) Classificazione professionale unica: vengono indicati criteri preliminari e programmata una sessione di confronto per l'applicazione del CCNL. 5) Ambiente di lavoro: viene costituita una seconda Commissione medica con il compito di effettuare le visite mediche obbligatorie di legge e le visite mediche di controllo periodiche. 6) Premio di produttività: la base di L. 60 sarà rivalutata semestralmente nella misura di L. 1 per ogni punto di contingenza maturato. Per il semestre 1 ottobre 1975-31 marzo 1976 si conviene che l'aumento sarà di L. 7. La durata sarà di due anni.

20 marzo 1976. Accordo in applicazione della normativa inerente la classificazione professionale unica, prevista dal CCNL e dell'accordo stipulato in sede provinciale il 21 febbraio 1976. Nel riconfermare che tra i fini della classificazione unica è l'affermazione della professionalità, da conseguire attraverso l'addestramento e mediante l'intercambiabilità del personale, nell'ambito delle specializzazioni contrattuali, viene concordato quanto segue: 1) gli iter professionali per gli specializzati grafici (assunzione, livelli e durata di permanenza, inquadramento), manutenzione, cartaccia, magazzini, archivio, movimento, fattorini e vigilanti, lavoratori provenienti dalla Scuola Grafica riconosciuta dall'ENIPG, impiegati di concetto, impiegati d'ordine; 2) vengono riconosciuti gli scatti di anzianità per le 1^a categorie di macchina e l'inserimento nell'iter anche per i complementari che operano nei reparti di produzione.

8 maggio 1976. Accordo in sede di Ufficio provinciale del Lavoro di Verona, sottoscritto dal dirigente dello stesso, dalla direzione aziendale delle Officine Grafiche, dalla Graphic Arts Tecnital Services e dalla segreteria provinciale della Federazione Unitaria Lavoratori Poligrafici e Cartai (Fulpc) Cgil, Cisl, Uil. Oggetto della riunione è l'esame dei problemi connessi alla cessazione dell'attività da parte dello Studio PDI, che operava internamente alle Officine Grafiche, e del conseguente licenziamento dei lavoratori. Le parti concordano: 1) la società Mondadori, che ha in corso il perfezionamento dell'acquisto di n. 3 macchine scanner installate nello Studio PDI di Verona, procederà all'assunzione del personale tecnico (12 unità); 2) saranno mantenute le qualifiche in atto e l'anzianità maturata.

31 maggio 1976. Prosegue l'applicazione della classificazione professionale unica, posizionando i complementari di reparto delle linee di produzione offset e periodici.

16 giugno 1976. Disciplina per il godimento delle ferie: vengono programmate tre settimane estive e 4^a settimana nei rimanenti periodi.

16 luglio 1976. Servizio manutenzioni. Per garantire un'adeguata assistenza alle macchine, viene promossa l'esatta definizione delle posizioni professionali da formulare al prossimo rinnovo contrattuale; viene concordata l'assunzione di 4 persone; dal personale ad orario spezzato vengono spostate all'orario continuato a tre turni 17 persone, suddivise per specializzazioni.

16 luglio 1976. Reparto confezione periodici. Vengono definiti gli organici delle macchine non in linea e in linea: Muller, Sheridan Pacesetter 1, 2, 3, 4, Perfect Binder e Martini BBA II, Martini BBA III e AK, Seybold, Lame Sheridan, tenendo conto dei formati, del numero di pagine, degli inserti. Vengono confermate le pause di 15 minuti nell'ora centrale.

28 ottobre 1976. Disciplina del trattamento di trasferta per il personale operante con mansioni di autista o corriere.

23 novembre 1976. Riqualficazione professionale del reparto ritocco rotocalco. Si tratta di un verbale di riunione dove le parti esprimono i loro punti di vista a favore o contro un indirizzo. L'esecutivo esprime riserve sulla figura del coordinatore, dissente sull'intenzione dell'azienda di riconoscere un

compenso saltuario conseguente all'assegnazione di tale compito. La direzione chiarisce che intende richiedere un particolare apporto ad un certo numero di ritoccatore particolarmente qualificati, senza riconoscimento di alcuna funzione gerarchica. Le modalità di attuazione pratica degli interventi citati saranno precisate, nel rispetto degli indirizzi che saranno concordati, a livello di responsabili di produzione e delegati di reparto.

8 novembre 1976. Reparto stampa rotocalco. Nell'ambito di un esame della situazione tecnologica (disponibilità di sollevatori, stackers in 3^a piega, impianto di aspirazione polverino sulla piega) del reparto, vengono definiti gli organici delle macchine Cerutti Nord e Sud per lavori in 3^a piega, considerando il numero di elementi, di bobine e di uscite.

11 novembre 1976. Reparto stampa rotocalco. A livello di incontro tra capo gruppo e delegati di reparto vengono definite le velocità tecniche dei prodotti con bancalatura speciale, come dettaglio tecnico del precedente incontro dell'8 novembre: 1) riduzione dell'organico di macchina sulle rotative Cerutti Nord e Sud con lavori in 3^a piega incrociata; 2) per le macchine Cottrell 1 e 2, Cerutti Nord e Sud, i delegati raccomandano che le velocità di crociera non si discostino da quelle di fatto esistenti. Si concordano anche gli organici delle macchine veloci Cerutti super 1-2-3 considerando i prodotti e le attrezzature utilizzate.

14 gennaio 1977. Applicazione dell'accordo in materia di attività dei Patronati sindacali nel locale appositamente messo a disposizione dall'azienda.

21 gennaio 1977. Trasferimento di 15 lavoratori dal reparto montaggio rotocalco al reparto fotografia rotocalco.

26 maggio 1977. 1) Nuova figura del capo commessa. L'esecutivo e i delegati impiegati del Consiglio di fabbrica valutano positivamente quanto illustrato, chiedendo garanzia che queste nuove figure non assumano funzioni gerarchiche e non comportino una dequalificazione del ruolo dell'impiegato tecnico. 2) Riorganizzazione del servizio vendite rateali. Viene concordato un periodo di addestramento e, per le 4 persone interessate, programmato il raggiungimento del livello categoriale B2.

26 maggio 1977. 1) Verifica dei risultati degli interventi ambientali, effettuati nel reparto stampa rotocalco, illustrati dai tecnici. La verifica riguarda in particolare la modifica del circuito di aspirazione degli elementi di stampa della Cerutti 1-2 e l'intervento sugli ugelli di uscita dell'area asciugamento carta. La direzione, l'esecutivo ed i delegati di reparto, definiscono i risultati "moderatamente soddisfacenti", riservandosi un giudizio definitivo; 2) illustrazione di un nuovo progetto per l'abbassamento dei livelli di concentrazione del solvente (installazione di 3 nuovi assorbitori e potenziamento dell'impianto di condizionamento). Questi interventi sono previsti nel periodo settembre-ottobre 1977.

8 giugno 1977. Viene definita la struttura organizzativa della squadra nei reparti stampa a seguito delle innovazioni determinate sull'organizzazione del lavoro dalla classificazione professionale unica. Si determina il numero dei capi macchina di ciascun reparto, con previsione delle normali assenze. Viene individuato un gruppo di operatori con compiti di eventuale sostituzione dei capi macchina e di addestramento della squadra.

26 ottobre 1977. Reparto stampa roto offset. 1) Vengono definiti gli organici delle macchine Marinoni, Nebiolo Hantsho, Nuova Hantsho, Vomag, Man, M1000, ATF, sulla base delle variabili: tipo di uscite, velocità, numero colori. 2) L'azienda illustra il sistema di alimentazione automatico degli inchiostri, l'installazione degli Stobb alle uscite, concordando di procedere alla verifica dei risultati, un progetto di interventi ambientali consistente nella realizzazione di un box insonorizzato sulla Atf, per le attività degli operatori e nella schermatura della Man.

26 ottobre 1977. Premio di produttività. Le parti concordano di determinare in L. 218 l'importo orario del premio per il semestre aprile-settembre 1977, provvedendo alla rivalutazione del valore base che viene fissato in L. 95.

25 novembre 1977. Orario elastico impiegati. Durante un periodo sperimentale si stabilisce: a) entrata tra le ore 8.00 e le 8.45, uscita alle ore 12.30, rientro tra le 13.30 e le 14.30, uscita non prima delle ore 17.00. Orari giornaliero: minimo 6.15 e massimo 9 ore; b) i ritardi eventualmente mancanti alla fine dell'orario minimo obbligatorio giornaliero, come pure al completamento dell'orario settimanale di 40 ore, saranno cumulati mensilmente e tollerati fino a 120 minuti.

2 dicembre 1977. Gruppo incisione e prove rotocalco. In relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e logistiche in via di attuazione viene concordato: 1) inserimento di altri 10 operai; 2) per gli operai del reparto correzione cilindri provenienti dal reparto incisione, possibilità di svolgimento delle mansioni di incisione; 3) impegno dell'azienda a presentare un programma di interventi ambientali per il

reparto tiraprove; 4) possibilità di costituire una 5^a squadra nei momenti di maggior carico di lavoro sulle macchine tiraprove.

20 dicembre 1977. Progetto Mondadori Pomezia-Roma. 1) L'azienda informa che nell'ambito della politica di espansione produttiva ha maturato la volontà di acquisire lo stabilimento roto offset di Pomezia-Roma. La dotazione di macchine comprenderà il trasferimento della rotativa offset Atf, la linea di raccolta-brossura e taglio Martini; 2) l'azienda dichiara che questo progetto non comporterà riflessi di alcun genere in merito all'accordo sui livelli occupazionali del 21 febbraio 1976; 3) circa i prevedibili riflessi del progetto su alcuni reparti degli stabilimenti di Verona, si conviene: a) una diversa turnazione nel reparto confezione periodici; b) a fronte del trasferimento della Atf, il trasferimento del personale nei reparti stampa offset e rotocalco.

31 gennaio 1978. Situazione retributiva e professionale del reparto montaggio rotocalco. Delineati tutti i compiti derivanti dall'evoluzione delle tecnologie e dell'organizzazione del lavoro (tutti i lavori di montaggio tradizionali, il montaggio duplicati, esecuzione operazioni di premontaggio, premontaggio testi per il doppiaggio, montaggio stripping, inserimento prove chimiche) e constatata una diversità di livelli retributivi, si concordano una perequazione, con assorbimento dei superminimi e una verifica sull'acquisizione della piena professionalità, con il riconoscimento di una cifra congelata pari all'ex maggiorazione del 25%.

8 marzo 1978. Produzione per aziende tedesche. In merito a taluni lavori affidati alle Officine Grafiche di Verona da parte di aziende tedesche, mentre è in corso un aspro confronto sul rinnovo del contratto collettivo di lavoro in Germania, l'esecutivo del Consiglio di fabbrica chiede chiarimenti e invita la direzione aziendale a non acquisire quei lavori. A verbale la direzione aziendale dichiara: a) che non ha intenzione di acquisire lavori direttamente da stampatori tedeschi; b) analogamente, non ha intenzione di acquisire lavori da editori tedeschi, che non siano già abituali clienti e/o coeditori; c) si riserva autonomia di decisione per editori abituali clienti e/o coeditori; d) si riserva autonomia di decisione per tutti gli abituali e normali clienti terzi (es. catalogo Quelle) e/o per le trattative commerciali in corso con potenziali clienti nuovi, soprattutto quando dette trattative risalgono cronologicamente a prima dell'attuale momento specifico. In coerenza con tali indirizzi, si decide la stampa di alcuni numeri di Topolino tedesco per conto dell'editore-non stampatore EAPHA, che fa parte del gruppo europeo Walt Disney. Più in generale, le Officine Grafiche hanno rinunciato a favorevolissime occasioni commerciali sul mercato tedesco.

1 luglio 1978. Presso l'Associazione degli industriali di Verona, la direzione aziendale e la segreteria provinciale Fulpc Cgil, Cisl, Uil unitamente all'esecutivo del Consiglio di fabbrica, stipulano un accordo, che comprende: 1) Indirizzi produttivi, strutture, investimenti. Per il periodo 1978-80 l'azienda conferma di mantenere la linea di politica industriale fondata sullo sviluppo del prodotto, tenendo conto della competitività europea; di conservare il ciclo produttivo completo alle Officine Grafiche e di trattare preventivamente con il sindacato sugli investimenti e su eventuali programmi, verificando di conseguenza le professionalità necessarie, gli organici e l'orario di lavoro derivanti dall'inserimento di nuove tecnologie. 2) Decentramento produttivo. L'azienda indica come proprio indirizzo nella misura del 10% la quota di fatturato da affidare a fornitori esterni. L'azienda fornirà all'esecutivo del Consiglio di fabbrica i dati indicativi di quantità e di qualità del lavoro affidato a fornitori grafici esterni. L'azienda si impegna a non avvalersi di agenzie intermediarie. Qualora il sindacato documenti la violazione di norme contrattuali da parte di ditte esterne, l'azienda effettuerà gli opportuni interventi. 3) Livelli occupazionali: a) l'azienda si impegna ad assumere: 16 lavoratori in sostituzione di personale in maternità, in servizio militare o in malattia; 25 lavoratori attingendo dalle normali liste di collocamento; 44 lavoratori nelle forme previste dalla legge 285 sull'occupazione giovanile; 5 lavoratori laureati dalla lista della legge 285; 30 lavoratori iscritti alla lista di mobilità della legge 675. Per quanto riguarda le assunzioni attraverso le leggi 285 e 675, l'azienda si impegna a presentare entro il 31 ottobre i relativi piani di formazione professionale; b) per sostenere questa occupazione, oltre alla normale programmazione delle tre settimane di ferie estive e della quarta settimana invernale, l'azienda programmerà l'uso del 50% dei giorni di ferie eccedenti con un preavviso minimo di 15 giorni e con la verifica dei delegati dei reparti interessati. Viene comunque garantita la disponibilità di almeno sei giorni per ogni lavoratore. Inoltre, per i lavoratori assunti con l'accordo 1 luglio 1974, viene esteso il periodo nel quale è prevista la mobilità tra reparti, prevedendo però l'accorciamento dell'iter professionale. L'azienda riconosce per il 1978 e 1979 il recupero mediante riposi retribuiti di quattro ex festività religiose abolite. In questo modo il totale di ferie più ex festività diventa: operai periodici: 39; operai turnisti non periodici: 36; operai non turnisti non periodici

del magazzino editoriale fino a sette anni di anzianità: 28, e oltre i sette anni 30; impiegati periodici fino a tre anni e otto anni di anzianità: 42; impiegati periodici oltre 3 anni e otto di anzianità 48; impiegati non periodici e impiegati della casa editrice fino a otto anni di anzianità 31; impiegati non periodici e Casa editrice oltre otto anni di anzianità: 34. 4) Organizzazione del lavoro. Viene riconfermata la validità della classificazione unica e quella della professionalità da perseguire attraverso la ricomposizione di mansioni e ruoli, l'azienda si impegna a presentare entro il 31 ottobre uno studio per il raggiungimento di questo obiettivo in alcune aree dei servizi. In particolare si concorda di effettuare una ricerca-intervento sull'organizzazione del lavoro, affidando l'incarico all'Istituto rso di Milano. La ricerca si svolgerà nei reparti fotomeccanica e stampa rotocalco. La spesa è a carico dell'azienda. 5) Ambiente di lavoro. Viene riaffermata l'attenzione al miglioramento delle condizioni ambientali. L'azienda si impegna a procedere all'applicazione della legge 303, relativa alla effettuazione delle visite mediche obbligatorie, ad adottare gli accorgimenti necessari per evitare l'inquinamento esterno, ad esaminare la compatibilità delle strutture e delle funzioni degli organismi medici previsti con gli accordi aziendali alla luce delle costituenti Unità Socio Sanitarie Locali (ULSS). 6) ENIPG Si concorda di esaminare con il Comitato provinciale ENIPG gli indirizzi che dovranno ispirare i programmi di qualificazione e riqualificazione professionale. Si concorda anche di intervenire presso lo stesso Comitato per l'apertura della Scuola Grafica anche al genere femminile. 7) Diritto allo studio. L'azienda dichiara la propria disponibilità all'applicazione della relativa norma contrattuale, con la possibilità per i lavoratori aventi diritto a frequentare corsi monografici e culturali, anche in relazione all'attività dell'azienda, proposti dal sindacato e organizzati dagli istituti pubblici legalmente riconosciuti. 8) Mensa aziendale. L'azienda si impegna a rendere funzionante entro il 30 giugno 1979 un servizio mensa adeguato, per circa cinquecento dipendenti. Il costo sarà del 50% pro capite. 9) Parte economica. Premio di produttività: A) per il semestre aprile-settembre 1978, il premio avrà il valore orario di L. 235. Verrà liquidato con il vecchio criterio e cioè: L. 235 per tutte le ore di presenza e L. 95 per tutte le ore delle ferie e delle festività. B) Parte mobile: dal 1 ottobre al 31 dicembre 1978 il premio avrà il valore orario di L. 140. C) dal 1 gennaio al 30 aprile 1979 il premio avrà il valore orario di L. 145. Questi valori verranno liquidati su tutte le ore di presenza normali, straordinarie, assenza per infortunio sul lavoro e per le malattie superiori ad un mese. Dal 1 maggio 1979 il premio verrà liquidato annualmente, insieme al fatturato; il valore della parte mobile di premio aumenterà in rapporto alla percentuale dell'aumento contrattuale; aumenterà o diminuirà in rapporto all'aumento o alla diminuzione dei punti della produttività, in misura di L. 2 al punto; per quanto riguarda il valore della parte fissa di premio, dal 1 ottobre 1978 l'ammontare fissato dall'accordo aziendale del 1974 di L. 15.500 mensili pari a L. 89,60/ora, verrà sommata alle 110,40 del premio di produttività (L. 95 del minimo più L. 15,40 di aumento). Cioè le L. 89,60 lire dell'accordo aziendale più le 110,40 del premio di produttività danno L. 200,00 orarie, che moltiplicate per 173 ore, danno un valore mensile di L. 34.600 e, di conseguenza, un valore giornaliero di L. 1.331; il valore giornaliero di L. 1.331, verrà liquidato mensilmente per tutte le giornate retribuite; dal 1978 sulla gratifica natalizia verranno calcolate, oltre alla normale retribuzione, L. 200 orarie per tutte le 200 ore della gratifica.

24 agosto 1978. Orario di lavoro. In attesa di definire un accordo organico sull'orario di lavoro, si conviene per il corrente anno, in via sperimentale e provvisoria: 1) il riconoscimento di due giornate di riposo retribuito da usufruirsi nel terzo turno del sabato per gli operatori dei reparti stampa offset, stampa roto offset e stampa rotocalco; 2) il godimento di questi riposi retribuiti avverrà sulla base di un elenco affisso in reparto nella giornata del lunedì precedente; 3) si assenterà dai reparti interessati un numero minimo di persone pari a: 20 per la stampa rotocalco, 15 per la stampa roto offset, 15 per la stampa offset; 4) la decorrenza dell'accordo sarà da sabato 2 settembre; 5) entro la fine dell'anno le parti si incontreranno per concordare una disciplina organica dell'orario di lavoro.

26 ottobre 1978. Reparto confezione periodici. La direzione aziendale dichiara la disponibilità a riesaminare la posizione retributiva degli attuali 24 capi macchina e di altrettanti operatori che avranno acquisito una maggiore professionalità, qualora il prossimo CCNL non modifichi l'inquadramento e introduca particolari variazioni del loro livello retributivo. L'esecutivo e i delegati del reparto rivendicano la facoltà di riproporre l'esame della situazione dopo il rinnovo contrattuale.

13 novembre 1978. Reparto spedizione periodici. L'azienda conferma il ruolo futuro del reparto ed è disponibile a comunicare ai delegati dello stesso i carichi di lavoro prevedibili. Dopo aver illustrato i risultati di uno studio sull'organico in relazione ai carichi di lavoro, comunica la conseguente esigenza di effettuare il trasferimento di venti lavoratori in altri reparti (stampe per gli uomini e legatoria o finissaggio per

le donne). L'esecutivo del Consiglio di fabbrica ed i delegati di reparto avanzano riserve sulle conclusioni e previsioni espresse dall'azienda in materia, tuttavia dichiarano la loro non opposizione a trasferimenti basati sulla volontarietà dei lavoratori. Le parti concordano di procedere entro il 31 gennaio 1979 ad una verifica della situazione degli organici a seguito dei trasferimenti volontari.

20 novembre 1978. Affissioni stampa sindacale. L'azienda predisporrà nei box di ristoro presenti nei reparti, apposite bacheche per l'affissione di comunicazioni inerenti materie di esclusivo interesse sindacale. Le comunicazioni dovranno essere sottoscritte dai sindacati firmatari del CCNL e dall'esecutivo del Consiglio di fabbrica. Copia della comunicazione dovrà essere preventivamente inoltrata alla direzione aziendale.

21 novembre 1978. Reparto fotoritocco rotocalco. 1) si compie l'esame dei problemi relativi all'utilizzo delle prove chimiche, facendo rientrare il controllo di quelle provenienti dall'esterno nella professionalità dei ritoccatore; 2) le parti confermano l'indirizzo tendente a favorire la crescita professionale degli addetti; 3) l'azienda procederà, entro il mese di novembre, all'assunzione di tre fotografi e di tre ritoccatore. Nel corso del 1979 si procederà all'inserimento di ulteriori quattro ritoccatore.

7 dicembre 1978. Ricomposizione dei ruoli nell'area dei servizi. Per gli addetti del magazzino carta viene previsto il controllo dello stato fisico della carta in arrivo dai fornitori e l'alimentazione di tutte le macchine da stampa. Di conseguenza vengono definiti il nuovo iter e l'inquadramento al livello C3.

27 febbraio 1979. Reparti stampa offset, roto offset e rotocalco. Nei periodi di sottocarico, fermo restando l'orario contrattuale e senza provocare una riduzione del grado di utilizzazione degli impianti si conviene: 1) l'azienda riconosce entro il 31 dicembre 1979 n. 3 giornate di riposo retribuito da usufruirsi nel terzo turno del sabato per gli operatori dei reparti stampa; 2) il godimento dei riposi retribuiti avverrà sulla base di un elenco affisso in reparto nella giornata di lunedì e valido per il sabato successivo; 3) ogni sabato si assenterà un numero minimo di persone: 13 per la stampa offset, 13 per la roto offset, 19 per la rotocalco; 4) è confermato quanto disposto in materia di godimento delle ferie.

14 marzo 1979. Verifica dell'intervento sull'ambiente di lavoro nel reparto stampa rotocalco. L'azienda, al fine di ottenere maggiori margini di sicurezza e che le condizioni ambientali in tutte e tre le sale siano e restino entro i valori di riferimento internazionalmente accettati, ha predisposto un piano di interventi, da realizzarsi entro il 31 ottobre del corrente anno. Nel caso che, contrariamente alle attese, anche le opere previste nell'allegato non portassero le condizioni ambientali delle tre sale ad essere in conformità ai vigenti accordi, le organizzazioni sindacali si riserveranno di richiedere altre opere. È concordato sin d'ora che se risulterà confermata la previsione, cesserà quanto disposto in materia di riposi supplementari retribuiti. L'allegato prevede: 1) realizzazione di chiusure laterali delle rotative Man, Cottrell e Cerutti Nord-Sud, con teli trasparenti e installazione di cappe di aspirazione; 2) schermatura della piegatrice della Man; 3) spostamento dei leggii per il controllo registro delle rotative Cerutti super 1-2-3; 4) completamento schermatura insonorizzante per le piegatrici delle rotative Cerutti super 1 e 3; 5) realizzazione di una bussola di lunghezza di circa 6 metri sulla porta di collegamento tra i reparti confezione periodici e sala Cerutti Nord-Sud; 6) sostituzione delle valvole di controllo generale degli impianti di recupero solventi della sala vecchia; 7) nuovo sistema di regolazione temperatura per centralina di condizionamento zona Cerutti Nord-Sud e Man; 8) separazione aspirazioni supplementari rotative Cerutti super 1-2.

29 marzo 1979. Diritto allo studio. Allo scopo di conciliare l'applicazione dell'art. 11 del vigente CCNL in materia di diritto allo studio con il normale svolgimento dell'attività lavorativa nei reparti e negli uffici, lo stabilimento viene ripartito per aree; il calcolo del 2% viene effettuato in riferimento all'organico delle singole aree (NB. In questo modo vengono a beneficiarne 85 persone alla volta).

4 maggio 1979. Servizio manutenzione. Definizione dei criteri da adottare per la designazione dell'ulteriore gruppo di operatori addetti alle officine ai quali riconoscere un importo economico: devono essere in possesso di specifiche professionalità e che operino prevalentemente a supporto e ad integrazione diretta degli interventisti.

8 giugno 1979. Gruppo incisione prove rotocalco. L'azienda è disponibile ad avviare un graduale processo di unificazione tra le specializzazioni di incisore e correttore. L'acquisizione della conseguente professionalità integrata sarà conseguita dai lavoratori mediante mobilità tra il lavoro di incisione e di correzione. Al raggiungimento della suddetta professionalità integrata, i lavoratori beneficeranno della parificazione retributiva con i correttori. Per un gruppo di lavoratori, anche in relazione all'esperienza precedente ed agli interventi addestrativi già effettuati, la parificazione retributiva viene riconosciuta con effetto dal 1 aprile 1979. Per verificare l'acquisizione della professionalità da parte dei rimanenti operatori, azienda e delegati si incontreranno annualmente.

27 agosto 1979. Interpretazione di un accordo aziendale sull'inquadramento professionale dei manutentori, in sede di Associazione degli industriali di Verona. Le organizzazioni sindacali hanno evidenziato l'esistenza di problemi di organizzazione del lavoro e di decentramento che creano uno stato di tensione all'interno della manutenzione. La direzione aziendale, confermata l'esigenza che venga svolta l'attività di assistenza agli impianti e la necessaria manutenzione preventiva, si dichiara disponibile a discutere con le organizzazioni sindacali i temi di carattere organizzativo e di inquadramento professionale che verranno successivamente precisati dalle stesse.

12 settembre 1979. Impiegati. È riconosciuta la possibilità di passare dall'inquadramento di operaio a quello di impiegato di concetto dopo tre anni. Gli anni sono due nel caso di passaggio da impiegato d'ordine a impiegato di concetto. Per il personale in carriera della direzione coedizioni, il livello B2 sarà attribuito dopo tre anni e mezzo.

12 settembre 1979. Aumenti periodici di anzianità. Constatate le diverse posizioni circa l'assorbibilità degli scatti di anzianità in caso di passaggio di livello, le Parti convengono di deferire la controversia alle Associazioni provinciali di categoria.

12 settembre 1979. Rischio terminali video nel settore impiegati amministrativi. Viene discusso il lay-out per renderlo più corrispondente alle esigenze del personale. L'azienda dichiara che gli interessati saranno mediamente impegnati al video per non più di quattro ore al giorno. Si concorda di sottoporre il personale addetto al video a visita oculistica. Si procederà per un periodo sperimentale di sei mesi e successivamente ad una verifica.

22 ottobre 1979. Ricalcolo monte retributivo accordo periodici. Verificata la consistenza e la struttura dell'organico del personale periodicista operante alle Officine Grafiche alla data del 30 aprile 1979 e moltiplicate le quote determinate in sede nazionale a seguito del rinnovo contrattuale sottoscritto nello stesso mese, la distribuzione fra tutto il personale grafico ha portato all'individuazione degli importi mensili nei seguenti valori: livello A, L. 47.000; livelli B-C, L. 42.385; livelli D1-D2, L. 33.735; livelli D3, L. 25.950; livelli E, 24.220. Per il periodo 1 maggio 1977-31 ottobre 1979, durante il quale non si era proceduto ad operazioni di ricalcolo o rivalutazione dell'accordo periodici, al personale in servizio al 22 ottobre 1979 sarà corrisposta con la retribuzione relativa al mese di novembre un importo forfettario di L. 82.000.

22 ottobre 1979. Premio sul fatturato. A seguito delle contestazioni insorte in merito ai conteggi effettuati, vengono ridefiniti i criteri di calcolo del premio. Le percentuali di calcolo previste, saranno applicate sul fatturato netto delle Officine Grafiche, ivi compreso l'importo di L. 350 milioni forfettario annuo imputato a titolo di carta e materie prime. L'ammontare risultante, detratto quanto già corrisposto a tale titolo ai dipendenti dimessi nel corso dell'anno, verrà diviso tra i dipendenti grafici in organico al 31 dicembre, esclusi gli addetti alle spedizioni periodici di Porta Nuova, in relazione ai mesi coperti da retribuzione. L'importo pro-capite così determinato, verrà riconosciuto a tutto il personale in carico nell'area di Verona. A seguito dei chiarimenti intercorsi, l'importo del premio di fatturato relativo al 1978 viene fissato in L. 86.500, di cui 73.500 già corrisposte con la retribuzione di maggio.

24 ottobre 1979. Accordo aziendale in sede di Associazione degli industriali di Verona, tra l'azienda e la segreteria Fulpc Cgil, Cisl, Uil di Verona unitamente all'esecutivo del Consiglio di fabbrica. Le parti concordano di avviare un graduale processo di perequazione economico-normativa fra lavoratori grafici ed editoriali (redazioni e Magazzino centrale editoriale) dell'area di Verona. Constatato che una diversa definizione dei criteri di calcolo del "monte periodici" previsto dalla parte V del CCNL e dagli accordi applicativi aziendali, compreso quello del 22 ottobre 1979, consente una diversa distribuzione dei relativi benefici retributivi, si conviene: 1) agli impiegati dell'area editoriale i benefici verranno erogati in tre quote uguali alle date del 1° maggio 1979, 1° gennaio 1980, 1° maggio 1980. 2) Al personale operaio dell'area editoriale viene riconosciuto l'iter professionale per il raggiungimento del livello C2 proprio degli operai grafici. Pertanto la struttura della retribuzione comprenderà l'importo corrisposto a titolo di accordo periodici. Per quanto riguarda gli altri aspetti normativi: 1) Le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno, notturno e festivo, contrattualmente previste nella misura del 35% e 60%, vengono elevate a 40% e 80%. 2) Il problema dei riposi retribuiti per i lavoratori turnisti sarà affrontato in sede di rinnovo del CCNL. 3) Nel caso di significative modifiche nell'attuale organico, le parti si incontreranno per esaminare la nuova situazione. 4) Quanto previsto dal presente accordo ha decorrenza 1 maggio 1979. L'operazione di riclassificazione del personale operaio verrà effettuata con riferimento alla situazione esistente in data 1 novembre 1979. Per il periodo 1° maggio-31 ottobre 1979, i benefici economico-normativi previsti vengono forfettizzati mediante corresponsione di un importo lordo "una tantum" di L. 75.000.

21 dicembre 1979. Reparto confezione periodici. 1) L'azienda riconosce che esistono le condizioni per poter modificare l'inquadramento dei capi macchina dall'attuale livello C1 al livello B3 con decorrenza 1° gennaio 1980; 2) l'azienda concorda sull'esigenza di individuare un gruppo di operatori che, avendo già acquisito un adeguato grado di professionalità, possano essere chiamati a sostituire i capi macchina in caso di assenza di questi ultimi. Il dimensionamento del gruppo deve avvenire sulla base delle effettive esigenze di funzionalità della squadra. Per questi lavoratori esistono le condizioni per modificare l'attuale inquadramento con il passaggio dal livello C2 al livello C1, con decorrenza 1° gennaio 1980.

14 febbraio 1980. Ambiente di lavoro. 1) Il trasferimento del prof. Paccagnella alla direzione di Igiene dell'università di Padova ha provocato l'impossibilità di procedere ai rilevamenti ambientali previsti alle Officine Grafiche. Al fine di garantire la ripresa dei rilevamenti, si è concordato di procedere alla stipula di un contratto di collaborazione fino alla fine del 1981 con la Fondazione Clinica del Lavoro di Pavia, ad azioni che consentano la ricostituzione nell'ambito dell'Istituto di Igiene della sede universitaria di Verona, delle competenze necessarie; 2) le organizzazioni sindacali presentano una serie di nuove richieste in allegato che vengono sottoposte alla Commissione medica A per le opportune valutazioni: a) estensione delle visite mediche per campione alle preparazioni rotocalco ed offset, con n. 360 lavoratori interessati; b) dotazione del libretto sanitario al personale del campione legatoria e del campione femminile; c) per il corso ai lavoratori del laboratorio prove, disponibilità di 6 ore. Alla Commissione medica B vengono richieste: a) estensione delle visite mediche, analisi cliniche ed audiometriche all'intero reparto stampa offset; b) effettuazione degli esami emato-clinici una volta l'anno; c) aumentando il numero dei lavoratori da sottoporre ad audiometria (oltre 1.000 persone) si reputa necessario stabilire una rigida programmazione annua.

18 febbraio 1980. Servizio manutenzione. Viene concordato: 1) Revisione organizzativa: i precedenti ruoli di perito di reparto e assistente agli stabilimenti produttivi vengono sostituiti dai responsabili di area manutenzione, che operando su aree più omogenee delle attuali, avranno il compito di ottimizzare le potenzialità dei mezzi produttivi, ponendo in essere tutte le condizioni per una migliore affidabilità degli stessi e promuovere le innovazioni ritenute più opportune. Viene inoltre costituito un piccolo gruppo composto da due tecnici, cui è affidata la programmazione dei lavori. Lo sviluppo e la diffusione dell'elettronica sulle macchine grafiche ha reso necessaria la costituzione di un organismo con il compito di approfondire le problematiche specifiche e portare a regime le tecnologie di nuova introduzione. 2) Aree di intervento e compiti degli interventisti e degli operatori di officina. Le attività verranno indirizzate nelle aree: interventisti meccanici per l'area periodici, area stampa offset con indirizzo o verso le preparazioni o la legatoria; interventisti elettrici per l'area preparazioni editoriali e periodici; area stampa rotocalco, confezione periodici e servizi connessi; area stampa offset e roto offset; area legatoria, Magazzino centrale e finissaggio. Gli scanner, l'unità di composizione elettronica e l'incisione elettronica, in considerazione dell'attuale grado di complessità e novità, sono affidati al laboratorio elettronico. L'azienda conferma l'intendimento di favorire l'acquisizione di una più completa autonomia professionale da parte degli addetti. In questo ambito gli interventisti dovranno sviluppare più approfondite conoscenze di tecnologie e materiali. Per quanto riguarda le attività di pronto intervento, il capo turno, ricevuta la segnalazione dalla produzione, affida all'interventista il compito di eseguire autonomamente il ripristino e la messa a punto della macchina. Gli interventisti forniranno ai responsabili di area tutte le indicazioni ritenute utili alla manutenzione preventiva, alle revisioni, allo stato delle macchine, alle eventuali modifiche tecniche. 3) Decentramento. L'azienda esprime l'intenzione di svolgere all'interno dello stabilimento la maggior parte possibile di attività di manutenzione, anche straordinaria. L'azienda si impegna a fornire trimestralmente i dati relativi ai lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria affidati all'esterno. 4) Assunzioni. L'azienda provvederà a sostituire il personale dimesso con personale professionalmente preparato e avvierà un corso di formazione professionale per 10 giovani operai forniti di adeguato titolo di studio. 5) Ambiente. Entro il 15 marzo 1980 sarà presentato un piano concreto per l'individuazione di nuovi spazi da assegnare al servizio manutenzione. 6) Inquadramenti professionali: a) interventisti elettrici e meccanici: in relazione alla complessità di macchine e impianti, nonché al processo di continua evoluzione delle tecnologie utilizzate, si riconosce il livello B3 al personale che, avendo maturato una anzianità di almeno 3 anni al livello C1, abbia raggiunto un elevato grado di capacità professionale ed autonomia operativa. Si riconosce inoltre il livello B2 a quegli interventisti che avendo già maturato un'anzianità di almeno 6 anni al livello C1 ed una esperienza specifica come interventista di almeno 5 anni, abbiano una approfondita conoscenza e siano in grado di eseguire qualsiasi intervento di elevata complessità. b) officina meccanica ed elettrica: si riconosce l'inquadramento al livello B3 a quegli operatori meccanici ed elettrici di officina che, avendo acquisito un'anzianità di almeno 3 anni al livello C1, siano in

grado di eseguire autonomamente in officina lo smontaggio, il montaggio, la revisione completa e la messa a punto di macchine o di loro parti, siano in grado di seguire su banco o su macchina operatrice mediante interpretazione critica del disegno, qualsiasi lavoro di elevata complessità. L'azienda si impegna nel processo di formazione e addestramento professionale. 7) Orario di lavoro. Le parti confermano la validità di quanto concordato con l'accordo aziendale 1° luglio 1978 relativamente alle riconosciute esigenze di garantire la presenza del personale interventista per tutto il tempo in cui macchine e impianti sono in funzione.

11 marzo 1980. Reparto stampa offset. Dopo un esame globale del reparto con particolare riferimento all'assetto organizzativo, all'organizzazione del lavoro, all'inquadramento professionale e all'ambiente di lavoro, le parti hanno concordato: 1) arricchimento professionale di tutti i lavoratori del reparto procedendo ad iniziative di riqualificazione professionale e mediante l'eliminazione della sezione logistica; 2) ridefinizione dei compiti della squadra di macchina; 3) investimenti: nuova 4 colori che funzionerà senza aumentare l'attuale organico di 199 operai del reparto. L'organico di macchina 4 colori, anche in funzione delle innovazioni tecnologiche (es. lava caucciù automatico, impianti a raggi infrarossi, razionalizzazione entrate ed uscite), è definito in 5 persone nel caso di stampa su carta bianca e in 6 per la stampa del semilavorato, fatta salva la ridiscussione della 6ª persona a fronte di ulteriori innovazioni tecnologiche. Per quanto riguarda il punto 2, alle squadre sotto la responsabilità dei capi macchina verranno affidati i compiti di mantenimento del livello qualitativo e quantitativo del prodotto stampato, movimentazione dei bancali di carta e reperimento dei materiali per la lavorazione. Rientra tra i compiti del capo macchina: ricercare e favorire la collaborazione con la squadra al fine di assicurare la migliore gestione tecnica e il funzionamento dell'impianto in funzione dell'ottimizzazione del prodotto in uscita, la compilazione del modulo scarti lastre, la compilazione della denuncia scarti carta. Si darà avvio ad una iniziativa sperimentale con il capo macchina che apporrà il visto qualitativo sulle ristampe. Il capo turno, trasferirà le informazioni necessarie inerenti il lavoro (qualità e tempi) al capo macchina. Riguardo ai problemi ambientali del reparto, viene riconosciuta la necessità di intervenire in tempi che si concorderanno in un documento apposito e entro marzo-aprile verrà presentato uno studio completo sulla fattibilità ed utilità di centralizzare le pompe del reparto. La nuova organizzazione del lavoro, sarà attuata con decorrenza 15 marzo 1980. In considerazione di tutto ciò, l'azienda si dichiara disponibile ad una revisione dei livelli retributivi dei lavoratori, nei tempi che saranno in seguito concordati.

25 marzo 1980. Trattamento economico per il personale impegnato in corsi di addestramento tecnico fuori orario di lavoro. Fermo restando la disponibilità del Comitato provinciale ENIPG a corrispondere borse di studio ai dipendenti delle Officine Grafiche impegnati in attività di addestramento teorico fuori orario di lavoro, l'importo forfettario per moduli addestrativi di 3 ore viene fissato in L. 7.000 nette. Durante l'attività di addestramento il personale interessato è regolarmente assicurato presso l'INAIL.

25 marzo 1980. Definizione degli iter professionali relativi ai reparti: movimento allestimento; magazzino carta; magazzino scorte; archivio; carrellisti confezione periodici.

25 marzo 1980. Definizione degli iter professionali per gli operai addetti all'attività promiscua sul carrello e sulla macchina del reparto confezione periodici.

1 aprile 1980. Varie reparti stampa. 1) Ambiente di lavoro. L'azienda presenta un piano organico di interventi ambientali: a) automazione rotative Cerutti super 1-2-3 e relativa proposta di effettuare un incontro in sede di stabilimento allo scopo di verificare l'entità delle variazioni di organico conseguenti alle automazioni; b) schermatura della Nuova Hantscho entro il mese di maggio, salvo che nel frattempo non si opti per la sostituzione della macchina stessa. In questa eventualità la comunicazione verrà tempestivamente fornita alle organizzazioni sindacali. 2) Turno del sabato notte. Al fine di limitare la perdita di produzione relativa al minor sfruttamento degli impianti derivante dalla eliminazione del turno notturno del sabato, l'azienda accoglie la modifica proposta per i reparti stampa prolungando i primi due turni del sabato (6-12 e 12-18) e recuperando un'ora di lavoro nel turno notturno del venerdì e altre tre ore attraverso utilizzo dei riposi ex festività e ferie. 3) Organici. L'azienda comunica l'intendimento di confermare i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro legge 285. 4) Carichi di lavoro e decentramento. Fermo restando le informazioni generali comunicate all'esecutivo del Consiglio di fabbrica, quelle relative ai carichi di lavoro e relativi programmi produttivi verranno comunicate con periodicità trimestrale distintamente per i tre reparti stampa a livello di stabilimento.

8 aprile 1980. Reparto stampa offset. 1) Organizzazione del lavoro. Con decorrenza 1 giugno 1980, 7 operai appartenenti al gruppo degli ex vice capi macchina, con maggiorazione del 7%, saranno inquadrati nel livello retributivo dei capi macchina. Tali operai non ricopriranno, nell'ambito della squadra, la

posizione di capo macchina, salvo il caso di temporanea assenza di quest'ultimo, bensì dovranno svolgere, oltre alle normali mansioni, una intensa attività di addestramento pratico degli operai del reparto. Nel caso in cui, per normale turn-over, si rendessero definitivamente vacanti le posizioni di capo macchina, l'azienda effettuerà, nell'ambito del costituendo gruppo la scelta dei sostituti per ricoprire detta posizione. Solamente i primi 5 operai del gruppo in oggetto verranno sostituiti da altrettanti lavoratori. 2) Inquadramenti professionali: a) ai capi macchina viene riconosciuto l'inquadramento B2; b) al gruppo di addestratori viene riconosciuto l'inquadramento B2; c) per quei lavoratori che hanno ricoperto proficuamente tutte le posizioni nell'ambito della squadra di macchina, compresa quella di primo aiutante, e possono essere chiamati a sostituire il capo macchina in caso di temporanea assenza di quest'ultimo, viene riconosciuto il passaggio dal livello C1 al livello B3.

8 aprile 1980. Organizzazione del lavoro, decentramento, inquadramento professionale e ambiente dei reparti stampa rotocalco e stampa roto offset. Dopo aver esaminato e discusso le attuali modalità operative ed organizzative in relazione: a) alle mutate esigenze del gruppo sociale; b) ai riflessi derivanti dal mutamento tecnologico, c) alla variabilità del prodotto, si riscontra l'esigenza di migliorare l'assetto organizzativo e produttivo del reparto e della squadra e le capacità professionali dei lavoratori, anche attraverso iniziative di carattere formativo relative alla conoscenza del ciclo. Le parti concordano: 1) di approntare un programma di addestramento pratico affinché i lavoratori possano acquisire la professionalità richiesta, integrata dalla conoscenza del ciclo; 2) di ridefinire alcuni compiti della squadra di macchina con particolare riferimento a quelle funzioni e conoscenze inerenti il modo di condurre e di operare, comprese le funzioni relative a qualità e tempi; 3) di proseguire a mezzo di opportuni investimenti, nel miglioramento delle condizioni dell'ambiente di lavoro e nella riduzione della fatica fisica dei lavoratori.

Relativamente al punto 1) si conferma l'intendimento di voler operare affinché il personale dei reparti possa acquisire ed esprimere le capacità professionali proprie della specializzazione. Al fine di poter conseguire tali obiettivi, salvaguardando allo stesso tempo l'efficienza produttiva e gli organici di macchina, si concorda: a) capi macchina e componenti del gruppo di seguito individuati, costituenti l'attuale pool, sono le figure alle quali viene affidata la trasmissione delle conoscenze professionali nell'ambito della squadra; b) gli strumenti identificati a tal fine sono individuati nella integrazione fra momenti di affiancamento, addestramento e rotazioni; c) per ogni posizione di lavoro saranno stabiliti tempi e modi; d) i necessari criteri di rotazione. Relativamente al punto 2) si individua la possibilità di ridefinire la funzione del capo macchina, anche in rapporto alle funzioni del capo turno, attraverso i seguenti compiti: a) ricercare e favorire la collaborazione con la squadra, al fine di assicurare la migliore gestione tecnica ed il funzionamento dell'impianto in relazione all'ottimizzazione del prodotto in uscita. Al capo macchina viene delegato: la rilevazione dell'ordine di lavoro dei dati di impostazione della commessa; b) il visto di avviamento (controllo sequenze pagine, il limite di taglio, il riscontro grafico con la prova vistata dall'ufficio revisori per i lavori rotocalco e, per i lavori roto offset, anche il controllo colore con le prove di torchio); c) la definizione in autonomia della migliore copia ottenibile da sottoporre al capo turno. In stampa rotocalco, potrà avvalersi del centro controllo qualità. In stampa roto offset il capo turno potrà far intervenire gli organismi competenti. A tal fine, per entrambi i reparti, l'azienda adotterà tutte quelle iniziative che consentano un pieno flusso informativo al capo macchina e, suo tramite, alla squadra; d) coordinare, avvalendosi degli operatori a tal fine preposti, la trasmissione della esperienza lavorativa e partecipare con il capo turno alla valutazione dei risultati dell'attività addestrativa; e) in occasione di interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, o di modifiche, il capo macchina collaborerà con il capo turno e il responsabile di area della manutenzione, provvederà alla compilazione di tutti i bollettini o moduli relativi alla produzione ed ai materiali di consumo; f) la denuncia di produzione tramite l'elaboratore. Alla squadra, oltre che la conduzione degli impianti, è affidato sotto la responsabilità del capo macchina, il compito di: a) raggiungere il risultato qualitativo ottimale in rapporto alla prova e alle altre informazioni ricevute; b) mantenere il livello qualitativo con riferimento al visto qualità. Sul piano organizzativo della squadra, si ritiene che si possa individuare un ulteriore gruppo di lavoratori che, acquisito un più completo grado di professionalità, consenta di espletare tutti i compiti relativi alla conduzione degli impianti. I designati non ricopriranno, nell'ambito della squadra, la posizione di capo macchina, salvo il caso di temporanea assenza di quest'ultimo. Oltre alle normali mansioni, svolgeranno un'intensa attività di addestramento pratico degli operai di reparto. L'azienda, al fine di garantire la qualità addestrativa e la omogeneità di metodi, porrà in essere appositi interventi formativi. Per quanto riguarda il punto 3) si fa riferimento al documento specifico relativo agli interventi ambientali ed al progetto di

automazione delle rotative super 1-2-3. A fronte di tutto ciò si stabilisce: a) l'azienda in considerazione dei nuovi compiti attribuiti ai capi macchina e alla conseguente modificazione dei ruoli degli stessi, sia in rapporto alla squadra che alle funzioni interne ed esterne al reparto, corrisponde loro un importo orario di L. 250, assorbibile solo in caso di eventuale passaggio di livello; b) l'azienda riconosce agli operatori che in base agli accordi, costituiscono l'attuale "pool" l'inquadramento "ad personam" al livello B2, mantenendo i compiti previsti e riconfermando il superamento nel tempo di tale gruppo; c) l'azienda concorda sull'esigenza di individuare un gruppo di operatori che, avendo già acquisito un adeguato grado di professionalità, siano in condizione di operare in autonomia sulle posizioni più significative della macchina e possano essere chiamati a sostituire il capo macchina in caso di temporanea assenza dello stesso. Il personale suddetto sarà inoltre impegnato a favorire il programma di addestramento della squadra. Per questi lavoratori esistono le condizioni per il passaggio dal livello C1 al livello B3. Le parti concordano di rincontrarsi per una valutazione dell'andamento e dei risultati della nuova organizzazione del lavoro e una verifica dei livelli di inquadramento.

23 maggio 1980. Reparto fotomeccanica. 1) Struttura organizzativa. Dal mese di aprile alla fine dell'anno, è in corso una sperimentazione sulla struttura delle linee di fotoritocco e la collocazione del premontaggio. La linea sperimentale sarà dotata delle attrezzature di doppiaggio da parte dei ritoccatore e dei premontaggisti. Faranno parte della linea un capo affiancato da un operatore in addestramento, quattro fotografi, sei ritoccatore e quattro premontaggisti. La logica di funzionamento della linea sperimentale sarà ispirata al coordinamento delle attività lavorative nella gestione della commessa. A tal fine il capo coinvolgerà preventivamente gli operatori per trasmettere le informazioni e favorire il coinvolgimento e la loro integrazione. Durante tale periodo verranno fatti degli incontri di verifica tra il responsabile dello stabilimento e i delegati del reparto. 2) Organici. L'azienda aumenterà di tre unità l'organico del premontaggio. 3) Organismi aziendali. L'azienda chiarisce che, fermo restando che la responsabilità del raggiungimento del livello qualitativo è di competenza delle linee di produzione, il ruolo del controllo qualità è quello di raccordo tra cliente e produzione. 4) Stamponi. L'azienda ritiene che tale strumento sia necessario per motivi di qualità, costi e in particolare nell'ambito del ciclo per lavori di alta qualità. Nel caso di commesse con un alto numero di originali da ritoccare e la cui lavorazione si svolga su più turni e ad opera di più lavoratori, lo stampone costituisce il punto di riferimento e di confronto al quale i ritoccatore ed i fotografi possono uniformarsi. 5) Prove chimiche. L'azienda ritiene che le prove chimiche, se opportunamente utilizzate, possono offrire un immediato e rapido riscontro dei risultati del lavoro di fotografia. Le organizzazioni sindacali, precisano di considerare tecnicamente poco affidabile tale strumento a causa della sua mancata corrispondenza ai risultati di stampa e ritengono che il suo utilizzo debba limitarsi a casi eccezionali. Si concorda sulla necessità di considerare tale strumento non come esclusivo della fotografia, bensì come mezzo di confronto tra fotografi e ritoccatore, in modo che agevoli la integrazione professionale all'interno del gruppo. In vista delle innovazioni tecnologiche che potranno riguardare le prove chimiche, azienda e organizzazioni sindacali valuteranno nuove modalità di uso delle stesse. 6) Doppioni. L'azienda ritiene che l'effettuazione dell'operazione di doppiaggio anche da parte dei ritoccatore e dei premontaggisti costituisce una sensibile razionalizzazione del ciclo, oltre che un recupero di tempi morti. Le organizzazioni sindacali, pur riconoscendo che tale impostazione porta ad un effettivo miglioramento del ciclo produttivo, ritengono che la redistribuzione di tale attività giustifichi un aumento di organico al premontaggio. L'azienda ribadisce che non è prevedibile un aumento del carico di lavoro per i ritoccatore e premontatori; si dichiara comunque disponibile ad assumere due persone, da inserire in una fase iniziale in fotografia, riservandosi una valutazione entro giugno 1981 con l'eventuale collocazione al premontaggio. 7) Decentramento. Su richiesta dei delegati interessati, l'azienda presenterà mensilmente a livello di stabilimento i dati a consuntivo dei lavori affidati a fornitori esterni, fornendo nel contempo informazioni preventive di massima sui lavori che intende affidare nel mese successivo. 8) Inquadramento. L'azienda manifesta la propria disponibilità alla revisione dei livelli di inquadramento dei lavoratori del gruppo fotomeccanica in base ai seguenti criteri: a) fotografi editoriali: si può prevedere un diverso inquadramento rispetto alla previsione contrattuale qualora i compiti svolti dagli operatori: vengano a modificarsi in rapporto all'attesa integrazione professionale tra fotografia e ritocco, rispondano a quella autonomia operativa e responsabilità di risultato propria di un operatore professionalmente completo; il risultato della lavorazione, congiuntamente impostata dal fotografo e dal ritoccatore, risponda al livello di qualità attesa. Per i fotografi editoriali la possibilità di esprimere capacità professionali in misura diversa da quanto previsto dal CCNL è offerta dalle interrelazioni tecnico-operative e permesse dagli interventi organizzativi. Alla

luce di tali principi le parti adottano i seguenti criteri: fotografia editoriale: il livello B2 viene riconosciuto a quanti, avendo già conseguito autonomia operativa, sappiano ottenere una riproduzione colore qualitativamente valida e contribuiscano altresì alla impostazione ed alla valutazione qualitativa del semilavorato insieme agli altri operatori del gruppo interessati. Fotografia elettronica: il livello B2 viene riconosciuto a quanti, avendo già conseguito autonomia operativa, dimostrino piena conoscenza della potenzialità produttiva della tecnologia utilizzata, provvedendo alla corretta impostazione (set-up) dello scanner, alla sua migliore gestione e contribuiscano altresì all'impostazione ed alla valutazione qualitativa del semilavorato (selezione colore positiva e negativa) assieme agli altri operatori del gruppo interessati. Operatori tiraprove offset: riesaminata la situazione professionale relativa ai torcolieri del reparto, si concorda di assegnare ad essi il livello di inquadramento B3. Addestramento: al fine di permettere il raggiungimento di maggiore completezza professionale dei lavoratori, l'azienda effettuerà interventi addestrativi sia teorici che pratici. Le organizzazioni sindacali avanzano la richiesta che prima della fine della fase di sperimentazione, lo stesso ente che ha proceduto alla ricerca sulla situazione organizzativa della fotomeccanica, possa procedere ad un esame della nuova organizzazione, quale si è venuta delineando nella linea sperimentale. A tale richiesta l'azienda si riserva di dare risposta dopo attenta valutazione.

23 maggio 1980. Premio di produttività e fatturato. In applicazione di quanto previsto dall'accordo aziendale 1 luglio 1978 si concorda: Premio di produttività. 1) Si è anzitutto determinato l'aumento contrattuale medio dei livelli C2 e C3 (oggi C1 e C2) dato da L. 37.783 di cui: L. 20.000 per aumento uguale per tutti, L. 5.783 per riparametrazione dei livelli C1 e C2, al 1° gennaio 1980 e L. 12.000 per l'elemento distinto dalla retribuzione (EDR) contenuto nell'accordo interconfederale 25 gennaio 1975. La base su cui è stato rapportato tale aumento è stata fissata in L. 288.140, di cui L. 209.140 per minimi tabellari medi dei livelli C1 e C2, al 30 aprile 1979, L. 67.000 per 3° elemento e L. 12.000 per l'EDR. La rivalutazione in misura percentuale dei livelli C1 e C2, derivante dall'aumento contrattuale come sopra determinato, risulta pertanto del 13,11% che, applicato all'importo di L. 145 e previo arrotondamento, porta ad un aumento di L. 19. 2) L'indice di produttività al 30 aprile 1980 è di 129 punti, con un aumento di 6 punti, pari a L. 12, rispetto all'indice di riferimento del 30 aprile 1978 (123 punti). 3) In relazione a talune osservazioni e incertezze in merito ai criteri di calcolo dell'indice di produttività, si concorda un ulteriore aumento di L. 4 orarie. Il valore della parte mobile del premio di produttività per il periodo maggio 1979-aprile 1980, risulta quindi di L. 180 (145+19+12+4). 4) L'aumento per riparametrazione dei minimi contrattuali dei livelli C1 e C2, alla data del 1° gennaio 1981 (L. 5.783) e 1° gennaio 1982 (L. 5.783), darà luogo ad un aumento di L. 3 per il periodo maggio 1980-aprile 1981 (L.183) e di ulteriori L. 3 per il periodo maggio 1981-aprile 1982 (L. 186), a prescindere dagli aumenti legati alla variazione dell'indice di produttività nei periodi sopracitati.

Premio sul Fatturato. Esaminati i dati sul fatturato delle Officine Grafiche relativo al 1979, ed effettuati i conteggi previsti dagli accordi vigenti, il premio sul fatturato relativo al 1979 risulta determinato in L. 101.160 per ciascun lavoratore.

19 giugno 1980. Reparto spedizione periodici. Esame della situazione produttiva. Le Parti evidenziano l'esigenza di una accresciuta affidabilità del ciclo produttivo, sia in termini di sicurezza nella distribuzione del prodotto, sia di una più flessibile risposta alle diverse esigenze del reparto. Le Parti individuano nel rinnovamento tecnologico, nell'adeguamento dell'organizzazione produttiva e in un più completo contributo professionale degli addetti, gli strumenti per il raggiungimento degli obiettivi. 1) Investimenti. Con aprile 1980 si è completata l'installazione della linea di cellofanatura a copia singola Sitma. L'azienda conferma di intervenire ogni qualvolta l'evolversi della tecnologia consenta significativi sviluppi. 2) Organizzazione del lavoro: a) le Parti convengono sull'opportunità di ridefinire il ruolo dei capi macchina, attribuendo loro i compiti di: predisporre la macchina per la produzione e curarne il miglior funzionamento durante la lavorazione; coordinare la squadra al fine di ottenere le prestazioni ottimali; assicurare, con la collaborazione della squadra, il rispetto del programma di distribuzione; trasmettere agli operatori della squadra le conoscenze ed esperienze professionali, provvedendo al loro addestramento; b) all'interno della squadra viene individuata una posizione professionale più qualificata per lo svolgimento dei seguenti compiti: partecipare attivamente con il capo macchina alle fasi di avviamento e messa a punto; distribuire il prodotto in uscita secondo la esatta suddivisione. L'azienda riconosce che un gruppo di operatori è già in possesso delle caratteristiche professionali suindicate; c) per quanto riguarda il reparto movimento esterno, l'azienda intende affidare in via sperimentale, per il periodo indicativo di quattro mesi, la gestione dello stesso ad un capo turno operante ad orario spezzato; d) per quanto riguarda le attività di movimentazione interna, ai fini

dell'arricchimento professionale si concordano forme di mobilità. 3) Decentramento. L'azienda informerà i delegati sindacali qualora esigenze produttive o carichi di lavoro inducano la stessa ad affidare significative lavorazioni fuori casa. 4) Ambiente. Riattivazione dell'impianto di condizionamento. 5) Inquadramenti professionali. L'azienda riconosce ai capi macchina che svolgono in piena autonomia i compiti precisati al punto 2 a), il livello retributivo B3 dal 1 marzo 1980. Agli operatori che svolgono i compiti descritti al punto 2 b) e che contribuiscano all'addestramento degli altri componenti della squadra, l'azienda riconosce il livello retributivo C1 dal 1 marzo 1980. 6) Pronto soccorso. L'azienda è disponibile ad organizzare corsi di addestramento, fuori orario di lavoro e su base volontaria, per un gruppo ristretto di lavoratori.

27 giugno 1980. Reparto legatoria. L'azienda evidenzia l'esigenza di assicurare all'attività della legatoria la necessaria economicità di gestione che garantisca la competitività sui mercati nazionali ed internazionali, dando nel contempo risposta alle aspettative di crescita professionale dei lavoratori, di miglioramento dell'ambiente e delle condizioni di lavoro. Le Parti individuano nel rinnovamento tecnologico, nell'adeguamento dell'organizzazione produttiva e nel consolidamento di mobilità in atto all'interno, gli strumenti utili per il raggiungimento degli obiettivi. I punti di intervento: 1) Investimenti. L'azienda introdurrà a breve termine significativi miglioramenti nel reparto taglio e piega, attraverso la sostituzione di due piegatrici Bonelli con due piegatrici combinate dotate di alimentazione e uscita agevolata. Per il medio termine sono in corso analisi di progetto che potranno prevedere interventi più estesi su tutto il settore delle piegatrici. Le Parti riconoscono che alcuni interventi attuati in questo settore (introduzione di stackers impilatori), hanno fornito risultati positivi. È previsto inoltre un progressivo rinnovo delle macchine da taglio con estensione alle medesime di attrezzature per lo scarico automatico. Nel settore della cucitura sono in corso di installazione due nuove cucitrici "Maxi". Sono pure previsti il rinnovo e la ristrutturazione delle linee di incassatura e in particolare della linea K70, l'introduzione di stackers alle linee 1-2 e l'alimentazione automatica dei libri alla garzatrice e arrotonda dorsi Sheridan. Nel medio periodo l'azienda prevede di introdurre una nuova linea di incassatura e pressatura con la meccanizzazione necessaria ad agevolare la manipolazione del prodotto. 2) Organici. L'azienda precisa che non si prevedono flessioni rispetto agli attuali livelli degli organici complessivi. Non sarà posta in essere alcuna differenziazione tra personale femminile e maschile. 3) Organizzazione del lavoro. L'azienda, al fine di raggiungere un più responsabile contributo all'attività produttiva, attuerà interventi idonei a favorire la crescita professionale dei lavoratori mediante forme di addestramento. 4) Inquadramenti. L'azienda ritiene che esistono i presupposti per procedere ad un riesame dell'assetto retributivo dello stabilimento legatoria. In particolare: a) viene riconosciuto il livello retributivo B3 ai lavoratori che, in piena autonomia e responsabilità operino sulle seguenti posizioni di lavoro e si adoperino per trasmettere professionalità ad altri operatori: su tutte le macchine da taglio e da piega; su due macchine a lavorazioni multiple, ovvero su una macchina a lavorazioni multiple e due macchine a lavorazioni singole, ovvero sulla raccolta e due macchine a lavorazioni singole del reparto confezione; sulle più significative macchine di copertinatura e doratura; agli operatori che realizzano i volumi pilota; agli operatori che apportano correzioni e/o ritocchi cromatici alle illustrazioni; b) viene riconosciuto il livello retributivo C1 ai lavoratori che, in piena autonomia e responsabilità, operino sulle seguenti posizioni di lavoro: su tutte le macchine da taglio e su tutte le piegatrici di piccolo e medio formato; su tutte le macchine di imbavatura e su una macchina da piega di medio formato; su tutte le macchine cucitrici; su una delle posizioni più significative della linea di confezione; su una macchina di copertinatura e su più macchine di doratura; per gli operatori che sono in grado di fare le copie scelte; per gli operatori addetti all'imballo e registrazione dei materiali in uscita dalla legatoria. Le parti si danno atto che un gruppo di operatori è già in possesso dei requisiti professionali sopra indicati. Per tali operatori il passaggio di livello vien riconosciuto con effetto dal 1° marzo 1980. Le parti si incontreranno periodicamente per verificare l'acquisizione da parte di altri operatori di eguale qualificazione professionale. 5) Depositi di reparto. È in corso un'indagine per individuare un sistema che permetta una più razionale dislocazione dei semilavorati. 6) Ambiente. L'azienda presenterà ai delegati dello stabilimento i progetti in atto con i relativi tempi di realizzazione. 7) Carichi di lavoro. Con periodicità trimestrale, l'azienda fornirà alle organizzazioni sindacali, oltre ai dati a consuntivo del lavoro affidato a fornitori esterni, anche informazioni preventive su lavoro che sarà prevedibilmente decentrato.

27 giugno 1980. Retribuzione personale operante alla centrale termica e inquadramento vigili del fuoco. In relazione alla specificità della prestazione lavorativa (dalle 0 alle 24 di ciascun giorno), ai conduttori della centrale termica viene riconosciuta a decorrere dal 1° maggio 1980, una indennità pari al 6% del salario contrattuale. Ai vigili del fuoco, in relazione ai nuovi compiti affidati (prevenzione incendi e pronto intervento) si riconosce l'inquadramento al livello C2 con decorrenza 1° maggio 1980.

17 luglio 1980. Preparazioni rotocalco. Vengono individuati i principi utili per procedere con sufficiente oggettività alla revisione dei livelli di inquadramento: a) un diverso inquadramento rispetto alla previsione contrattuale, solo qualora i compiti svolti dagli operatori siano di più rilevante significato professionale; b) autonomia operativa e responsabilità di risultato; c) il risultato della lavorazione deve rispondere al livello di qualità atteso per quel tipo di prodotto nel rispetto dei tempi normalmente accettati. In alcuni reparti, il livello di difficoltà tecnico-operativa delle lavorazioni consente di esprimere capacità professionali in misura maggiore a quanto previsto dal CCNL. In altri, la complessità dell'organizzazione esistente consente di attivare iniziative organizzative che permettano agli operatori stessi di esprimere capacità professionali superiori. Alla luce di tali principi si riconoscono i seguenti inquadramenti professionali: fotografia rotocalco. a) tradizionale: il livello B2 viene riconosciuto a chi svolge in autonomia operativa e in modo ottimale sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo le principali fasi della lavorazione fotografica fra cui la duplicazione, la riproduzione dei negativi, la valutazione qualitativa del semilavorato; b) elettronica: il livello B2 viene riconosciuto a chi, in autonomia operativa ed in modo ottimale sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo, dimostra piena conoscenza della potenzialità produttiva della tecnologia utilizzata provvedendo alla corretta impostazione (set-up) dello scanner, alla sua migliore gestione durante la lavorazione e alla valutazione qualitativa del semilavorato. Ritocco rotocalco. Il livello B2 viene riconosciuto a quanti svolgono, in autonomia operativa ed in modo ottimale sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo, il ritocco dei negativi e dei positivi nei lavori di maggior complessità, ed il controllo delle selezioni, assicurando l'affidabilità del semilavorato. Premontaggio. Il livello B2 viene riconosciuto a quanti dimostrano di saper svolgere in autonomia operativa ed in modo ottimale sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo, tutte le lavorazioni relative alla linea tradizionale ed elettronica, quali l'impostazione delle maschere e l'effettuazione di scontorni. Montaggio rotocalco. In relazione alle caratteristiche delle lavorazioni svolte, al ruolo e all'autonomia del montatore, le parti ritengono che si possano individuare alcuni interventi di carattere tecnico-organizzativo che oltre a consolidare ed arricchire la professionalità degli operatori, consentano il riconoscimento di un livello superiore di inquadramento: sviluppo della fase di correzione montaggi, tale da consentire una adeguata verifica della segnatura ed esecuzione di lavori di premontaggio. Il livello B2 viene riconosciuto a quanti, in autonomia operativa e in modo ottimale sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo, oltre a svolgere la normale attività di reparto, siano impegnati nei compiti di carattere tecnico-organizzativo. Incisione rotocalco. a) tradizionale: il livello B2 viene riconosciuto a chi svolge, in autonomia operativa ed in modo ottimale sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo, tutte le fasi più significative e critiche dell'intero ciclo produttivo quali la stampa luce, lo sviluppo, l'incisione. b) elettromeccanica: il livello B2 viene riconosciuto a chi, in autonomia operativa e in modo ottimale sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo, dimostra piena conoscenza della potenzialità produttiva della tecnologia utilizzata, provvedendo alla corretta impostazione (set-up) e gestione dell'attrezzatura e sia in possesso altresì di conoscenze sul processo tradizionale. In relazione alla complessità tecnico-organizzativa delle lavorazioni, nell'indirizzo di mantenere e favorire l'integrazione fra attività di incisione e di correzione, si riconosce il livello B3 agli addetti che, oltre ad operare in autonomia su tutte le fasi del ciclo, abbiano sufficienti conoscenze operative di incisione e correzione cilindri. Correzione cilindri. Il livello B2 viene riconosciuto a quanti dimostrano di saper realizzare, in autonomia operativa ed in modo ottimale sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo tutta la gamma di interventi sul cilindro di elevata difficoltà. Cromo galvanico. In relazione delle nuove tecnologie operanti in reparto, il livello B3 viene riconosciuto a quanti, in autonomia operativa, eseguono in maniera ottimale tutte le operazioni del reparto. Per il personale dei reparti citati, l'azienda attuerà interventi idonei a favorire la crescita professionale degli operatori mediante opportune forme di addestramento.

17 luglio 1980. Gruppo preparazioni rotocalco. Indirizzi dell'azienda sottoposti all'esecutivo del Consiglio di fabbrica ed ai delegati dei reparti interessati, in materia di organizzazione del lavoro e innovazioni tecnologiche. Tre direttrici: a) investimenti; b) nuova collocazione fisica di alcune fasi di lavoro; c) adeguamento e/o modifica dell'organizzazione del lavoro. Reparto fotoritocco. Si ritiene opportuno procedere alla individuazione di alcune linee di lavorazione e ad una integrazione operativa tra le fasi del ciclo. La condizione essenziale è costituita dalla modifica radicale del lay-out. La futura organizzazione dovrà consentire di ottenere cicli di lavorazione più snelli e controllati e un prodotto finale di più sicuro livello qualitativo. Un ulteriore aspetto positivo si individua nella possibilità di migliorare il coordinamento, di ottimizzare la trasmissione di informazioni all'interno del gruppo, di sollecitare una miglior partecipazione dei lavoratori. La recente acquisizione del 5° scanner PDI completa sul medio termine le potenzialità produttive del reparto. Reparto preparazioni cilindri. Il fatto principale dello sviluppo del gruppo, è costituito

dalla decisione di effettuare rilevanti investimenti (circa 3 miliardi) nella tecnologia Helioklischograph K 202 e Polishmaster. Viene previsto un apposito lay-out. Verranno addestrate 15 persone per Helio e circa 20 per Opal Films. Dopo il necessario periodo di consolidamento della nuova tecnologia, verranno individuate le forme più opportune per consentire un allargamento del gruppo di lavoratori. La tecnologia Helio consente la traduzione esatta sul cilindro della qualità delle selezioni e dei montaggi, ma riduce la correggibilità. La tecnologia richiede quindi una nuova mentalità, sia in termini di realizzazione che di controllo. I tre punti critici sono individuati: nelle selezioni fotografiche, nei montaggi, negli Opal Film.

26 agosto 1980. Reparto montaggio ed incisione editoriale. L'obiettivo fondamentale è quello di realizzare il recupero di produttività del reparto montaggio per riportare tale lavorazione a livelli di maggiore competitività. Le azioni necessarie sono: 1) interventi di modifica dell'organizzazione del lavoro; 2) miglioramento del flusso dei lavori; 3) controllo dei materiali; 4) riattivazione del contributo professionale degli operatori su livelli più costanti ed elevati; 5) introduzione di innovazioni tecnologiche. Organizzazione del lavoro al montaggio offset. Le azioni individuate sono tre: a) l'istituzione della scheda tecnica che raccoglie tutte le informazioni relative all'impostazione ed esecuzione grafica. La scheda arriverà assieme alla cartella della commessa, compilata con le informazioni di base da parte dei servizi tecnici e completata con la collaborazione del capo turno e dagli operatori di reparto chiamati all'esecuzione del lavoro; b) completamento del ciclo produttivo, riportando in reparto l'operazione di doppiaggio dei tratti mediante Folex e dei retinati tramite apparecchiatura a luce diurna; c) modifica della turnazione per l'introduzione sempre più frequente di lavori a ciclo molto ristretto. Lavorazioni di incisione. Le azioni individuate sono due: a) riportare l'effettuazione dei ritocchi sulle lastre nell'ambito del reparto; b) sul piano dell'innovazione tecnologica con l'introduzione, dal 1981, di una apparecchiatura per la lavorazione di lastre pre-sensibili. Ciò prevede la costituzione di una linea per il montaggio-incisione di lastre per la macchina da stampa M1000, dopo la sperimentazione della quale se ne avranno altre. Il trattamento delle lastre pre-sensibili richiede una adeguata esecuzione del montaggio, che riduca al minimo gli interventi di ritocco. L'azienda conferma la necessità di istituire moduli addestrativi teorici presso la Scuola Grafica. Decentramento produttivo. È intenzione dell'azienda contenere tale fenomeno entro limiti fisiologici. L'azienda presenterà trimestralmente a livello di stabilimento i dati di consuntivo dei lavori affidati a fornitori esterni, fornendo nel contempo informazioni preventive sui lavori che intende affidare nei mesi successivi. Inquadramenti professionali. Alla luce delle modifiche tecnico-organizzative previste si ritiene che, fermo restando il livello C1 come normato dal CCNL, sussistano le condizioni per un diverso inquadramento retributivo nel montaggio e cioè: livello retributivo C1 con cifra congelata pari all'ex maggiorazione del 25% a quegli operatori che, nell'ambito di una professionalità comprensiva di varie operazioni (ritocchi, incastri del testo, colore rovescio per coedizioni, filetti, cornici, doppiaggi, ecc.), effettuino in autonomia operativa lavorazioni di qualsiasi grado di complessità. Si attribuisce il livello B2 a quegli operatori che oltre ad eseguire quanto sopra, effettuino interventi di rilevante significato tecnico-professionale nella fase di correzione e di controllo, anche delle lavorazioni esterne, e garantiscano inoltre l'assistenza del controllo foglio alle macchine di stampa. Nell'incisione, si attribuisce il livello retributivo C1 con cifra congelata pari all'ex maggiorazione del 25%, a quegli operatori che sappiano operare in modo autonomo ed ottimale. Si attribuisce il livello B2 a quegli operatori che oltre a saper operare in modo autonomo ed ottimale, effettuino ritocchi di precisione sulle lastre da stampa già montate in macchina. Nella previsione della introduzione di una linea lastre pre-sensibilizzate, si individua sin d'ora un livello di inquadramento B2 per gli operatori ivi impiegati.

29 agosto 1980. Reparto stampa offset. Ambiente di lavoro. L'azienda ribadisce la volontà di mantenere una significativa presenza sul mercato dell'offset e di attuare iniziative idonee a migliorare la produttività del reparto. In tale indirizzo rientrano l'introduzione di una nuova 4 colori, l'attribuzione di compiti di maggior responsabilità ai capi macchina e la ridefinizione complessiva dei compiti della squadra. In questo quadro si colloca la volontà dell'azienda di proseguire negli interventi di miglioramento ambientale quali: insonorizzazione di una Miehle 4 colori, l'installazione di una doppia vetrata, protezioni per le correnti d'aria nella zona montacarichi. In relazione al problema sollevato dalle organizzazioni sindacali riguardante le pompe delle macchine da stampa, l'azienda precisa la propria volontà di dare adeguata risposta provvedendo alla graduale realizzazione di un impianto centralizzato.

18 settembre 1980. Composizioni in elaborazione. 1) Tecnologia: a) configurazione hardware: il problema relativo al funzionamento della foto unità online all'unità centrale di elaborazione è risolto. La foto unità è ora gestita dal calcolatore con un terminale IBM; b) configurazione software: i programmi di composizione e di gestione dei testi, caricati nel sistema, sono già in grado di garantire una soddisfacente

sicurezza di produzione. 2) Programma di riconversione. Con marzo-aprile 1980 si sono conclusi il corso di base propedeutico alla fotocomposizione cui hanno aderito il maggior numero dei lavoratori delle composizioni, il primo modulo addestrativo di perfezionamento in dattilografia per quattro tastieristi e l'addestramento dei primi quattro lavoratori al montaggio e al disegno. Entro il 1980 si prevede di proseguire il programma con le stesse metodologie ed i tempi già comunicati alle organizzazioni sindacali per giungere al completo addestramento di 26 lavoratori. 3. Aspetti produttivi. L'attuale addestramento si può definire come fase di addestramento parzialmente produttiva. Si è iniziato con la produzione della varietà dei Gialli, Urania, Segretissimo e con alcuni servizi del settore periodici. Man mano che procederà l'addestramento si potrà tendere al raggiungimento di un duplice obiettivo: rendere sempre più autonomo ed operante il nuovo stabilimento in via Torricelli-ZAI e assorbire progressivamente lavorazioni attualmente decentrate. 4) Rotazione e inquadramento. L'azienda conferma la propria disponibilità alla creazione di una figura professionale completa di fotocompositore. Questa figura deriva dalla integrazione delle diverse attività che compongono il ciclo (battitura dei testi, correzione, impaginazione, montaggio, riproduzione) e necessiterà di attività addestrative e dei momenti di rotazione nelle diverse posizioni. Le parti concordano di rincontrarsi per la definizione dei definitivi assetti organizzativi e retributivi. Nel frattempo, in considerazione del particolare momento di transizione che comporta l'impegno nella riconversione professionale e nel contemporaneo mantenimento degli standard produttivi abituali, l'azienda riconosce che esistano le condizioni per attribuire il livello B3 agli attuali addetti alle composizioni a mano, meccanica e fotocomposizione.

12 novembre 1980. Reparto stampa rotocalco. Ambiente di lavoro e riposi retribuiti. Dopo aver esaminato quanto realizzato nel reparto dal 1974 ad oggi, le parti si danno atto dei risultati fino ad ora ottenuti in materia di igiene e sicurezza. Le parti riconfermano inoltre la validità dei parametri internazionalmente accettati. La direzione sottolinea la volontà di proseguire una politica di continua attenzione nei confronti dei problemi di igiene e sicurezza sul lavoro. Le parti concordano di mantenere, per il periodo agosto 1979-luglio 1980 i sei giorni di riposo retribuito previsti dall'accordo 16 agosto 1974. Si conviene inoltre di definire in cinque le giornate di riposo retribuito per il periodo agosto 1980-luglio 1981. L'azienda presenta alle organizzazioni sindacali i progetti di piani di intervento ambientale: a) si procederà alla schermatura della rotativa Cerutti super 2 mediante interposizione di pareti fono-isolanti anteriormente e lungo la macchina stessa; b) verrà realizzata la sostituzione delle attuali attrezzature di lavaggio pezzi e racle con due nuove vasche di lavaggio completamente automatiche e la contemporanea sostituzione del solvente di lavaggio, attualmente utilizzato, con altro solvente non infiammabile e con migliori caratteristiche per l'ambiente di lavoro.

Le parti concordano di incontrarsi entro la fine del corrente anno per procedere ad una verifica dei risultati raggiunti. Ove, in tale occasione, le parti valutassero positivamente, come nelle previsioni, le risultanze dell'intervento, resta sin d'ora convenuto che: a) l'azienda procederà alla schermatura delle rotative super 1 e 3 nella primavera del 1981; b) verranno ridotti da 5 a 2 i giorni di riposo retribuito previsti per il periodo agosto 1980-luglio 1981.

Entro il secondo semestre 1981, l'azienda assumerà le opportune decisioni in merito agli sviluppi futuri della prima sala rotocalco, anche in relazione ad eventuali investimenti, presentando entro tale data alle organizzazioni sindacali un piano di interventi analogo a quello realizzato nelle altre sale. In attuazione di tale piano, l'azienda provvederà a realizzare entro il 1982 l'intervento relativo ad una rotativa della prima sala rotocalco. Entro tale anno le parti concordano di incontrarsi per procedere ad una verifica dei risultati raggiunti. Ove in tale occasione le parti valutassero positivamente, come è nelle previsioni, le risultanze dell'intervento, resta sin d'ora convenuto che l'azienda procederà a dare attuazione ai restanti interventi previsti dal piano. Le due giornate di riposo retribuito residue, mantenute per il periodo agosto 1981-luglio 1982 decadranno definitivamente a far data dal mese di agosto 1982.

12 novembre 1980. Reparto stampa rotocalco. Organici di macchina. A seguito delle innovazioni tecnologiche introdotte in reparto, sono stati definiti i seguenti organici:

- Rotative Cerutti super 1-2-3 con funzionamento in 2^a piega e lavori fino a 4/1 colori: 8 persone. Lavori fino a 5/5 colori: 9 persone. In 3^a piega e lavori fino a 4/1 colori: 9 persone. Lavori fino a 5/5 colori: 10 persone.
- Segnature abbinare: Cerutti super 1, fino a 8 elementi stampa: 12 persone. Per ogni pony utilizzato 1 persona in più.
- Rotativa Cerutti super 4, lavori a 2 incisioni, fino a 4/1 colori: 11 persone, fino a 5/5 colori: 12 persone.
- Lavori a 3 incisioni, fino a 4/1 colori: 12 persone; fino a 5/5 colori: 13 persone.

Gli organici delle rotative super 1-2-3 s'intendono definiti per le velocità macchina massime, venendo a cadere quelle limitazioni previste nell'accordo dell'11 novembre 1976.

L'azienda conferma di avere allo studio: l'installazione di stackers e sollevatori all'uscita della Cerutti Nord per il prodotto in 3^a piega incrociata e all'uscita centrale della Man; l'installazione di nastri e sollevatori alle uscite delle Cottrell 1 e 2. Altri interventi sono in corso di installazione sulle rotative Cerutti super 1-2-3.

18 novembre 1980. Organizzazione del lavoro e inquadramento della sezione modellini. Per rendere la sezione maggiormente autonoma dal punto di vista operativo e complessivamente più efficiente, si richiede una ridefinizione delle attuali mansioni, per conseguire una professionalità più integrata. I principali compiti che gli operatori dovranno svolgere sono i seguenti: a) esecuzione dei modellini di pubblicità, redazionali ed editoriali; b) esecuzione delle opportune verifiche e controlli; c) tempestiva segnalazione delle eventuali anomalie; d) reperimento dei materiali mancanti necessari alla completa esecuzione del modellino; e) esecuzione delle copie fotografiche. In base a ciò, previa fase di apprendimento e addestramento, l'azienda ritiene possano esistere le condizioni per attribuire il livello B3 per gli operatori che siano in grado, in piena autonomia operativa ed in modo ottimale di svolgere tutte le mansioni indicate.

18 novembre 1980. Reparto tiraprove rotocalco. Organizzazione della squadra e inquadramento. L'attività svolta è assimilata professionalmente all'attività di stampa rotocalco, seppur caratterizzata da controllo preventivo. Le particolarità del reparto comportano: a) l'esigenza di migliorare il flusso di informazioni tra il reparto e gli organismi interagenti, per assicurare alla copia di prova la maggior rispondenza alle richieste del cliente e alle esigenze di stampa; b) lo sviluppo delle capacità professionali della squadra; c) lo svolgimento di compiti accessori a quelli strettamente attinenti all'attività svolta dagli operatori della stampa rotocalco. Al fine di poter conseguire tali obiettivi, si concorda che: 1) i capi macchina e componenti dell'attuale pool sono le figure alle quali viene affidata la trasmissione delle conoscenze professionali nell'ambito della squadra; 2) gli strumenti identificati sono individuati nella integrazione tra momenti di affiancamento, addestramento e rotazioni; 3) per ogni posizione di lavoro saranno definiti tempi e modi dell'addestramento. Alla luce di quanto sopra esposto i principali compiti dei capi macchina sono: coordinamento dell'attività di squadra; approntamento, avviamento e conduzione della macchina al fine di ottenere una copia di prova significativa; intervento sui cilindri in macchina; controllo della copia di prova attraverso l'esame dei fotocolor o delle note scritte; coordinamento dell'attività di addestramento. Alla squadra sono affidati, sotto la responsabilità del capo macchina, i seguenti compiti: controllo dei cilindri in entrata; collaborazione con il capo macchina; custodia e restituzione dei fotocolor, modellini, cianografiche. In relazione ai compiti sopra definiti, si ritiene sussistano le condizioni per riconoscere ai capi macchina un superminimo di L. 200 assorbibile solo in caso di passaggio di livello. L'Azienda riconosce agli operatori che costituiscono l'attuale pool l'inquadramento ad personam del livello B2. Viene inoltre individuato un gruppo di operatori, che, avendo già acquisito un adeguato livello di professionalità e in condizione di operare su tutte le posizioni della macchina, viene riconosciuto il livello B3.

20 gennaio 1981. Servizi. Definizione dei compiti degli autisti, con riconoscimento del livello C1, dei fattorini con riconoscimento del livello D1, degli addetti alla vigilanza, con riconoscimento del livello C2, degli addetti al servizio sanitario, con riconoscimento del livello C1, degli addetti al gruppo idraulici e fabbri, riconoscendo per quelli che svolgono l'installazione e la manutenzione degli impianti fluidodinamici di elevata complessità il livello B2 ed ai fabbri che eseguono qualsiasi intervento sugli impianti, il livello B3.

19 febbraio 1981. Accordo aziendale stipulato presso la sede dell'Associazione degli industriali di Verona tra la direzione delle Officine Grafiche Arnoldo Mondadori Editore e la segreteria provinciale Fulpc Cgil, Cisl, Uil di Verona, unitamente all'esecutivo del Consiglio dei delegati. Testo integrale dell'accordo:

A fronte delle richieste presentate con lettera 5 dicembre 1980, dopo un approfondito esame della situazione e delle prospettive dei settori produttivi, anche in riferimento all'accordo aziendale 1 luglio 1978 e al verbale della riunione del gruppo Mondadori del 18 aprile 1980, si conviene:

I. ORIENTAMENTI PRODUTTIVI E INVESTIMENTI

L'azienda nel precisare la propria strategia e gli orientamenti produttivi per il periodo 1981-83, rinnova l'impegno al mantenimento e allo sviluppo della propria attività nell'area di Verona e conferma quanto segue:

a) la funzione essenziale di leadership assegnata allo stabilimento di Verona nell'ambito dell'area industriale; tale leadership si esprimerà oltre che nella dimensione produttiva, anche in una funzione di guida per l'intera area;

b) l'intendimento di mantenere una diversificazione produttiva dei prodotti operando su diversi settori di mercato nei quali è presente e sviluppando adeguate attività promozionali (Allegato n.1). Nel rilevare come a fronte della situazione dei mercati assuma particolare importanza per le Officine Grafiche, il mercato terzi, l'azienda precisa la volontà di operare in maniera equilibrata sui vari mercati per coglierne le opportunità e ripartirne i rischi. Per quanto attiene la presenza nello stabilimento di Verona dei prodotti AME compresi i periodici, l'azienda precisa l'orientamento a non effettuare modifiche riduttive;

c) il mantenimento dell'articolazione dei vari processi tecnologici e la completezza dei cicli nelle loro varie fasi;

d) la volontà di assicurare alle strutture produttive quel livello di rinnovamento tecnologico ed organizzativo che le mantenga in condizione di piena concorrenzialità, oltre che attraverso adeguati investimenti, anche con lo sviluppo della ricerca tecnologica ed il miglioramento dell'organizzazione produttiva in coerenza alle diverse professionalità dei lavoratori che nell'area veronese sono andate via via sviluppandosi;

e) l'orientamento all'acquisizione di nuove aree ad uso industriale nei pressi dello stabilimento per meglio rispondere agli attuali problemi logistici e di razionalizzazione delle varie attività.

Tutto ciò premesso, l'azienda valuta che per concretizzare le ipotesi di investimento previste nel periodo 1981-83 sia necessario un impegno finanziario tra i 30 e 40 miliardi, che si aggiungono agli oltre 19 miliardi impegnati nel 1980.

L'azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare preventivamente con le organizzazioni sindacali progetti di natura tecnico-organizzativa valutandone i riflessi che essi possono comportare per il personale.

2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E SOSTEGNO FORMATIVO

A fronte dei mutamenti di carattere tecnologico ed organizzativo in atto, al fine di assicurare piena competitività dei prodotti delle Officine Grafiche sui mercati, dando nel contempo risposta alle istanze espresse dai lavoratori, le parti, in coerenza anche con quanto di recente concordato in materia di organizzazione del lavoro e professionalità, confermano l'orientamento a favorire forme di integrazione tra i vari compiti e interazione tra le varie funzioni quale risposta alla variabilità del processo grafico. In questo contesto le parti individuano nel sostegno formativo uno strumento importante per rapportare le capacità professionali dei lavoratori ai mutamenti tecnologici ed organizzativi. L'azienda svilupperà in proposito idonee iniziative di formazione, da esaminare e discutere preventivamente con le organizzazioni sindacali. In occasione di attività formative previste a fronte di mutamenti tecnologici ed organizzativi di particolare rilievo, viene riservata alle organizzazioni sindacali l'opportunità di tenere specifici incontri con i lavoratori interessati, all'inizio, durante e al termine di tali attività, al fine di illustrarne significati ed obiettivi e valutarne gli esiti. Tali incontri avranno durata complessiva non superiore alle tre ore. Le attività formative saranno di massima svolte fuori orario di lavoro, fruendo del trattamento economico previsto, eccettuati i casi in cui le condizioni produttive ne consentano l'effettuazione durante il normale orario di lavoro.

Settori impiegatizi. L'azienda è disponibile a dar corso ad un confronto con le organizzazioni sindacali, sulle situazioni tecnico-organizzative e professionali nei settori impiegati con l'obiettivo da una parte di migliorare il funzionamento del processo lavorativo, dall'altra di arricchire il ruolo dell'impiegato. Le parti individueranno inizialmente due aree, una tecnica e una amministrativa nelle quali procedere ad un esame delle specifiche situazioni, precisando obiettivi, criteri e modalità per una sperimentazione. Al fine di consentire alle organizzazioni sindacali un adeguato approfondimento delle problematiche relative, l'azienda è disponibile a concedere un monte ore di permessi retribuiti specifici.

3. LIVELLI OCCUPAZIONALI

L'azienda garantisce il reintegro del turn-over globalmente inteso fino al 31 dicembre 1982 sulla base dell'organico previsto al 31 dicembre 1979 (n. 3.721 dipendenti), previo un esame tra le parti da effettuarsi entro il 30 giugno 1982, relativamente all'ultimo semestre di tale anno.

Nel corso del 1981, l'azienda procederà all'assunzione di personale con le seguenti gradualità: n. 50 unità entro il 30 aprile 1981; n. 50 unità entro il 30 settembre 1981. Entro il 31 gennaio 1982 le parti si incontreranno per una verifica dei livelli occupazionali raggiunti.

Sarà posta attenzione a un numero massimo di 30 lavoratori in mobilità per crisi di aziende della provincia, con particolare riferimento al settore poligrafico e cartario.

Fermo restando il rispetto delle vigenti norme sul collocamento, l'azienda conferma l'intendimento a mantenere la situazione in atto per quanto riguarda la presenza di personale femminile.

4. DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

In relazione a quanto stabilito nell'accordo 1 luglio 1978, l'azienda conferma l'indirizzo di contenere la quantità di lavoro affidato a fornitori grafici nella misura complessiva del 10% del fatturato annuo

(orientativamente 6-7% ciclo offset, 3-4% ciclo rotocalco). Ad ulteriore garanzia del rispetto del CCNL da parte delle ditte fornitrici, verrà predisposto dall'azienda un fac-simile di dichiarazione che i fornitori sottoscriveranno con esplicito richiamo al rispetto della normativa contrattuale e di legge. Copia di tale dichiarazione verrà trasmessa alle strutture sindacali provinciali e aziendali. A fronte di violazioni contrattuali documentate dalle organizzazioni sindacali, l'azienda assumerà le opportune iniziative al riguardo.

5. ORARIO DI LAVORO

Ai lavoratori interessati è data la possibilità di usufruire di un massimo di due giorni di ferie o riposi retribuiti ex festività mediante permessi che non potranno essere inferiori alle due ore. A fine anno verrà effettuato l'eventuale ragguglio a ore.

Si conviene di introdurre presso le Officine Grafiche, con il criterio della volontarietà e della reversibilità, in via sperimentale, fino a tutto il 1982, forme di lavoro a tempo parziale (orizzontale per i lavoratori a orario spezzato), articolato su 20 ore settimanali, per una durata minima di sei mesi eventualmente rinnovabili. La misura massima è di 40 unità complessive tra impiegati e operai. Per l'accoglimento della richiesta, costituiranno criteri di priorità in questa fase sperimentale: la necessità di assistenza ai congiunti e la frequenza a corsi regolari di studio. L'azienda procederà, ove necessario all'assunzione di nuovo personale in conto turn-over. Entro la fine del corrente anno le parti si incontreranno per esaminare la richiesta relativa alla possibilità di sperimentazione dell'orario unico in alcuni settori, anche in riferimento a quanto emergerà dall'analisi sulla organizzazione dl lavoro nell'area impiegatizia.

6. AMBIENTE DI LAVORO – ECOLOGIA

In coerenza a quanto previsto dagli accordi aziendali si concorda: a) le parti, in sede aziendale, valuteranno il funzionamento della Commissione medica B, ricercando soluzioni organizzative che consentano un più puntuale rispetto degli incarichi ad essa attribuiti; b) si affida alla Commissione medica A il compito di elaborare proposte di iniziative nel campo della prevenzione che verranno successivamente esaminate dalle parti in vista di una loro realizzazione; c) l'azienda confermando il proprio impegno sui problemi ecologici connessi all'inserimento nell'ambiente esterno, perfezionerà gli investimenti allo scopo previsti.

7. PARTE ECONOMICA

La parte fissa del premio di produttività passa dalle attuali L. 34.600 mensili a L. 45.000 con decorrenza 1° gennaio 1981 e a L. 50.000 con decorrenza 1° gennaio 1982, e sarà erogato secondo criteri stabiliti dall'accordo 1° luglio 1978.

A partire dal 1° gennaio 1981, la parte mobile del premio di produttività verrà liquidata mensilmente, ferme restando le altre modalità previste dall'accordo 1° luglio 1978, sulla base di una quota oraria definita in L. 200/ora dal 1° gennaio al 30 giugno 1981, e in L. 220/ora dal 1° luglio 1981. I ratei relativi al periodo maggio-dicembre 1980 verranno liquidati con le competenze del mese di maggio 1981 sulla base di una quota oraria di L. 183.

Le parti si incontreranno a livello aziendale entro il mese di giugno 1981 per definire nuovi criteri di calcolo del premio di produttività.

Le parti concordano di corrispondere la parte mobile del premio di produttività per le ore lavorate nel turno notturno sulla base di 40 ore settimanali.

Viene istituito un premio feriale che, per il periodo gennaio-aprile 1981, è fissato in L. 115.000 riferito al livello professionale C1. I valori riferiti agli altri livelli vengono definiti in relazione alla scala parametrica sulla base dei minimi tabellari e dell'indennità di contingenza in atto al 1° febbraio 1981. Tale premio verrà liquidato con le competenze del mese di maggio. Per il periodo maggio 1981-aprile 1982 e successivi, i valori del premio feriale sopra definito rapportati ad anno, risulteranno incrementati di un importo corrispondente alla variazione dell'indice ISTAT del costo della vita relativo al periodo considerato e rapportati alla scala parametrica che deriverà dai valori aggiornati dei parametri sopra indicati. I periodi di assenza per malattia, infortunio, nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonché di assenza obbligatoria per maternità, saranno utilmente computati al fine del premio feriale.

8. DIRITTI SINDACALI

L'azienda si dichiara disponibile a mettere a disposizione idoneo locale sito all'interno dello stabilimento per l'espletamento dell'attività di patronato.

PREVISIONE INVESTIMENTI 1981-1983 (in milioni di lire)

Centro composizioni: 640; linea rotocalco: 21.890; linea offset: 10.490; sistemi integrati: 2.800; impianti generali: 1.395; servizi: 920; ambiente e sicurezza: 1.100; fabbricati e lay-out: 660; iniziative in campo energetico: 1.220.

19 febbraio 1981. Ulteriore verbale di intesa sottoscritto in sede di Associazione degli industriali di Verona, tra la direzione delle Officine Grafiche e le segreterie provinciali Fulpc Cgil, Cisl, Uil, unitamente all'esecutivo del Consiglio dei delegati.

La Arnaldo Mondadori-Officine Grafiche, viste le opportunità del mercato grafico nel corso dell'anno e la conseguente necessità di incrementare in alcuni periodi la propria capacità produttiva, propone alle organizzazioni sindacali di sperimentare per i reparti stampa rotocalco, stampa offset, stampa roto offset, preparazioni rotocalco e offset, legatoria e finissaggio, un orario di lavoro che, lasciando invariato l'orario annuo, attui una diversa ripartizione tra i periodi di maggior carico e quelli di minor carico. Per i quattro mesi di maggior carico, che verranno precisati successivamente in relazione alle esigenze dei vari reparti, il nuovo orario comporterà una maggiore attività lavorativa di 5 ore settimanali (complessive sui 3 turni), da realizzarsi mediante il prolungamento del normale orario di lavoro. Tale maggiore attività comporterà per i dipendenti il pagamento delle ore prestate con la maggiorazione del lavoro straordinario ovvero, su richiesta preventiva del dipendente, l'accantonamento di un numero di giornate di riposo da godere in altro periodo dell'anno, commisurato alle maggiori prestazioni. Nei rimanenti 8 mesi dell'anno l'orario di lavoro rimarrà inalterato. La delegazione sindacale (segreterie Fulpc Cgil, Cisl, Uil e esecutivo del Consiglio dei delegati) valutati gli orientamenti produttivi, gli investimenti programmati, la possibilità di acquisire commesse in alcuni particolari periodi dell'anno ed il mantenimento dei livelli occupazionali, considerato anche che la richiesta aziendale è riferita a quattro mesi solamente per il 1981, e vista la norma contrattuale in materia di lavoro straordinario (pag. 28 del CCNL) non pone pregiudiziali in merito alla effettuazione di lavoro straordinario o del possibile accantonamento delle ore prestate dai lavoratori nei periodi interessati. Le parti si incontreranno pertanto a livello aziendale per definire, possibilmente entro il 15 marzo 1981, le modalità e le articolazioni del caso.

13 aprile 1981. Incontro presso l'Associazione degli industriali di Verona tra la direzione delle Officine Grafiche e le segreterie provinciali della Fulpc Cgil, Cisl, Uil, unitamente all'esecutivo del Consiglio dei delegati, a seguito delle diverse interpretazioni insorte sul "Verbale d'Intesa" sottoscritto il 19 febbraio 1981. L'azienda, al fine di meglio utilizzare le opportunità offerte dal mercato grafico, conferma la necessità di un incremento della propria capacità produttiva in alcuni periodi dell'anno. Le Organizzazioni sindacali confermano da parte loro la disponibilità espressa a dare positive soluzioni alle esigenze evidenziate dall'azienda. Confermata comunque da parte aziendale la validità degli accordi raggiunti il 19 febbraio 1981, le parti, nell'intento di superare l'attuale situazione convengono sull'opportunità di individuare forme di programmazione preventiva delle disponibilità lavorative per i periodi di punta, nel rispetto comunque della volontarietà dei singoli lavoratori.

A tal fine, l'azienda procederà ad una verifica presso ogni dipendente dei reparti interessati della disponibilità ad assicurare per i mesi di maggior carico una maggiore presenza nella misura e secondo le modalità di seguito precisate per i diversi settori. Tale maggiore attività sarà affrontata con il ricorso al lavoro straordinario e comporterà per i dipendenti il pagamento delle ore prestate con la maggiorazione per lavoro straordinario, ovvero, su richiesta preventiva del dipendente, l'accantonamento di un numero di giornate di riposo da godere in altro periodo dell'anno, commisurato alle maggiori prestazioni.

15 maggio 1981. Trattamento economico per il personale impegnato in corsi di addestramento teorici fuori orario di lavoro. L'importo forfettario per moduli addestrativi di 3 ore viene fissato in L.9.000 nette.

3 giugno 1981. Orario di lavoro reparto magazzino editoriale. Con riferimento a quanto previsto al punto 5 dell'accordo 19 febbraio 1981, si concorda di introdurre in via sperimentale a partire dal 1° giugno 1981, l'orario di 6.40 ore giornaliera dalle 7.20 alle 14.00 per sei giorni settimanali per il personale operaio. Tale orario di lavoro interesserà il personale attualmente ad orario spezzato del reparto raccolta e confezione e del reparto spedizioni. Viene comunque mantenuto l'orario spezzato per alcune posizioni di lavoro in relazione a specifiche situazioni che lo giustificano. Il periodo di sperimentazione viene fissato in 6 mesi. Prima di tale scadenza le parti si incontreranno per valutarne l'esito.

10 giugno 1981. Regolamentazione part-time. I lavoratori, ad orario spezzato, che intendono usufruire del part-time presenteranno domanda scritta specificando decorrenza e motivi. Raccolte e valutate le richieste saranno esaminate le implicazioni di natura organizzativa e produttiva che comporterebbe il loro accoglimento. Vengono definiti gli istituti normativi e retributivi.

25 giugno 1981. Modalità applicative del punto sull'orario di lavoro contenuto nell'accordo aziendale 19 febbraio 1981. Il personale operaio può richiedere di usufruire dei riposi retribuiti di durata non inferiore a due ore per giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda. Ai fini del

conteggio, i due giorni massimi di permesso usufruibili ad ore, equivalgono a 14 ore. Qualora le ore di permesso effettuate risultino inferiori a 7 o 14 ore, e gli interessati non fruiscono delle ore residue entro il 31 dicembre, si farà luogo a pagamento delle stesse fino a concorrenza di 7 o 14 ore.

10 agosto 1981. Organizzazione del lavoro e inquadramento professionale lavoratori del magazzino carta. Ferme restando la finalità del magazzino che deve assicurare l'efficace gestione delle attività di stoccaggio, movimentazione e alimentazione delle unità produttive, rientrano tra i compiti del personale: la responsabilità del controllo quantitativo e dello stato fisico della carta; le operazioni di scarico ed eventualmente di stoccaggio; la cura della movimentazione della carta; il controllo di tutte le rese effettuate dai reparti di stampa. Alla luce di questa attività esistono le condizioni per riconoscere l'inquadramento C1 ai lavoratori che svolgono tutte le mansioni in piena autonomia operativa.

27 agosto 1981. Modifica organizzativa dell'archivio tecnico attraverso la integrazione delle attività dell'ex biblioteca riproduzioni. Vengono regolate: a) l'immissione dei materiali in archivio (smontaggio, raccolta, controllo, esecuzione pacchi e registrazione in schede già istituite di tutto il materiale proveniente dall'area Industriale, svecchiamento dei materiali archiviati). Queste attività sono attribuite al gruppo professionale operaio, per il quale, a fronte della completa ricomposizione del ciclo di lavoro, viene riconosciuto il livello C2; b) le attività d'archivio (coordinamento richieste delle redazioni, con evasione delle stesse; esecuzione dell'attività di doppiaggio per vendite di materiali d'archivio, predisponendo i preventivi e la fatturazione; attività di raccolta materiali per le ristampe). Tali attività sono attribuite al gruppo professionale impiegatizio. Per coloro che, previo un congruo periodo di addestramento, agiscono in piena autonomia, viene riconosciuto il livello B2.

28 agosto 1981. Verbale di riunione relativo all'esame della trasformazione organizzativa in atto nel gruppo fotoritocco offset. L'azienda conferma la validità delle scelte organizzative indicate nell'accordo 23 maggio 1980: il carattere unificante della gestione per commessa; la piena autonomia professionale e percorsi addestrativi per una sempre maggiore integrazione tra gli operatori; la trasmissione delle informazioni tra responsabili delle linee e lavoratori interessati. Riguardo la seconda linea di fotoritocco, l'azienda precisa l'intenzione di dar luogo al suo avvio seppur con un lay-out non definitivo. Le parti rilevano l'opportunità di pervenire ad una maggiore integrazione di altri ruoli professionali (montaggisti, impressori di torchio). L'azienda chiarisce che attualmente nei turni diurni operano sui selezionatori elettronici uno scannerista finito, affiancato da un secondo operatore in addestramento. L'azienda precisa l'intenzione di dar luogo all'avvio di una seconda linea di fotoritocco, seppur con un lay out non definitivo. Per quanto riguarda l'utilizzo della tecnologia di fotoriproduzione tradizionale si prevede che anche nei prossimi anni il mercato continuerà a richiederne l'impiego. L'azienda ribadisce di considerare le prove chimiche come utile momento di riscontro intermedio della lavorazione di fotografia e di considerarle, nella evoluzione tecnologica del sistema, il prodotto sostitutivo delle prove di torchio. L'azienda esprime la propria disponibilità ad effettuare degli incontri a livello di linea, con i delegati del settore, a cadenza bimensile, allo scopo di verificare l'andamento dei processi in atto.

17 febbraio 1982. Esame dei riflessi sui carichi di lavoro della linea rotocalco derivanti dalle agitazioni sindacali in corso per il rinnovo del CCNL dei giornalisti. Constatata la presenza di personale inattivo e l'impossibilità di un diverso utilizzo dello stesso, le parti hanno concordato, limitatamente alla settimana dal 15 al 20 febbraio 1982, le seguenti iniziative: a) preparazione cilindri: l'azienda procederà al ricorso per tutto il personale di una giornata di ex festività; b) stampa rotocalco: in attesa di procedere alla verifica sulle previsioni di carico di lavoro e di definire, conseguentemente, le modalità di godimento delle ferie, a tutto il personale del reparto sarà programmata una giornata di ferie.

31 marzo 1982. Trasferimento lavorazioni di finissaggio dallo stabilimento delle Ferrazze alla legatoria. L'azienda precisa che, allo scopo di assicurare alle lavorazioni finali del settore editoriale la necessaria economicità di gestione e una maggiore competitività sul mercato nazionale ed estero, si rende necessario: a) il completamento delle operazioni del ciclo di lavorazioni del prodotto editoriale nell'area della legatoria; b) l'integrazione delle lavorazioni meccanizzate di finissaggio con quelle di legatoria; c) la creazione alle Ferrazze di un reparto di lavorazioni manuali che permetta di recuperare lavorazioni di finissaggio oggi assegnate fuori casa; d) il trasferimento delle lavorazioni di finissaggio del prodotto terzi della linea rotocalco al centro allestimento spedizioni periodici di Porta Nuova. A tal fine si procederà come segue: la sovra-copertinatrice Amita in collegamento di linea con la cellofanatrice a copia singola M1000, la cellofanatrice A700 e la L500 verranno trasferite dalle Ferrazze alla legatoria. Completato lo spostamento delle macchine, 42 persone verranno trasferite dallo stabilimento delle Ferrazze alla legatoria, e costituiranno un nuovo reparto di

finissaggio del gruppo legatoria. Entro il mese di marzo, 22 lavoratori-trici verranno trasferiti dalla legatoria alle Ferrazze per costituire il suaccennato reparto di lavorazioni manuali. Per il personale trasferito non si prevedono mutamenti dell'attuale turnazione e sarà mantenuta la normativa prevista per l'allestimento.

22 aprile 1982. Centro composizioni. Orientamenti produttivi: si procederà a riportare nel centro ulteriori lavorazioni a carattere periodico e alcune attività di carattere editoriale con elevato grado di complessità. Per far fronte a tali ulteriori attività si è proceduto all'inserimento di 10 nuove unità provenienti dal reparto montaggio rotocalco. Aspetti professionali ed organizzativi: nel ribadire la volontà di tendere alla costituzione di una figura professionale di fotocompositore completo, l'azienda ritiene di poter attribuire il livello B2 all'operatore del centro composizioni che avendo completa conoscenza dei programmi di composizione Printex, sia in grado, in piena autonomia e in modo ottimale sotto l'aspetto sia qualitativo che quantitativo, di trattare testi mediante battitura nel rispetto delle medie produttive. Per quanto riguarda le lavorazioni al tavolo, gli sviluppi tecnico-organizzativi connessi alla futura introduzione dei video impaginatori, consentono di ipotizzarne la graduale riduzione e il conseguente incremento delle attività alle tastiere video con il progressivo trasferimento alle tastiere nell'arco del 1982. Circa la maggiorazione per turni diurni, verificato che il lavoro svolto al centro riguarda prevalentemente la produzione di periodici, si conviene di attribuire al personale operaio ed agli impiegati dell'ufficio revisori periodici la maggiorazione del 6%, come previsto dal CCNL.

26 marzo 1982. Articolazione e modalità di godimento delle ferie estive relative al corrente anno. 1) I tradizionali cinque scaglioni di ferie estive risultano programmati dal 14 giugno al 25 settembre; 2) per i settori di seguito indicati, si prevede l'istituzione di uno scaglione aggiuntivo di 3 settimane, pari a circa il 10% dell'organico: linea offset, dal 24 maggio al 12 giugno; confezione periodici e stampa rotocalco, dal 27 settembre al 16 ottobre. Per coloro che aderiranno volontariamente sarà corrisposto un importo un tantum pari a 3,5 giorni di retribuzione ordinaria.

26 maggio 1982. Reparto stampa offset. L'azienda ha evidenziato la particolare criticità della situazione del reparto e la necessità di attivare opportune iniziative che consentano un significativo recupero di produttività e competitività. In proposito l'azienda ritiene necessario agire con le seguenti iniziative: 1) introduzione di nuovi impianti; 2) adozione di ulteriori automatismi su alcuni impianti esistenti; 3) adozione di diversi criteri organizzativi nella gestione del reparto, con particolare riguardo al dimensionamento degli organici di macchina in relazione alle specifiche esigenze.

Sub 1) È previsto l'inserimento di una macchina 5 colori formato 70-100, indicativamente per l'autunno 1982 e di una macchina 4 colori formato 110-160, indicativamente per il febbraio 1983. Tali macchine saranno corredate di telecomando dal pulpito del sistema di inchiostrazione e di alimentazione del foglio. Considerate le loro caratteristiche tecniche, le parti convengono che i nuovi impianti potranno operare con organici rispettivamente di tre e di quattro persone, salve le opportune verifiche.

Sub 2) Le innovazioni tecnologiche riguardano la Nuova Nebiolo, le due Man veloci e la Miehle 55-78. Le due Man veloci saranno dotate di mettifoglio e di alimentazione e miscelazione automatica degli inchiostri. La Nuova Nebiolo sarà dotata di alimentazione e miscelazione automatica degli inchiostri. La Miehle 55-78 sarà dotata di alimentazione automatica di inchiostri.

Sub 3) Sulle rimanenti macchine, constatato il diverso impegno richiesto alle persone, le parti concordano di adottare organici flessibili di 5 o 4 persone: a) sulle macchine lente (Roland, Man VII, Nebiolo) organico di 4 persone per tirature superiori a 10.000 copie; b) sulle macchine veloci (Man I e II, Nebiolo veloce), in via transitoria e in attesa delle modifiche di cui al punto 2, organico di 4 persone per tirature superiori a 13.000 copie; c) sulla Miehle 55-74, in via transitoria, organico di 4 persone per tirature superiori alle 25.000 copie e di 5 persone in fase di avviamento, indipendentemente dalla tiratura.

28 settembre 1982. Rilievi ambientali. Le organizzazioni sindacali ribadiscono la valutazione positiva del lavoro svolto dalla Fondazione clinica del lavoro di Pavia-sede di Padova e si dichiarano disponibili ad un inizio di collaborazione anche con l'Istituto di igiene dell'università di Verona, fermi restando gli indirizzi definiti al riguardo nell'accordo 14 febbraio 1980. Le parti concordano quindi di definire rapidamente l'elenco dei rilievi ambientali necessari e/o opportuni e di attribuire l'effettuazione di singoli ed individuati rilievi a ciascun istituto.

Visite mediche obbligatorie. Le visite mediche obbligatorie dall'inizio del 1982 si sono svolte secondo la metodologia indicata nei n.1-2-3 del programma del 13 gennaio 1982 della Commissione medica B. Nonostante questa metodologia il livello di assenteismo rimane ancora molto alto: 18% agli esami di laboratorio, 25% alla visita medica vera e propria. La ragione principale di tale assenteismo viene individuata nella frequenza troppo elevata delle visite.

In considerazione di quanto sopra esposto si stabilisce di preparare una relazione per l'Ulss e l'Ispettorato del lavoro come base per una richiesta ex art. 35 del DPR n. 303 del 19 marzo 1956. Nel breve periodo tuttavia, sarà fatto tutto il possibile anche da parte delle organizzazioni per ricontattare, i lavoratori che non si sono presentati alla visita medica. L'azienda si manifesta disponibile ad eseguire in via sperimentale, avuto riguardo al normale andamento delle attività lavorative, il prelievo per le analisi durante l'orario di lavoro.

In riferimento alla relazione periodica prevista nell'incontro del 19 novembre 1981 della Commissione medica B sulle visite mediche obbligatorie, le organizzazioni sindacali fanno presente la necessità che nella stessa trovino spazio valutazioni relative ai dati che emergono dall'esame dei questionari. L'azienda ritiene tali osservazioni opportune e concorda di trasmetterle alla Commissione medica B.

Si passa poi ad esaminare le proposte della Commissione medica A del 20 marzo 1982, per il riscontro della direzione e delle organizzazioni sindacali.

Visite di follow up. Le parti individuano nella stampa rotocalco il primo reparto da considerare per il follow up. Si ritiene opportuno suggerire di operare in modo che le visite mediche necessarie valgano anche ai fini di quanto previsto per le visite mediche obbligatorie.

Studio comparativo. Le parti valutano molto positivamente tale iniziativa. Manifestano una certa perplessità sulla composizione del gruppo di lavoro preposto. Auspicano pertanto che si proceda coinvolgendo pienamente, oltre al servizio sanitario dell'azienda, la Commissione medica B.

Nuove tecnologie. Le organizzazioni sindacali chiedono di far ripetere la visita oculistica per gli operatori della fotocomposizione e di avviare uno studio sull'ambiente e sugli effetti della luce emanata dalle nuove attrezzature. La direzione esprime il proprio assenso a tale richiesta e si conviene pertanto di affidare al servizio sanitario aziendale l'organizzazione delle iniziative sopra indicate.

Le Parti esprimono interesse per l'avvio di una ricerca sulle nuove tecnologie grafiche, ritengono però opportuno che la Commissione medica A elabori una ipotesi di programma che tenga conto da un lato, delle crescenti difficoltà dei lavoratori a sottoporsi a visita medica, dall'altro, della necessità di una analisi preventiva delle lavorazioni.

Analisi cromo dei reparti reincisione e cromo galvano. Nello scorso mese di luglio si è manifestato il timore della presenza di cromo nel reparto reincisione. Sono state immediatamente prese alcune iniziative sul piano medico e sul piano dei rilievi ambientali. Sul piano medico, tutto il personale è stato sottoposto ad un esame specifico presso la divisione otorinolaringoiatria del centro ospedaliero di Borgo Trento. Dal punto di vista ambientale, sono stati effettuati, con la Fondazione clinica del lavoro di Pavia-sede di Padova, esami ambientali mirati alla rilevazione del cromo. I dati relativi alle rilevazioni sono stati consegnati alle organizzazioni sindacali in data odierna e viene rilevato da parte della direzione che essi non evidenziano la benché minima fonte di inquinamento. I dati relativi alle visite sanitarie specialistiche in via di effettuazione presso la divisione di otorinolaringoiatria saranno resi noti non appena possibile.

Per quanto riguarda il programma relativo alle indagini sul personale femminile, è stato messo a punto un questionario di valutazione statistica ed è stata effettuata una rilevazione generale sul personale femminile della legatoria. È in corso di stesura la relazione finale sui risultati emersi. Le parti concordano che, al momento della sua presentazione si valuteranno le iniziative da prendere in merito al proseguimento dell'indagine.

25 ottobre 1982. Adeguamento degli iter professionali aziendali alla nuova normativa contrattuale, con livello di inquadramento all'atto dell'assunzione; tempi per i passaggi intermedi e inquadramento finale per i lavoratori dei reparti: stampa-tiraprove, legatoria, finissaggio-Magazzino centrale editoriale, preparazioni, magazzino carta, magazzino scorte, movimento-allestimento, archivio, recupero carta, vigilianti, manutenzione (non specializzati), fattorini, lavoratori provenienti dalla Scuola Grafica, confezione periodici, spedizioni periodici, contratti a termine.

Dal 1983 al 1992

25 febbraio 1983. Fondo sociale europeo. 1) Le richieste al FSE che l'azienda intende inoltrare, saranno comunicate al Consiglio dei delegati in tempi che ne consentano la valutazione; 2) a finanziamento avvenuto l'azienda darà comunicazione al Consiglio stesso; 3) al fine di consentire una partecipazione delle organizzazioni sindacali alla definizione ed alla attuazione dei progetti del FSE, l'azienda si rende disponibile a confrontarsi nel merito dei progetti di formazione e ad accogliere eventuali considerazioni ed apporti.

1 aprile 1983. Reparto stampa offset. Le due Man veloci saranno dotate di mettifoglio, di miscelazione automatica degli inchiostri e del sistema automatico di alimentazione della bagnatura; la Nebiolo sarà dotata di miscelazione automatica degli inchiostri e di sistema automatico della bagnatura; la Miehle 55-78 sarà dotata di alimentazione automatica degli inchiostri e di sistema automatico di alimentazione della bagnatura. A modifiche apportate, le parti convengono che l'organico delle quattro macchine possa essere definito in 4 persone. L'organico della Miehle sarà incrementato di una persona in fase di avviamento escluso il caso di un'unica lastra. L'organico della Miller dopo la fase di verifica di alcuni mesi, viene definito in 3 persone. Per tale macchina, in relazione alla tipologia del prodotto attualmente programmato su basse tirature, con conseguenti numerosi avviamenti, il personale del reparto, oltre ai compiti previsti provvederà a: pulizia e sistemazione lastre; approvvigionamento materiali.

13 aprile 1983. Reparto confezione periodici. Professionalità: 1) al personale inquadrato al 5° livello che esplica la funzione di capo macchina, riconoscimento di un importo orario di L.170 riassorbibile in occasione dei futuri aumenti retributivi, previa verifica; 2) con l'intento di sviluppare le capacità professionali degli addetti, l'azienda intensificherà gli interventi idonei a favorire la crescita professionale dei lavoratori. Verrà posto in addestramento un primo gruppo di 25 operatori per un periodo tra gli 8 e i 12 mesi. Al termine di tale periodo si provvederà al passaggio degli stessi al 6° livello contrattuale. Turno notturno: con decorrenza 2 maggio 1983, l'orario di lavoro per gli operatori soggetti a ciclo completo di turnazione su quattro settimane, prevede l'abolizione del terzo turno della giornata del sabato. Il recupero delle ore non lavorate dovrà essere effettuato in modo da mantenere immutato l'attuale livello di utilizzo degli impianti. Il recupero avverrà pertanto prolungando di un'ora i primi due turni del sabato (6-12/12-18) e di un'ulteriore ora il terzo turno del venerdì (20-03).

7 giugno 1983. Documento delle segreterie provinciali Fis-Cisl, Filis-Cgil, Filagc-Uil e del Consiglio dei delegati sulle azioni da intraprendere in materia di rilancio e di riorganizzazione delle Officine Grafiche di Verona:

La Mondadori come qualsiasi impresa è in mezzo tra crisi delle tradizionali idee guida dell'impresa ed esigenze di trasformazione. Cosa fare, chi lo fa e come lo si fa è il problema. Ciò in un contesto di alta inflazione, di aumento della disoccupazione su cui si innestano, da un lato la linea della Confindustria tesa al dominio sui processi di produzione e sull'utilizzo della forza lavoro, dall'altro di una linea del Sindacato tesa a difendere i lavoratori attraverso un diverso ruolo sui meccanismi di funzionamento dell'impresa. Per capire e puntare alla soluzione del problema i parametri concreti sui quali fare riferimento sono due: A) il prodotto grafico; B) le relazioni industriali.

A) IL PRODOTTO GRAFICO. L'area industriale grafica ha avuto e ha come referente un mercato che si articola su due filoni: il prodotto editoriale-grafico e il prodotto commerciale-grafico. L'articolazione produttiva che si è venuta a sviluppare in risposta a questo tipo di mercato ha visto il determinarsi di unità fortemente caricate di prodotto editoriale-grafico e unità caratterizzate dalla compresenza di entrambi i prodotti. Gli elementi di carenza produttiva (organizzazione, tecnologia, insufficiente recupero di produttività), che sono presenti nell'area grafica, hanno fatto sì che dove non è possibile scaricare sui prezzi di copertina i maggiori costi, la presenza sul mercato divenisse sempre più difficile. Per la situazione esterna (inflazione e costo del denaro), non potevano non scaricarsi sulle Officine Grafiche di Verona gli effetti delle difficoltà a tenere il mercato commerciale-grafico. Perciò, il dato di crisi è visibile in questo stabilimento perché esso è quello maggiormente sottoposto alla verifica internazionale. Inoltre, il dato di crisi evidenzia che il prodotto editoriale o commerciale non è oggi supportato da un modello organizzativo e tecnologico sufficientemente adeguato e integrato per fornire risposte economicamente soddisfacenti alle diverse richieste del mercato.

B) IL SINDACATO E LE RELAZIONI INDUSTRIALI. Il sindacato alla Mondadori ha sviluppato in questi anni una serie di iniziative che, accanto alle più tradizionali azioni rivendicative, si è connotato con proposte miranti ad agire sugli elementi che determinano il funzionamento del processo produttivo. In questo senso il sindacato ha progressivamente assunto un ruolo di portatore di proposte e nello stesso tempo di agente contrattuale. Questo orientamento si è manifestato sia sulle tematiche dei mercati, dell'organizzazione della produzione, del lavoro, dell'innovazione-razionalizzazione tecnologica. In questa azione la logica sindacale ha teso a stimolare e verificare le impostazioni dell'azienda, avendo sempre come obiettivo lo sviluppo dell'area grafica e quindi della base occupazionale e della crescita professionale dei lavoratori. Questo patrimonio di acquisizioni politiche e di conoscenze fa sì che il sindacato oggi può porsi di fronte ai dati di alcune difficoltà derivanti dai mercati e dalle necessità di riprogettazione tecnologica e organizzativa, con

un proprio ruolo contrattuale che, supportato da una rigorosa conoscenza dei processi, permette un'analisi e delle proposte sui fenomeni che investono le Officine Grafiche di Verona.

1) L'ANALISI DEL SINDACATO. Le Officine Grafiche sono esposte ad un confronto che investe tutta la variabilità, sia del mercato che della tipologia del prodotto. Sono pertanto impegnate a fornire risposte che, dovendo prioritariamente essere adeguate sui costi, sono determinate dai parametri della qualità, tiratura e tempi di consegna. A questo fa riscontro una situazione che può essere così definita:

1/1) La struttura organizzativa è in larga misura inadeguata. Si può dire che un prodotto, in buona parte di difficile misurabilità e con largo margine di indefinitezza, ha articolato un modello organizzativo altrettanto indefinito. I rischi legati alla variabilità delle richieste del mercato e del prodotto hanno sviluppato troppi punti di verifica e sovrapposizione che mal si adattano alla necessità di attivare decisioni e responsabilità definibili e riconoscibili lungo tutto il ciclo: dall'acquisizione la progettazione fino all'ultimo passaggio della produzione.

1/2) La struttura tecnico produttiva, di fronte all'ampia variabilità costituita dalla tipologia dei prodotti, è caratterizzata da elementi di rigidità che incidono negativamente sulla pianificazione e sullo sfruttamento degli impianti e quindi sui costi finali di produzione.

1/3) L'adeguamento tecnologico, a fronte delle carenze organizzative e di quelle della struttura tecnico-produttiva, è stato sottoutilizzato. È infatti risaputo che l'innovazione tecnologica ad alto livello di informatizzazione può essere integrata in un processo produttivo solo quando ci sono le condizioni organizzative, professionali e sociali che ne consentono l'ottimizzazione.

2) LE LINEE DI INTERVENTO. È obbiettivo del sindacato che il cambiamento organizzativo e tecnologico sia finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali e al mantenimento e sviluppo delle condizioni di vita nella fabbrica. La condizione che può garantire questo obiettivo è che l'area grafica consolidi e sviluppi la propria presenza sia sul mercato editoriale-grafico che su quello commerciale-grafico. Tra le due componenti deve costantemente porsi un rapporto di equilibrio tale per cui le turbolenze che possono verificarsi su l'uno e sull'altro dei settori di mercato possono trovare una impostazione produttiva che, dal livello di area fino a quello di singola unità, sia in grado di sviluppare la necessaria flessibilità di risposta. Pertanto dal punto di vista del sindacato l'area grafica e per la sua specificità l'area veronese devono continuare a riferirsi ad un mercato e ad un mix di prodotto che non siano costituiti da segmenti dell'uno o dell'altro, ma che mantengano la caratterizzazione più ampia. Per il sindacato quindi, la risposta da costruire di fronte alle difficoltà del mercato, non va individuata nella autoesclusione semplificatoria di parti del mercato o di tipi di prodotto, bensì nel riprogettare modelli organizzativi-professionali e tecnologici idonei alla variabilità del mercato. È da questa impostazione che discendono le finalizzazioni per quanto riguarda gli investimenti, il modello organizzativo e le soluzioni atte al recupero di efficienza e produttività.

2/1) Il modello organizzativo. È definito da: a) caratteristiche del prodotto; b) apparato tecnologico-produttivo; c) sistema socio-professionale.

L'intervento sui modelli esistenti deve necessariamente svilupparsi su parametri utili a:

- Creare una progressiva ricomposizione delle funzioni e delle fasi di lavoro che fornisca la possibilità, in particolare nella struttura a monte della trasformazione, di sviluppare processi di definizione-controllo e regolazione, che siano in efficace rapporto con la variabilità delle commesse e ciò dal momento dell'acquisizione-progettazione al momento finale della trasformazione: a) creare un tessuto che fornisca il supporto indispensabile all'accoglimento delle nuove tecnologie e dei processi di informazione; b) formulare modelli che poggiandosi sul patrimonio professionale e culturale esistente, consentano lo sviluppo delle nuove forme di professionalità che i mutamenti in corso richiedono.

2/2) Investimenti. Tre sono sostanzialmente le finalità che devono orientare il piano di investimenti: a) l'adeguamento degli impianti grafici a quanto le tecnologie avanzate e la concorrenza impongono; b) la scelta di impianti e tecnologie che consentano un corretto e flessibile rapporto con la variabilità delle commesse; c) l'equilibrio degli investimenti all'interno del ciclo produttivo.

2/3) Recupero di efficienza e produttività. Il sindacato ritiene che il recupero di efficienza e produttività debba avvenire sull'insieme dei settori del ciclo che definiscono l'area industriale grafica. All'attivazione delle risorse fornite dalle tecnologie, dalle formulazioni organizzative e dagli investimenti, vanno aggiunte le possibilità di verifica di accordi e istituti esistenti con l'obiettivo di creare soluzioni più articolate e flessibili alle esigenze poste da una tipologia di commesse che richiede risposte meno rigide. L'apporto che il sindacato intende dare sui temi della produttività si caratterizza quindi in una visione d'insieme e integrata di questa risorsa con quelle organizzative e tecnologiche. Questo per evitare che i dati di difficoltà diventino l'alibi per scaricare sui lavoratori i costi della ristrutturazione. Pertanto la verifica di orari di lavoro,

mobilità, programmazione delle ferie, organici e sfruttamento degli impianti, può avvenire se finalizzata a ricreare le condizioni interne al ciclo produttivo atte a garantire le risposte che, sia sul piano economico che su quello del mercato, garantiscano il consolidamento e lo sviluppo dell'area grafica.

3) LA GESTIONE DEL CAMBIAMENTO. Un processo di cambiamento che coinvolge la struttura organizzativa, lo sviluppo tecnologico ed il sistema socio-professionale, implica che il quadro di relazioni industriali entro cui avviene venga modificato. Ne consegue che il ruolo del sindacato non può esaurirsi nel momento della formulazione di idee, di proposta e contrattazione, ma deve consolidarsi nella gestione del cambiamento. Pertanto il sindacato è direttamente interessato alla progettazione e partecipazione alle attività di formazione che dovranno essere di supporto alle necessarie acquisizioni professionali-organizzative. Il sindacato inoltre, attraverso istituti già esistenti ed altri che si dovranno definire potrà acquisire gli strumenti di conoscenza, verifica e controllo dell'andamento del processo di cambiamento, sia per quanto riguarda il mercato, la pianificazione e la gestione economica.

4) CONCLUSIONI. La linea di intervento della direzione aziendale appare chiara e si basa su due elementi cardine: a) sul "risanamento economico" tagliando i livelli occupazionali; b) sul concetto di "redditività" tagliando fette di prodotti.

La linea che propone il sindacato si basa su due diversi elementi cardine: 1) il consolidamento delle Officine Grafiche di Verona; 2) la difesa dell'occupazione.

Se un piano aziendale pretende un riferimento: al futuro, alle possibilità, al fondamento, non è di effetti che si deve discutere, ma delle cause, dell'impostazione della politica aziendale, delle modalità che consentono la gestione di una trasformazione che ha un alto livello di incertezza. Per il Sindacato, fermo restando i due obiettivi di fondo, si possono apportare varie modifiche sulla struttura produttiva e sulle modalità di gestione e contrattazione per un aumento della produttività. Il Sindacato è disponibile a misurarsi concretamente sui problemi di politica industriale e sui suoi obiettivi (politica commerciale, dei costi, modalità di funzionamento e di gestione) per ottenere risultati economici (competitività) e sociali (occupazione) positivi. Per il Sindacato la condizione è rappresentata dalla verifica degli spazi di confronto sia nel merito del piano, nei tempi di discussione, ma soprattutto nella rinuncia da parte dell'azienda ai licenziamenti collettivi e ad un uso non concordato delle norme di legge³. [Testo integrale]

5 luglio 1983. Accordo quadro. Sintesi dell'allegato riguardante gli investimenti programmati nei vari reparti delle Officine Grafiche di Verona nel triennio 1984-86.

SISTEMI INTEGRATI DI FOTORIPRODUZIONE. L'azienda precisa l'orientamento di procedere con la necessaria gradualità e le opportune verifiche alla trasformazione tecnologica dei settori delle composizioni e delle riproduzioni; sull'apertura dell'insediamento in via Torricelli in ragione dell'esigenza di spazio derivante dall'utilizzo di reti integrate; al completamento della prima rete di sistemi integrati di fotoriproduzione e realizzazione della integrazione testo-immagine con il trasferimento in via Torricelli della fotocomposizione; al mantenimento in efficienza, anche con adeguamenti tecnologici, di quelle linee di fotoriproduzione tradizionale eventualmente utili a far fronte alle caratteristiche di mercato ed alle esigenze di carico, per il tempo in cui le prestazioni delle stesse risulteranno adeguate ed economicamente valide.

PREPARAZIONI LASTRE. Si conferma lo sviluppo e l'estensione della tecnologia di incisione di lastre presensibili con l'obiettivo di estenderne l'utilizzo anche sulle macchine piane, verificando inoltre la convenienza e l'opportunità del mantenimento dell'archivio lastre. Si intende inoltre procedere alla sperimentazione delle lastre di stampa senza uso di bagnature.

STAMPA OFFSET. Condizione indispensabile per fronteggiare la concorrenza numerosa, frammentata e agguerrita, con cui l'azienda deve competere per mantenere la stampa offset, è perseguire una politica di graduale rinnovo di impianti superati con altri tecnologicamente evoluti, e di migliorare le prestazioni globali del reparto. Il rinnovamento progressivo degli impianti persegue l'obiettivo di dar luogo, in linea di massima, ad un parco macchine su due formati: medio 120-160; piccolo 70-100. La scelta di tali formati deriva da: tipologia di lavori che si intende perseguire sul mercato delle offset piane e dalla compatibilità dei due formati con i formati delle rotative offset di qualità, rispettivamente 850 per la 120-160 e M1000 per la 70-100 con l'obiettivo della massima flessibilità relativamente alla tiratura di commesse

³ ARZ, testo integrale documento delle segreterie provinciali Flsi Cgil, Cisl, Uil e del Consiglio dei delegati, Officine Grafiche, 7 giugno 1983.

in prima edizione con tirature valide per rotative offset, e ristampe in tirature limitate valide per le offset piane. Il piano di rinnovamento degli impianti deve inoltre tener conto delle seguenti esigenze: sostituzione degli impianti solo se tecnicamente superati; esistenza di un archivio lastre di notevoli dimensioni. Nell'immediato si prevede l'inserimento di una 120-160 a 4 colori e di una 70-100 a 5 colori.

STAMPA ROTO-OFFSET. È ultimata di recente l'installazione di una nuova rotativa di grande formato e di rilevante capacità produttiva. Si intende inoltre perseguire il mantenimento, mediante manutenzione straordinaria e sostituzione di parti, per la piena efficienza degli altri impianti M1000-Nebiolo-Man.

INCISIONE ROTOCALCO. Le nuove tecnologie di incisione elettromeccanica rendono necessaria la messa a punto e la sostituzione delle attrezzature di preparazione della forma stampante (vasche di ramatura, cromatura e ulteriore nuova rettifica). È stata ultimata la completa sostituzione dei processi di incisione tradizionale con l'installazione di ulteriori tre Helioklischograph. I tre Helio precedentemente installati verranno dotati di nuove teste particolarmente adatte alla lettura del retinato. Si intende inoltre proseguire la sperimentazione, sia dell'incisione diretta da pellicola retinata, sia dell'incisione nastro pilotata dal logo-controller. Sarà realizzato infine un nuovo deposito cilindri altamente automatizzato.

STAMPA ROTOCALCO. Il mantenimento e l'eventuale sviluppo del mercato terzi presuppone la disponibilità di impianti di elevata capacità produttiva e flessibilità; ciò è ottenibile solo con l'introduzione di un nuovo mezzo di grande formato da affiancare a quello già esistente (super 4). La rilevante capacità produttiva del nuovo mezzo dovrebbe comportare la fermata di altri impianti tecnologicamente superati. Si intende inoltre mantenere il parco macchine in condizioni ottimali di funzionamento ed efficienza mediante interventi di manutenzione straordinaria e l'inserimento di miglioramenti tecnologici e meccanizzazioni. Allo scopo di fronteggiare le richieste del mercato di utilizzare carta BC e di bassa grammatura, si procederà all'inserimento di sistemi di stampa elettrostatica e di rulli flessibili. Sarà inoltre valutata l'opportunità-a fronte di specifiche esigenze di mercato-di procedere all'acquisto di piegatrici.

CONFEZIONE PERIODICI. I mezzi di confezione a punto metallico sono da considerarsi tecnologicamente validi ed aggiornati; non ne è prevista pertanto una prossima sostituzione. Eventuali ampliamenti saranno valutati a fronte di effettive esigenze di mercato. Sono previsti invece interventi: a) sulle alimentazioni, non appena l'evoluzione tecnologica avrà manifestato un più preciso orientamento (alimentatori tradizionali e rotodisc); b) sulle uscite, meccanizzando le stesse a mezzo di pallettizzatori automatici e completando la confezione a punto metallico con attrezzature atte al finissaggio standardizzato; c) sulla razionalizzazione del lay-out. I mezzi per la confezione brossurata attualmente in attività sono quattro: di essi tre sono da considerarsi efficientemente aggiornati, mentre il quarto risulta ormai tecnicamente superato. Pertanto: a) verrà sostituito il mezzo superato con una nuova brossura ad altissima velocità; b) si interverrà sulle alimentazioni e sulle uscite secondo le modalità ed i criteri illustrati per le macchine a punto metallico; c) al fine di recuperare lo spazio necessario a realizzare le meccanizzazioni e le razionalizzazioni, si procederà al trasferimento di una linea di brossura dal reparto confezione periodici al reparto legatoria.

ALLESTIMENTO E SPEDIZIONE PERIODICI. È prevista la sostituzione di una o due cellofanatrici con un nuovo mezzo di maggiore capacità produttiva. L'acquisizione di spazi ulteriori per complessivi 400 mq. Consentirà una maggiore razionalizzazione delle attività produttive.

LEGATORIA. L'inserimento della linea di brossura, trasferita dalla confezione periodici, rende possibile, in aggiunta alle meccanizzazioni e razionalizzazioni riguardanti la confezione periodici, anche nuove ed interessanti opportunità produttive quali: a) la possibilità di produrre lavori brossurati cuciti e cartonati fresati i cui costi di produzione risultano attualmente inaccettabili; b) la possibilità di far fronte-alla luce delle accresciute capacità produttive totali delle brossuratrici- a punte particolari di attività (ad esempio lavorazioni di Postal Market). Si intende inoltre perseguire un indirizzo sia di sostituzione di impianti, sia di meccanizzazione e ristrutturazione di impianti esistenti. Saranno pertanto inseriti: a) due nuovi tagliacarte lineari di grande formato in sostituzione di mezzi esistenti; b) due nuove piegatrici di grande formato in sostituzione di mezzi esistenti; c) quattro nuove cucitrici in sostituzione di mezzi esistenti. È prevista inoltre la ristrutturazione della linea di incassatura n.2 con sostituzione di alcuni elementi. L'esigenza di disporre degli spazi necessari all'inserimento della linea di brossura e alle realizzazioni delle meccanizzazioni comporterà la fermata produttiva di una linea di incassatura ormai superata. L'azienda sottolinea la volontà di mantenere aggiornato tecnologicamente e in condizioni di competitività il parco macchine della Legatoria. L'azienda valuterà pertanto tempestivamente le opportunità di sostituzione di impianti qualora l'evoluzione tecnologica rendesse disponibili mezzi produttivi dotati di caratteristiche significativamente superiori.

25 novembre 1983. Verbale di accordo tra direzione aziendale e segreterie provinciali della Flsi Cgil, Cisl, Uil unitamente all'esecutivo del Consiglio dei delegati per la verifica dello stato di attuazione del piano di ristrutturazione.

1) **POLITICA COMMERCIALE.** L'azienda conferma l'impegno di sviluppare i volumi di attività come uno degli obiettivi centrali della ristrutturazione. L'azienda ha operato con incisività, mantenendo tradizionali presenze ed inserendosi in segmenti di mercato nuovi.

2) **INVESTIMENTI.** A fronte di 35 miliardi previsti nell'accordo 5 luglio 1983, l'azienda ha già deliberato investimenti per circa 17 miliardi. Sono inoltre in fase di studio, per sottometerli all'approvazione, ulteriori investimenti pari a circa 5 miliardi entro il 1983, destinati al reparto confezione periodici (nuova brossura ad alta velocità) ed al reparto stampa rotocalco (nuova rotativa) per 14 miliardi. Confidando in recuperi di produttività, nel reparto stampa roto offset è stato possibile acquisire lavori significativi. Con l'intento e la volontà di conseguire volumi sufficienti, entro il 1984 sarà definito l'acquisto di un nuovo mezzo produttivo. La direzione delle Officine Grafiche sta inoltre valutando gli investimenti da proporre al Consiglio di amministrazione per il 1984, con particolare riferimento: al potenziamento delle nuove preparazioni e sistemi Integrati; all'aggiornamento tecnologico delle preparazioni offset e rotocalco; al proseguimento del piano di sostituzione di impianti della stampa offset; al potenziamento della stampa roto offset; all'aggiornamento tecnologico della legatoria; alla razionalizzazione dei reparti confezione e spedizioni periodici.

3) **REVISIONI ORGANIZZATIVE.** Anche attraverso il confronto con le apposite commissioni tecniche previste nell'accordo 5 luglio 1983, è stata progettata una serie di interventi organizzativi. Specificatamente: a) il rafforzamento della struttura commerciale ed una più precisa definizione delle figure professionali in essa operanti; b) un più diretto collegamento con i mercati, inquadrando le sedi estere nell'area grafica; c) l'unificazione delle attività di coordinamento e controllo dell'area grafica; d) l'attribuzione di pienezza e concretezza gestionali alle tre linee di produzione (offset, rotocalco, sistemi integrati). A questo proposito, l'azienda illustrerà l'assetto produttivo della linea sistemi integrati, esaminandolo con le organizzazioni sindacali, unitamente alle implicazioni concernenti l'organizzazione del lavoro e la professionalità dei lavoratori, la cui provenienza sarà prevalentemente dai reparti di fotoriproduzione offset e rotocalco. L'azienda conferma l'intenzione di mantenere in efficienza, anche con adeguamenti tecnologici, quelle linee di fotoriproduzione tradizionali utili a far fronte alle caratteristiche del mercato e alle esigenze di carico; e) la realizzazione del nuovo ruolo dei gestori di commessa con l'obiettivo dello snellimento operativo e di coordinamento tra più funzioni legate alla commessa. Saranno in proposito svolti incontri con le organizzazioni sindacali entro dicembre 1983; f) la riorganizzazione delle attività di manutenzione, convenendo: sull'efficacia dell'autonomia operativa degli addetti all'intervento immediato; sull'importanza del contatto diretto con la produzione; sulla necessità di favorire l'integrazione tra attività di intervento e di officina meccanica ed elettrica; sull'adeguamento costante delle professionalità occorrenti.

4) **FORMAZIONE PROFESSIONALE.** L'azienda riconferma il suo impegno a proseguire nell'opera di formazione professionale, anche oltre a quanto previsto dalla legislazione di sostegno a livello nazionale ed europeo, sia per l'addestramento alle nuove posizioni, sia per la riconversione del personale. I piani verranno presentati ed esaminati con le organizzazioni sindacali.

5) **RIORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA.** Per rendere possibile un miglior utilizzo degli impianti, acquisire maggiori volumi di attività, migliorare la produttività favorendo la difesa dei livelli occupazionali, contenere le prestazioni straordinarie e favorire il ridimensionamento del numero di persone in CIGS, le parti convengono:

A) **ORARIO DI LAVORO.** Articolazione sperimentale dei turni per il 1984: nelle attività lavorative ove è concordata la turnazione e la presenza nel 3° turno, l'orario settimanale sarà il seguente: dal lunedì al venerdì, 6-13; 13-20; 20-03; sabato 6-13. Rispetto all'orario di lavoro (39 diurno-35,5 notturno), le ore mancanti al completamento dell'orario stesso, saranno prestate nella giornata di sabato nel 1° e 2° turno (6-13 e 13-19) con una previsione massima di 7 presenze. Qualora il recupero orario medio di 4 presenze, venisse superato e raggiungesse il numero massimo di 7 in funzione della flessibilità, le ulteriori ore, danno luogo a permessi retribuiti da fruire nei periodi di sottocarico.

In tutte le attività lavorative ove è concordata la turnazione e la presenza nel 3° turno, l'orario settimanale di lavoro sarà il seguente: rispetto all'orario concordato, le sole ore mancanti al completamento dell'orario di lavoro (39 diurno-35,5 notturno), saranno prestate nella giornata di sabato nel 1° turno o nel 2°, con una previsione massima di 7 presenze. Al fine di un più completo utilizzo degli impianti sulle

24 ore giornaliere e di un contenimento delle prestazioni straordinarie, per i reparti stampa saranno utilizzate più squadre (passando a 23 in stampa rotocalco, a 39 in stampa offset e a 17 in stampa roto offset), attuando, per 2 settimane all'anno per ogni lavoratore, il seguente orario di lavoro indicato mensilmente e programmato con 8 giorni di anticipo: Dal lunedì al venerdì, 6-13; 13-20; 20-01; 01-06. Rispetto all'orario concordato, le sole ore mancanti al completamento dell'orario di lavoro (39 diurne e 35,5 notturne), saranno prestate nella giornata di sabato nel 1° o nel 2° turno con una previsione media di 10 presenze.

L'Azienda fornirà alle organizzazioni sindacali informazione scritta, con periodicità trimestrale, in ordine alla evoluzione degli organici dei reparti. Anche considerando che i miglioramenti di produttività vengono conseguiti con un maggior impegno di una parte del personale, l'azienda riconoscerà, per il 1984, un aumento forfettario di L. 60 milioni del premio di produzione da ripartirsi tra i lavoratori, secondo criteri da concordarsi con le organizzazioni sindacali.

B) FERIE. Le ferie e i riposi retribuiti saranno goduti in relazione ad esigenze personali e di programmazione del ciclo. La programmazione delle ferie estive verrà definita possibilmente entro il mese di marzo e comunque non oltre il 15 di aprile. Per un periodo sperimentale di un anno, i criteri saranno: a) linea rotocalco-impiegati-servizi, 5 scaglioni di 3 settimane di intensità non uniforme; b) linea offset, 7 scaglioni di 3 settimane anche non consecutive, garantendo un periodo di 2 settimane tra il 19 giugno e il 23 settembre; linea nuove preparazioni, si deciderà in sede di esame dell'assetto produttivo. Per tutti i lavoratori la 4° settimana sarà soggetta a programmazione nelle rimanenti settimane extra estive. Ad ogni lavoratore viene salvaguardato il godimento di 9 giorni di ferie autogestite con 2 giorni godibili ad ore.

6) SITUAZIONE INIDONEI. L'azienda è impegnata a far riconoscere all'interno della percentuale di invalidi prevista dalla legge, anche quanti, pur avendo una invalidità riconosciuta, non sono ufficialmente computati in tale percentuale, ed a fornire gli opportuni supporti ai lavoratori inidonei che richiedano l'accertamento sanitario.

7) ORGANICI TECNICI. Per conseguire la necessaria competitività e la conseguente miglior difesa dell'occupazione, si concorda una revisione degli organici attraverso: A) la riconferma degli accordi aziendali e nazionali sull'organizzazione del lavoro; B) il miglioramento dell'organizzazione produttiva; C) interventi di carattere tecnico e tecnologico sugli impianti. In questa visione, le parti convengono su una riduzione di alcuni organici secondo modalità, tempi e condizioni contenute nelle schede riguardanti i vari reparti.

1 febbraio 1984. Accordo tra la direzione aziendale e le segreterie provinciali della categoria, con la nuova denominazione unitaria assunta, Flsi (Federazione Lavoratori Spettacolo e Informazione) Cgil, Cisl, Uil, unitamente all'esecutivo del Consiglio dei delegati, finalizzato a fare il punto sullo stato di avanzamento dei piani di ristrutturazione delle Officine Grafiche secondo quanto pattuito con l'accordo 5 luglio 1983.

Le Parti individuano nell'andamento positivo dei volumi di attività, delle politiche sugli investimenti, di quanto concordato con l'accordo del 25 novembre 1983, l'indicatore del rilancio delle Officine Grafiche di Verona e lo stimolo per proseguire nella strada iniziata per conseguire il consolidamento e sviluppo. Ne consegue il reciproco impegno ad un recupero di produttività attraverso cui realizzare la difesa dei livelli occupazionali. In coerenza con quanto premesso le Parti individuano nella attuazione del rinnovamento tecnologico e attraverso quanto si conviene sul piano organizzativo un'ulteriore risorsa al fine di un ancora più marcato recupero di competitività e produttività.

VOLUMI DI ATTIVITÀ E LIVELLI OCCUPAZIONALI. L'azione commerciale, supportata dai cambiamenti già attuati, ha consentito di recuperare lavori e di acquisire nuove e significative commesse. I risultati acquisiti consentono di migliorare le prospettive di difesa occupazionale. L'azienda ipotizza per il 1984, un incremento dei volumi verso l'esterno, mentre l'attività per la Casa si mantiene stabile. La direzione aziendale illustrerà mensilmente alle organizzazioni sindacali l'evoluzione del portafoglio ordini, confrontandolo con l'analogo periodo dell'anno precedente.

INVESTIMENTI. Nello spirito dell'accordo 5 luglio 1983, si conferma la centralità del ruolo delle Officine Grafiche all'interno dell'area grafica industriale e la loro funzione di stampatore principale del gruppo, nonché di importante insediamento industriale per la stampa terzi. In questa linea, la direzione conferma l'indirizzo di procedere anche per il 1984 ad un rilevante piano di investimenti, oltre a quanto già definito nel 1983, il cui ammontare si aggira sui 18-20 miliardi di lire, secondo le seguenti indicazioni di massima: 1) preparazioni integrate, 4 miliardi; 2) fotorigrazie tradizionali, 1 miliardo; 3) preparazioni, 1,8 miliardi; 4) stampe, 7,5 miliardi; 5) allestimenti (confezioni, legatoria e spedizioni), 3 miliardi. Questi investimenti prevedono tra l'altro l'acquisto di una rotativa offset doppio formato, il proseguimento del

piano di rinnovamento delle offset a foglio con una nuova 120/160, la sostituzione di torchi del tiraprove offset, un nuovo scanner per fotoriproduzione offset, una nuova copertinatrice, il sistema di incisione diretta dei cilindri, la pallettizzazione automatica delle linee di accavallatura-cucitura.

REVISIONI ORGANIZZATIVE. Fermi restando gli obiettivi convenuti con l'accordo 5 luglio 1983, le parti concordano sull'opportunità che il nuovo assetto organizzativo risponda adeguatamente alle esigenze di:

A) industrializzare e razionalizzare il processo grafico; B) fornire risposte immediate alle istanze dei mercati e dei clienti. In particolare, per quanto riguarda le funzioni tecniche di produzione, la riorganizzazione si fonda sui seguenti indirizzi:

1) creazione di un ruolo di coordinamento della commessa, con riferimento ai suoi parametri, i cui attributi fondamentali sono quelli di: a) fornire al cliente un adeguato e tangibile livello di servizio; b) rendere più efficace il processo di identificazione tecnico-economica del prodotto; c) controllare opportunamente che le richieste del cliente da una parte e le azioni di produzione dall'altra, siano congruenti con i parametri di commessa; d) garantire un più efficace coordinamento delle attività e degli interventi riguardanti le singole commesse e quindi una maggiore attività di assorbimento delle variazioni che ne caratterizzano il lancio in produzione; e) aumentare l'affidabilità e la tempestività del processo di controllo economico delle commesse.

Si concorda che tra la direzione aziendale, presenti i responsabili di linea, e le organizzazioni sindacali si terranno incontri bimestrali allo scopo di verificare lo stato di avanzamento della trasformazione organizzativa, i problemi emersi, e di discutere gli interventi di rettifica e di sostegno che si dovessero rendere necessari. In relazione alle caratteristiche e complessità delle commesse, il numero dei gestori di commessa viene sperimentalmente fissato in 27. I gestori di commessa saranno assistiti da due segreterie tecniche, una per la linea offset e una per la linea rotocalco, rispettivamente di 6 e 2 persone.

2) Riattribuzione ai reparti di compiti oggi allocati in funzioni esterne, quali: raccolte materiali, controllo qualità, visti grafici e impostazione macchine. Per facilitare l'assorbimento di questi compiti saranno temporaneamente utilizzati nei gruppi interessati, per un periodo di sei mesi un numero totale di 18 impiegati. Entro tre mesi la direzione e l'esecutivo del Consiglio dei delegati esamineranno le implicazioni, con relative necessità di riconversione e riqualificazione.

RIORGANIZZAZIONE MANUTENZIONE. La riorganizzazione della manutenzione si fonda sui seguenti principi: 1) assegnazione alle linee produttive della gestione della manutenzione; 2) mantenimento a livello centrale delle attività relative ai servizi generali, agli interventi elettronici di grossa complessità, allo stabilimento nuove preparazioni e al Magazzino centrale editoriale. Pertanto in sostituzione dell'attuale direzione manutenzione si costituiscono tre gruppi di manutenzione: gruppo manutenzione offset (5 impiegati e 36 operai); gruppo manutenzione rotocalco (5 impiegati e 39 operai); gruppo manutenzione centrale (17 impiegati e 35 operai). L'ufficio tecnico viene trasferito presso la direzione tecnologie per poter meglio esplicare la sua attività di progettazione.

RISTRUTTURAZIONE DIREZIONE APPROVVIGIONAMENTI. La ristrutturazione della direzione approvvigionamenti si fonda sui seguenti indirizzi: 1) creazione del nuovo ruolo del senior buyer con compito di definire e gestire con i clienti i contratti di fornitura di materiali, supportare adeguatamente l'attività di preventivazione, proporre alla produzione nuovi materiali; 2) unificazione e razionalizzazione dell'attività di stoccaggio, movimentazione e, in alcuni casi, di distribuzione di tutti i materiali; 3) individuazione di una funzione "gestione ordini" con il compito di gestire l'ordinazione di materiali. Gli organici complessivi previsti sono di 22 impiegati e 54 operai.

RIORGANIZZAZIONE GRUPPO LOGISTICO. La riorganizzazione delle attività del gruppo logistico si attua mediante: a) attribuzione della responsabilità relativa al flusso interno-esterno dei materiali alle aree di competenza; b) attribuzione delle responsabilità delle aree polmone tra stadi produttivi; c) attribuzione delle responsabilità della gestione dei magazzini interni ed esterni ad un unico organismo (direzione approvvigionamenti); d) più efficiente allocazione dei trasporti locali e del servizio corrieri. Di conseguenza verranno utilizzati: per la direzione stabilimento offset 3 impiegati e 12 operatori; per la direzione stabilimento rotocalco 4 operatori; per la direzione approvvigionamenti 1 impiegato e 16 operatori; per la direzione gestione del personale 12 operatori.

FOTORIPRODUZIONE OFFSET E ROTOCALCO. Pur confermando il processo di graduale trasformazione delle linee di fotoriproduzione verso i sistemi integrati, l'azienda ribadisce l'intenzione di mantenere in efficienza, anche con adeguamenti tecnologici, quelle linee di fotoriproduzione utili a far fronte alle caratteristiche di mercato e alle esigenze di carico. A conferma di questo indirizzo, verrà inserito un nuovo scanner

in fotoriproduzione offset, ed è allo studio la opportunità di un nuovo inserimento nella linea rotocalco. Per quanto riguarda la struttura tecnologica e organizzativa dello stabilimento nuove preparazioni, essa consente di rispondere in maniera ottimale alle esigenze dei periodici della Casa, mediante le opportune forme di integrazione testo-immagine. Nel corso del 1984 saranno peraltro inserite quote di lavoro commerciale al fine di verificare la rispondenza dei nuovi sistemi di fotoriproduzione alle esigenze dei vari tipi di prodotto. L'azienda conferma l'intenzione di procedere con l'azione da tempo intrapresa per rendere intercambiabili le linee di fotoriproduzione offset e rotocalco. Le Parti ravvisano l'opportunità di incontri periodici per esaminare l'evoluzione dei processi tecnologici e i riflessi sull'organizzazione del lavoro.

LIVELLI DI ORGANICO E CRITERI DI GESTIONE DELLE RISORSE. Rispetto agli organici attuali (579 impiegati e 2.301 operai, per un totale di 2.880 persone), sulla base dei dati attualmente in possesso si possono formulare, al netto degli assorbimenti ad oggi disponibili, ipotesi di esuberi massimi, per un totale di 323 persone. Attraverso i pensionamenti ed i prepensionamenti, oltre alle dimissioni volontarie che si ritiene di poter realisticamente conseguire, questi esuberi possono essere ridotti a circa 100 persone. Per assorbire detti esuberi, le parti convengono sull'opportunità di ricorrere a forme di lavoro part-time o altre, purché non derivino aumenti di costi per la gestione. Questo disegno porterebbe pertanto le Officine Grafiche di Verona ad attestarsi su un organico di 2.657 persone a fine 1985. Le parti si danno comunque l'obiettivo di tenere sotto costante verifica: volumi di attività, regimi di orario, programmazione delle ferie, lavoro straordinario, decentramento produttivo, allo scopo di realizzare recuperi occupazionali. Tutti i casi di recuperi occupazionali e di rapporti part-time si effettueranno con forme e modalità che non generino aggravii di costi e di gestione. Gli esuberi che si determinano nella fase transitoria della ristrutturazione saranno distinti in esuberi derivanti da situazioni di sottocarico e in esuberi connessi alla riorganizzazione, ad interventi tecnici e tecnologici, e catalogabili quindi come esuberi strutturali. Per i primi saranno mantenuti i processi di rotazione. Per i secondi, previ accordi sindacali, da definire entro 2 mesi, e assenso degli interessati, si procederà ad adeguati processi di formazione professionale che ne consentirà l'utilizzo in altre aree, o si favorirà il ricorso al part-time. Seppur prestando necessariamente attenzione alle professionalità, l'azienda, nella individuazione delle persone da inserire in CIG, terrà conto delle situazioni individuali di bisogno. Direzione aziendale e Organizzazioni sindacali daranno luogo, entro 2 mesi, a incontri per ricercare aree e modalità di opportuno utilizzo per i lavoratori con ridotte capacità lavorative.

17 febbraio 1984. Esame della situazione e delle iniziative riguardanti la distribuzione editoriale. La distribuzione degli oscar verrà effettuata dalle vendite periodici. La distribuzione dei volumi della linea Harlequin in libreria viene soppressa. Le attività amministrative del Club degli Editori verranno assorbite dallo stesso. Le spedizioni delle novità saranno concentrate e passeranno nel 1984 da 37 a 30. Per quanto riguarda le attività impiegate è prevista l'introduzione di un elaboratore di processo nel Magazzino centrale editoriale. L'azienda precisa che dal complesso delle iniziative conseguono esuberi di personale quantificati in 11 operai e 2 impiegati. Le organizzazioni sindacali prendono atto delle dichiarazioni dell'azienda e precisano che verificheranno l'entità delle eccedenze in relazione all'andamento dei carichi di lavoro. Le parti si incontreranno con periodicità mensile per operare le opportune verifiche. Al fine di favorire una gestione ottimale delle risorse le parti convengono sulle seguenti modalità di gestione: 1. Orario di lavoro. Ai lavoratori operanti su due turni si applica quanto previsto nell'accordo aziendale 25 novembre 1983. 2. La programmazione delle ferie estive sarà effettuata su 5 scaglioni di 3 settimane. Per la programmazione delle ferie residue vale quanto previsto nello stesso accordo.

6 aprile 1984. Organici reparto stampa offset. A seguito dell'inserimento di 2 macchine Nebiolo 5 colori e di una Miller 5 colori 70-100 e del contemporaneo trasferimento ad altra unità produttiva della Man GS 4 colori, l'organico tecnico della Nebiolo 5 colori 120-160 viene definito in 3 operatori per macchina oltre ad un operatore di servizio alle 2 macchine per turno, il quale svolgerà soprattutto i compiti di alimentazione colore, lavaggio, archiviazione lastre e assistenza in fase di avviamento. Nel caso di contemporaneità di avviamenti sulle due 5 colori 120-160 è previsto l'apporto di un ulteriore operatore per il tempo necessario. In relazione alla modifica della struttura tecnologica connessa ai nuovi investimenti, l'organico globale del reparto viene previsto in 165 persone più un addetto per alimentazione carta alle 5 colori 120-160. Il trasferimento della Man GS avverrà in coincidenza con l'avvio in produzione della prima Nebiolo 5 colori.

10 aprile 1984. Esame situazione produttiva e iniziative per il reparto fotoriproduzione offset. Le Parti hanno concordato: a) di procedere ad una approfondita indagine sull'attività del premontaggio, al fine di individuare la causa del rilevante divario di costi nei confronti dell'esterno. A tal fine un gruppo misto di tecnici e operatori verificherà la rispondenza delle attuali metodologie di lavoro, confronterà le tecniche

utilizzate, proporrà indicazioni operative; b) di esaminare attraverso incontri periodici il flusso di lavoro; c) individuare l'opportunità, anche sulla base delle risultanze derivanti dall'indagine sul premontaggio, di procedere ad iniziative di addestramento pratico del personale; d) di procedere nelle iniziative di integrazione tra professionalità diverse.

11 aprile 1984. Regolamentazione forme di lavoro part-time. Si concorda, rimanendo invariato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, vengano attuati in via sperimentale per la durata di 24 mesi, regimi di orario individuali a tempo parziale, per quei lavoratori che ne richiedessero l'effettuazione. La durata minima della giornata lavorativa per i lavoratori a tempo parziale è fissata in 4 ore e la massima in 5,50 ore giornaliere sulla base di una media plurisettimanale, da distribuirsi nella prima o seconda parte della giornata, in modo tale da garantire un normale svolgimento dell'attività produttiva. Si prevede inoltre la possibilità di effettuare forme di orario individuale da attuare a giornate intere, con un minimo di tre giorni e un massimo di quattro. Le parti si riservano di individuare le aree ove sia possibile attuare queste forme di lavoro e di indicare per ciascuna di esse la misura massima. La retribuzione diretta ed indiretta, attuale e differita, le normative contrattuali e aziendali, sono commisurate proporzionalmente. A parità di qualifica l'effettuazione di forme di lavoro a part-time non dà luogo ad alcuna discriminazione a carattere professionale.

17 aprile 1984. Gestione delle ferie per il personale impiegatizio. 1) Le ferie, i permessi retribuiti, le ferie aggiuntive previste dalla parte V del CCNL, i riposi retribuiti sostitutivi delle festività abolite dalla legge, nonché i giorni di riposo in conto riduzione dell'orario di lavoro, saranno cumulati. In caso di godimento saranno conteggiati per 1 nel caso di orario a turno su 6 giorni e per 1,2, dal lunedì al venerdì, nel caso che l'orario sia distribuito su 5 giorni. 2) I 3 giorni di permesso retribuito previsto per gli impiegati dagli accordi aziendali 9 agosto 1963 e 14 settembre 1967 non saranno soggetti a riproporzionamento, saranno usufruiti anche a mezze giornate o a ore.

18 luglio 1984. Riorganizzazione del servizio di vigilanza. Al fine di contenere al massimo il ricorso al lavoro straordinario in un servizio che richiede la presenza continuativa 24 ore su 24 per tutto il periodo dell'anno, le Parti concordano sulla definizione di un nuovo orario di lavoro: il 1° turno, sarà di 7 ore dal lunedì al sabato, per un totale di 42 ore settimanali; il 2° turno, sarà di 7 ore dal lunedì al giovedì, pausa il venerdì e il sabato e 7 ore la domenica per un totale di 35 ore. Il 3° turno, sarà di 7 ore dal lunedì al mercoledì, pausa il giovedì e 7 ore venerdì, sabato e domenica, per un totale di 42 ore. Il 4° turno, prevede 10 ore dal lunedì al venerdì, per un totale di 50 ore. Dopo 3 cicli: 3° turno bis: lunedì, martedì, mercoledì pausa, giovedì, venerdì, sabato e domenica 7 ore per un totale di 42; settimana di 4° turno bis: lunedì, martedì, mercoledì 10 ore, pausa giovedì, venerdì e sabato 10 ore, per un totale di 50 ore. L'organico previsto è di 33 persone. Il nuovo orario consentirà di inserire 4 nuove unità.

19 luglio 1984. Avanzamento del piano di ristrutturazione e gestione degli esuberanti. Dopo aver attentamente valutato le previsioni sui volumi di attività, la definizione di un nuovo assetto di orario di lavoro, il numero di dimissioni presentate o prevedibili entro il 1985, se ne trae la conclusione che si sta facendo un concreto e significativo intervento per il contenimento degli esuberanti.

1) Gestione esuberanti operai. I criteri di gestione degli esuberanti operai tendono ad assicurare il più elevato livello di stabilità definibile nell'attuale situazione avendo riguardo alla situazione di sviluppo tecnologico e organizzativo. Per quanto riguarda gli esuberanti operai attualmente in CIG derivante da iniziative di ristrutturazione, le parti convengono sull'opportunità di procedere alla loro riallocazione in reparti che presentino minori problemi occupazionali, dando luogo alle opportune attività di riconversione professionale. Per gli esuberanti interni si conviene quanto segue:

a) Reparto fotoriproduzione offset: gestione interna mediante utilizzo CIG a rotazione e attività di riqualificazione; b) reparto preparazioni offset: il reparto non presenta allo stato attuale eccedenze interne; c) reparto stampa offset: è possibile l'inserimento di 7 operai; d) reparto stampa roto offset: è possibile l'inserimento di 11 operai; e) reparto legatoria: gestione interna mediante utilizzo di CIG a rotazione; f) manutenzione offset: è possibile l'inserimento di 1 operaio; h) reparto fotoritocco rotocalco: gestione interna mediante utilizzo di CIG a rotazione per una parte e avvio per alcuni verso altri settori; h) reparto preparazione cilindri: eventuale gestione con CIG a rotazione; i) reparto stampa rotocalco: è possibile l'inserimento di 5 operai; l) reparto confezione periodici: è possibile l'inserimento di 5 operai; m) reparto spedizione periodici: è possibile l'inserimento di 5 operai; n) manutenzione centrale: è possibile l'inserimento di 2 operai; o) direzione approvvigionamenti: è possibile l'inserimento di 1 operaio; p) direzione centrale del personale: è possibile l'inserimento di 8 addetti.

In coerenza con l'intesa raggiunta in merito all'applicazione di forme di lavoro a tempo parziale, tale istituto può trovare applicazione: in legatoria per 40 persone; in confezione periodici per 30; in spedizioni periodici per 30; in archivio tecnico per 6; nei servizi generali per 6; negli approvvigionamenti per 8.

2) Gestione esuberanti impiegati. Le prevedibili uscite del personale entro il 1985 renderanno disponibili orientativamente 25 posizioni impiegate, che consentiranno il reimpiego di altrettante unità. La possibile applicazione di forme di lavoro a part-time può riguardare 35 posizioni.

7 agosto 1984. Ristrutturazione e riorganizzazione della manutenzione. Le parti si sono confrontate per verificare la coerenza tra processo reale e obiettivi della ristrutturazione e valutare e fornire adeguate risposte, in consonanza con gli accordi di luglio 1983 e febbraio 1984. La direzione aziendale e l'esecutivo del Consiglio con i delegati di reparto concordano:

IMPOSTAZIONE ORGANIZZATIVA. Fermi restando i principi di assegnazione alle linee produttive della gestione della manutenzione; mantenimento a livello centrale delle attività relative ai servizi generali, agli interventi elettronici di grossa complessità, alle nuove preparazioni e al Magazzino centrale editoriale, che hanno riscontro: nell'efficacia dell'autonomia operativa degli addetti all'intervento immediato; nell'importanza del contatto diretto con la produzione; nella integrazione tra attività di intervento e di officina meccanica ed elettrica; nell'adeguamento costante delle professionalità occorrenti; nell'adeguata integrazione funzionale anche con la direzione tecnologie nella fase di installazione degli impianti, le parti riconoscono che sussistono elementi critici: 1) nel rapporto con la produzione dove, l'atteggiamento del personale di produzione nei confronti del processo di controllo-regolazione dei mezzi produttivi deve essere sostenuto da rapporti caratterizzati dalla cooperazione, è condizione determinante. Vengono qui riconfermati gli obiettivi di una maggiore omogeneizzazione e responsabilizzazione del personale di produzione verso il processo di controllo-regolazione dei mezzi produttivi, ivi comprese le pulizie, alcune regolazioni e alcune lubrificazioni, riferite alle professionalità degli operatori delle aree di appartenenza. Su questi problemi si stabilisce un incontro con il coinvolgimento dei reparti entro il mese di settembre; 2) nella identità e struttura interna delle manutenzioni. L'attività manutentiva è infatti articolata in: a) intervento definito dalla tempestiva identificazione del guasto e dall'intervento immediato e completo. La professionalità che supporta questa funzione, partendo da una cultura tecnica di base di tipo meccanico o elettrico, è orientata all'ampliamento delle capacità diagnostiche, di intervento e di integrazione con altre figure professionali; b) revisioni ispettive e preventive, finalizzate a garantire lo stato di efficienza degli impianti. La professionalità che caratterizza queste funzioni è definita da un insieme logico di conoscenze che si riferiscono non a una sola, ma a più specializzazioni omogenee. Perché questo approccio non produca indeterminazione e confusione di ruoli che provocherebbero casualità e improvvisazione, è necessario ridefinire i profili professionali, il loro grado di integrazione e gli ambiti di autonomia decisionale. Le parti, in accordo nelle definizioni funzionali che evidenziano la necessità di procedere alla trasformazione operativa dei nuovi assetti professionali, individuano nella costituzione di gruppi di lavoro, a cui partecipano anche operatori delle manutenzioni, lo strumento che consentirà l'esame di dettaglio delle necessità. La struttura interna delle manutenzioni, ferme restando le caratteristiche delle linee, rende necessari alcuni interventi:

Manutenzione centrale. 1) è necessario procedere ad una definizione funzionale e dei conseguenti aspetti professionali. Detto compito è affidato al costituendo gruppo di lavoro; 2) il potenziamento delle attività connesse all'elettronica consente l'inserimento di una unità aggiuntiva; 3) si procederà all'immediato inserimento di tre unità in sostituzione anticipata di tre operatori prepensionabili; 4) una coppia di elettricisti e una di impiantisti passano da orario spezzato a turno; 5) per consentire la programmazione e l'intervento su impianti centrali la cui fermata è possibile solo di domenica, si rende necessario programmare l'intervento festivo dalle 8 alle 12.30. Questa presenza darà luogo a riposo compensativo e il trattamento retributivo sarà quello previsto dalla contrattazione aziendale.

Manutenzione offset. 1) allo scopo di migliorare l'assistenza alle macchine, una coppia di interventisti passa a turno; 2) constatata la presenza di problemi di mantenimento della funzionalità dei mezzi produttivi e l'esigenza di maggiore conoscenze da parte del personale in legatoria, le parti si incontreranno per definire le modalità di attuazione; 3) per migliorare la capacità di intervento elettrico nelle preparazioni è in fase di addestramento un operatore.

Manutenzione rotocalco. Una coppia di interventisti meccanici passa a turno.

Aspetti normativi. La possibilità di variazione di orario, da turno a spezzato e viceversa, si stabilisce per periodi minimi di una settimana e con preavviso di 48 ore. Gli operatori che effettueranno lavoro a turno per periodi superiori a 4 mesi l'anno, potranno prestare due rientri in flessibilità nella giornata di sabato.

31 agosto 1984. Verifica situazione stabilimento nuove preparazioni.

ORGANIZZAZIONE. Il modello organizzativo delle nuove preparazioni si articola in diverse aree che si configurano e devono operare come elementi di un sistema in via di progressiva integrazione. In conseguenza, si punta a sviluppare in ogni area e a tutti i livelli una capacità di valutare e trattare i problemi in un'ottica integrale e integrata sulla base della consapevolezza che il risultato complessivo è comune. Di tale risultato la linea produttiva è pienamente responsabile in termini di tempi, costi, qualità e livelli di servizio. Al fine di favorire un uso ottimale della tecnologia in funzione dello specifico prodotto da lavorare, è costituita una stazione di impostazione iniziale. In essa vengono identificati, valutati e, nella misura del possibile, riassorbiti gli inconvenienti e le anomalie riguardanti i materiali e le informazioni in ingresso, vengono smistati i materiali e gestiti i necessari rapporti con le redazioni e le unità produttive a valle. Le figure tecniche con compiti di coordinamento e supporto presenti nello stabilimento saranno contenute nei minimi termini.

PROFESSIONALITÀ. Le caratteristiche del processo produttivo, le modifiche in corso dell'organizzazione del lavoro, la rapida trasformazione tecnologica, l'impiego di mezzi tra i più moderni, hanno in alcuni casi modificato la professionalità ed il modo di lavorare. Conseguentemente taluni profili professionali previsti dal contratto e/o da norme aziendali non sempre consentono un'adeguata identificazione delle caratteristiche e dei contenuti delle professionalità esistenti. Diventa pertanto necessario tenere sotto esame l'evoluzione dei modi di lavorare per individuare correttamente le caratteristiche e le tendenze di sviluppo delle professionalità onde ridefinire quanto prima i diversi ruoli e profili professionali.

REVISORI. Le parti, pur ribadendo la validità della normativa contrattuale, riconoscono che taluni revisori hanno acquisito, in funzione delle esigenze produttive esistenti, alcune capacità assimilabili in qualche modo a talune di quelle espresse dall'operatore redazionale (vedi art. 1-Parte IV-profilo impiegati tecnici liv. B1-comma a). Pertanto l'azienda riconoscerà il livello d'inquadramento B1 a quegli operatori che, oltre a svolgere i normali compiti di correzione di tutti gli errori di composizione e di verifica dell'esatta esecuzione della composizione stessa provvedono, anche mantenendo i necessari collegamenti e sulla base delle istruzioni tecniche delle redazioni, alla modifica formale del testo delle riviste al fine di adattarlo all'impaginazione prevista ed effettuando il controllo finale sulla completezza e sulla corretta disposizione di tutti gli elementi della pagina (sia di testo che di immagine) rispetto al menabò fornito. L'acquisizione di tale livello di inquadramento avverrà sulla base di una attenta valutazione del grado di professionalità raggiunta e senza alcun tipo di automatismo. In relazione a quanto sopra, l'azienda provvederà al passaggio dal livello B2 al livello B1 di n. 6 operatori con decorrenza immediata.

IMPAGINATORI DI FOTOCOMPOSIZIONE. L'azienda riconoscerà l'inquadramento a livello B2 a quegli operatori che siano in grado di eseguire il premontaggio di una pagina completa di elevata complessità con elementi di testo nero e colore, tratti, fondini nero e colore e mezzetinte, effettuando le operazioni di mascheratura, i necessari scontorni, gli inserimenti di filetti e le altre operazioni necessarie al completamento della pagina. L'acquisizione di tale livello di inquadramento avverrà sulla base di un'attenta valutazione del grado di professionalità raggiunto dagli operatori e senza alcun tipo di automatismo. In relazione a quanto sopra l'azienda provvederà al passaggio dal livello B3 al livello B2 di n. 6 operatori con decorrenza immediata. Ulteriori sviluppi della tecnologia potranno influire in modo significativo sulla professionalità e l'organizzazione del lavoro di queste figure. Potrà pertanto rivelarsi necessario il ricorso a iniziative di riqualificazione e di riconversione verso altre attività, anche esterne all'unità produttiva. Trimestralmente avverranno incontri tra le parti per verificare l'evoluzione dello sviluppo tecnologico ed organizzativo.

SISTEMI INTEGRATI. Il nuovo contesto tecnico e organizzativo crea la premessa per lo sviluppo di una professionalità che prevede caratteristiche nuove, non riconducibili ai profili professionali previsti dal contratto. In particolare, si determinano le condizioni per ampliare la capacità di autoregolazione degli operatori nella gestione dei problemi riguardanti il processo produttivo attraverso l'assegnazione a gruppi di lavoro integrati di compiti non solo di trasformazione, ma anche di coordinamento e di controllo tecnico. Visti gli elementi di novità presenti in questa situazione e il carattere ancora parzialmente sperimentale dell'organizzazione e della divisione del lavoro, le parti decidono di creare una commissione che approfondisca i problemi e le tendenze dell'organizzazione del lavoro e dello sviluppo professionale. Entro fine anno verranno formulate delle prime conclusioni e verranno definiti i nuovi profili professionali con le connesse implicazioni normative e retributive.

AMBIENTE DI LAVORO. Le parti hanno convenuto sui seguenti interventi: 1) organizzare corsi addestrativi, fuori orario e su base volontaria, per un gruppo ristretto di lavoratori con lo scopo di impartire

nozioni di pronto soccorso; 2) programmare, una visita oculistica, secondo un protocollo e tenendo conto di recenti e avanzati studi sul personale operante sui sistemi integrati, eseguiti da alcune cliniche del lavoro a livello nazionale.

6 settembre 1984. Adeguamento rimborso per corsi di addestramento. L'importo forfettario per moduli addestrativi di 3 ore è stato fissato in L. 13.000 nette.

9 novembre 1984. Orari di lavoro. Per il personale operaio e impiegatizio che opera ad orario spezzato:

Manutenzioni	8-12	13-17: lunedì, martedì, mercoledì 13-16.30: giovedì, venerdì
Non periodicisti	7.30-12	14-17.30: lunedì, martedì, mercoledì 14-17: giovedì, venerdì
Periodicisti	8-12	14-18: lunedì, martedì, mercoledì, giovedì 14-17: venerdì
Area editoriale	8-12	14-18: lunedì, martedì, mercoledì, giovedì 14-17: venerdì
Discontinui	8-12.30	14.30-18: lunedì, martedì, mercoledì, giovedì, venerdì

9 gennaio 1985. Attività lavorativa oltre le ore 24 per il personale femminile del reparto spedizioni periodici. Nell'intento di rispondere tempestivamente a particolari esigenze produttive, limitando il ricorso al lavoro esterno e favorendo di conseguenza recuperi occupazionali, si conviene che il personale femminile operante presso il reparto spedizione periodici, possa svolgere attività lavorativa oltre le ore 24 fino al 31 dicembre 1985. Il presente accordo vale ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della Legge 9 dicembre 1977 n. 903.

9 gennaio 1985. Attività lavorativa oltre le ore 24 per il personale femminile del reparto legatoria. Nell'intento di rispondere tempestivamente a particolari esigenze produttive, limitando il ricorso al lavoro esterno e favorendo di conseguenza recuperi occupazionali, si conviene che il personale femminile operante presso il reparto spedizione periodici possa svolgere attività lavorativa oltre le ore 24 fino al 31 dicembre 1985. Il presente accordo vale ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della legge 9 dicembre 1977 n. 903.

25 gennaio 1985. Gestione delle situazioni di debito e credito derivanti dall'applicazione dell'orario di lavoro nell'anno 1984.

26 gennaio 1985. Dichiarazione d'intenti tra direzione aziendale, segreterie provinciali Flsi Cgil, Cisl, Uil ed esecutivo del Consiglio dei delegati, relativa allo stato di avanzamento del piano di ristrutturazione. Rispetto al 1983 l'azienda si impegna a fornire i dati relativi a: 1) acquisizione volumi di attività; maggiore fatturato; investimenti effettivamente realizzati nel corso del 1984; 2) andamento dei livelli occupazionali; sfruttamento degli impianti; 3) recupero di produttività; 4) decentramento produttivo per settore; straordinario per settore; 5) andamento modifiche organizzative. A) Le Parti confermano il comune intendimento di portare avanti il processo di ristrutturazione delle Officine Grafiche con reciproci apporti e contributi, nel pieno riconoscimento dei rispettivi ruoli, e ne contestano degli accordi e intese raggiunte il 5 luglio 1983; 25 novembre 1983; 1° febbraio 1984 e da tutti gli accordi relativi alla gestione stipulati con l'esecutivo del Consiglio dei delegati. B) Presentato alle organizzazioni sindacali nazionali il piano di gruppo, inclusivo di quello dell'area grafica, ed esaurito il confronto in quella sede per delineare gli indirizzi guida, le parti proseguiranno localmente la valutazione delle tematiche relative alle Officine Grafiche di Verona, per giungere alle opportune intese. Le principali tematiche da affrontare, entro il mese di febbraio 1985 riguarderanno: 1) gli indirizzi commerciali in relazione all'andamento del mercato grafico; 2) i volumi di attività e i livelli occupazionali conseguenti; 3) gli investimenti e le innovazioni tecnologiche relative al triennio 1985-1987; 4) gli indirizzi organizzativi e gestionali. Saranno inoltre affrontate le tematiche relative a: 1) organizzazione del lavoro, ruoli e profili professionali; 2) attività di sostegno per il personale coinvolto nelle riorganizzazioni, riconversioni e riqualificazioni; 3) messa a punto di un osservatorio sulla produttività che consenta alle parti di avere un quadro di avanzamento della ristrutturazione e riorganizzazione e dei conseguenti recuperi di produttività. L'osservatorio definirà come periodo base l'intero esercizio 1985. Nel 1986 diverrà pertanto possibile riferire le prestazioni al periodo base per far partecipare il personale ai benefici produttivistici conseguiti.

26 gennaio 1985. Articolazione degli orari di lavoro e regimi di godimento delle ferie validi per il 1985. Le Parti hanno proceduto a definire il sistema di orari per il 1985 con forme di flessibilità che facciano fronte alle variazioni di intensità della produzione. Tale flessibilità di orario prevede periodi di prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale e periodi di prestazioni lavorative inferiori. La struttura degli orari sarà articolata in modo da assicurare una compensazione fra prestazioni superiori e inferiori all'orario medio contrattuale, utilizzando, a tal fine, ove previsto, giorni di ferie o riposi retribuiti. Per rispondere alle esigenze di flessibilità e di difesa dell'occupazione si impiegheranno anche turni aggiuntivi e/o prolungamenti di orari, consentendo così il pieno utilizzo degli impianti. Vengono stabiliti criteri applicativi: sull'applicazione non generalizzata ed uniforme; sulle verifiche trimestrali a livello di reparto; sulla retribuzione corrisposta in relazione alle effettive prestazioni svolte nel mese di riferimento; sulle modalità di compensare, sulla base di 1/6 dell'orario normale settimanale, le giornate di assenza retribuita; sulle modalità della comunicazione. Anche considerando che i miglioramenti di produttività provengono da un maggior impegno in prestazioni disagiate di una parte del personale, l'azienda riconosce a tal fine, per il 1985, un importo forfettario di L. 65 milioni da ripartirsi secondo criteri da concordare con le organizzazioni sindacali. Seguono schede sull'orario normale per tutto l'anno di ciascun reparto (6-13, 13-20, 20-02), con una flessibilità contenuta in un massimo di 15 prolungamenti del 3° turno dalle 02 alle 06, con un limite massimo di 2 volte alla settimana e l'attribuzione di riposi compensativi, da usufruire prevalentemente nel 2° turno del sabato, nei periodi di basso carico per i reparti stampe rotocalco, offset e roto offset, oppure con 7 rientri al sabato dalle 14 alle 19 o 2 prolungamenti del turno notturno dalle 02 alle 03, oppure fino alle 06 per il reparto confezione periodici, o 6-13, 13-20, 20-03, con 8 rientri da 5 ore il sabato, con orario 14-19, che danno luogo a 5 riposi compensativi il sabato mattina o nel turno notturno, nei periodi di basso carico, negli altri settori.

6 febbraio 1985. Riconversione per 12 operatori della legatoria in CIGS. Si concordano due corsi per 6 operatori ciascuno, con parte teorica presso la Scuola Grafica San Zeno, e poi con l'inserimento a carattere transitorio nei reparti stampa offset e roto offset, con una successiva assegnazione.

8 febbraio 1985. Ambiente di lavoro stampa rotocalco. Le parti si danno atto della completa realizzazione dei programmi stabiliti nell'accordo 12 novembre 1980. Si conviene peraltro che, in ragione di una maggiore gradualità di interventi in "sala vecchia" rispetto a quanto previsto, al personale accreditato saranno riconosciuti in via definitiva, per il periodo agosto 1983-luglio 1985, tre giorni di riposo retribuito.

16 marzo 1985. Magazzino centrale editoriale. Orario di lavoro. Viene concordato: a) l'orario a turni, dal lunedì al venerdì 6-13 e 13-20 e il sabato 6-14, che comporta per il primo turno 43 ore e 35 ore settimanali per il secondo. Si compensa con 8 rientri al massimo di 5 ore, il sabato dalle 14 alle 19, che danno luogo a 5 riposi compensativi, da utilizzare preferibilmente il sabato nei periodi di basso carico; b) l'orario spezzato di 39 ore settimanali, dal lunedì al mercoledì con orario 8-12 e 13-17 e il giovedì e venerdì con orario 8-12 e 13-16.30. La flessibilità prevista è di 40 ore, da effettuare il sabato dando luogo ad altrettante ore di riposo compensativo (10 rientri da 4 ore, da compensare mediante 5 riposi da fruire nei periodi di basso carico); c) un orario unico di due tipi: il primo dal lunedì al sabato, ore 7.20-14.20, per un totale di 43 ore e il secondo dal lunedì al venerdì, ore 7.20-14.20, per un totale di 35 ore, con 8 rientri massimo di 5 ore il sabato mattina dalle 7.20 alle 12.20, per un totale di 40 ore, che danno luogo a riposi compensativi nei periodi di basso carico.

18 marzo 1985. Reparto stampa offset. Verifica attività del "gruppo misto di lavoro" sul processo di cambiamento organizzativo. È indispensabile, oltre al previsto rinnovo degli impianti, procedere ad una profonda revisione dei modi di lavorare. Occorre avviare un processo di cambiamento culturale e professionale. Pertanto viene delineato un modello organizzativo che precisa e ridefinisce ruoli, responsabilità e profili professionali, al fine di permettere: un efficace assorbimento in reparto di compiti ed attività prima svolti da enti esterni (manutenzione, gestione qualità, gestione inchiostri, servizi vari); una delega verso il basso di compiti che favorisca una maggiore rapidità ed efficacia degli interventi, sviluppo professionale e responsabilizzazione degli operatori e della squadra. Vengono definiti il ruolo del capo turno come globalmente responsabile della commessa in termini di qualità, tempi e costi, esplica una funzione di coordinamento e rimane il fondamentale interlocutore dei capi macchina che provvederà a formare. Il capo macchina è una figura operativa con funzioni di coordinamento e con le responsabilità di: assicurare la migliore gestione tecnica dell'impianto; assicurare il conseguimento dei risultati tecnici di commessa sulla base delle specifiche fornite dai capi turno; apporre il visto qualitativo, dopo che sarà attuata una specifica formazione; favorire la crescita professionale e l'integrazione degli operatori. Si richiede ai capi macchina, ma anche agli operatori

in generale, una professionalità individuale e collettiva in grado di garantire: il rispetto dei tempi di lavorazione; il mantenimento della costanza del risultato qualitativo, un più efficace presidio delle posizioni chiave puntando a metodi di lavoro e alla razionalizzazione delle operazioni di squadra al fine di eliminare i tempi morti. Si concorda di procedere lungo la strada dell'accorpamento delle funzioni e di evitare la creazione di strutture permanenti di servizio e assistenza che comporterebbe la creazione di "quasi" litografi e la conseguente frammentazione e burocratizzazione delle attività. Pertanto vengono concordati i seguenti indirizzi: a) l'organico delle macchine a 4 o 5 colori è costituito da 1 capo macchina e 2 operatori, salva la presenza di altro personale in addestramento; b) per favorire la crescita professionale il più possibile equilibrata e per consentire lo svolgimento di alcune attività di supporto che le squadre non sono in grado attualmente di svolgere (pulizia e archiviazione lastre, approvvigionamento materiali, alimentazione della carta, movimentazione dei bancali in uscita), viene costituito un "centro di formazione professionale" che comprenderà tutti gli operatori non impegnati nella gestione tecnica degli impianti. Tale "centro" costituisce una soluzione organizzativa transitoria: esso tenderà ad estinguersi a seguito delle trasformazioni tecnologiche, organizzative e professionali, per l'assorbimento delle attività di supporto. Una questione centrale, sia ai fini dello sviluppo della cultura professionale, sia ai fini del miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle attività, è costituita dall'adeguamento degli approcci e delle metodologie del lavoro. Oggi si privilegia troppo il momento operativo e si tende a trascurare il momento della valutazione preventiva del problema e dell'impostazione iniziale. Esistono dei punti e dei momenti di analisi e valutazione dei problemi (la riunione di commessa, la funzione di filtro svolta dal capo a orario spezzato) ma sussiste, con ampia diffusione, una mentalità produttiva che spinge a rinviare in problema, ad agire con tamponamenti. Occorre passare da approcci e metodi basati sull'esperienza a metodi di lavoro più razionali, che diano rilievo all'impostazione ed alla gestione efficace delle variabili, più che al recupero quando la criticità si è manifestata. La modalità di lavoro più congruente con la logica del processo produttivo e con l'esigenza di aumentare l'efficienza e l'efficacia delle attività è costituita dalla cooperazione finalizzata di tutti i membri della squadra. Vanno quindi stimolate e sviluppate quelle forme di cooperazione che favoriscano: un miglior coordinamento interno; la flessibilità operativa; crescita professionale del personale. Sia nella fase di avviamento, che in quella di tiratura, occorre una maggiore responsabilizzazione degli operatori ed una loro partecipazione attiva e integrata alla gestione delle variazioni tecniche. La creazione di gruppi di lavoro al fine di valutare i problemi, ricercare soluzioni e realizzare interventi può essere una modalità efficace per mobilitare le conoscenze e le capacità innovative disponibili. In funzione degli obiettivi produttivi, di sviluppo professionale e della linea di trasformazione organizzativa, sarà sviluppata una valutazione dello stato delle risorse umane della stampa offset, al fine di attuare gli interventi che si rendessero necessari in termini di formazione e addestramento, di riqualificazione o destinazione ad altri compiti. La linea di sviluppo delle risorse umane ha come obiettivo una crescita professionale generalizzata. Le parti si incontreranno periodicamente per verificare lo stato di avanzamento del cambiamento organizzativo e del processo di sviluppo dei ruoli e delle professionalità, per valutare gli eventuali problemi emersi e definire gli interventi adeguati. Rapporto produzione-manutenzione. Vanno sostenuti rapporti caratterizzati dalla cooperazione. Nella ricerca di una maggiore integrazione tra il reparto stampa offset e la manutenzione di linea sono evidenziabili alcuni momenti di cooperazione: 1) nel caso di manutenzioni straordinarie- revisioni preventive, si ipotizza l'affiancamento agli operatori di manutenzione di una squadra di stampa; 2) negli interventi sui guasti, si conviene che gli stampatori rimangano alla macchina durante le operazioni di ripristino; 3) si ipotizza un temporaneo affiancamento al montatore e/o al personale di manutenzione, dei capi macchina o di una squadra completa nel caso di montaggio e messa a punto di nuove macchine; 4) si propone il ripristino della "tabella di lubrificazione" e la istituzione di un "libro scheda di macchina" come strumento di raccolta dati finalizzati all'esercizio ottimale della manutenzione. Rapporti con i cicli a monte: le preparazioni. Il registro delle immagini è un aspetto fondamentale della lavorazione. Per migliorare il registro si ritiene opportuno agire su più direttrici: 1) coinvolgere i capi delle preparazioni; 2) utilizzare gli strumenti che consentono di eseguire il montaggio a registro nel modo migliore. Il complesso delle iniziative organizzative deve trovare corrispondenza in una diffusa crescita professionale. In questo quadro si ritiene giustificata una revisione del livello retributivo per i capi macchina che dimostrino piena affidabilità ed autonomia nello svolgimento dei compiti previsti. Verificata tale condizione, l'attuale superminimo viene elevato a L. 250 orarie, assorbibile solo in caso di passaggio di livello. Per quanto riguarda gli operatori, in considerazione della nuova struttura organizzativa si ritiene opportuno riconoscere l'inquadramento al livello B2 al personale che abbia acquisito un livello professionale tale da assicurare la completa intercambiabilità con i capi macchina.

22 marzo 1985. Organizzazione del lavoro di fotorigrafia offset. Sulla base delle indicazioni emerse dal lavoro svolto dal gruppo misto sulle attività della fotorigrafia offset, le Parti hanno ultimato il confronto sulla situazione organizzativa e produttiva del reparto. Preso atto dei risultati finora conseguiti in termini di efficienza e di produttività, hanno proceduto ad un approfondito esame dell'organizzazione e delle professionalità, al fine di individuare ulteriori aspetti critici e di adottare le opportune soluzioni. Sono stati individuati i seguenti indirizzi di fondo: 1) la fotorigrafia offset si configura come un reparto articolato in linee, che opera sulla base di una logica di lavoro per commessa; 2) si promuoverà lo sviluppo di metodologie ed approcci congruenti con le caratteristiche della tecnologia e dei prodotti, al fine di identificare tempestivamente le caratteristiche delle commesse, affrontare e risolvere il più possibile in termini preventivi le variazioni e le criticità del sistema produttivo; 3) si conferma l'obiettivo contenuto nell'accordo 1 febbraio 1984 tendente a ridurre le attività di supporto e a consentire un'adeguata crescita professionale degli operatori evitando il formarsi di nuove strutture; 4) il modo di lavorare in gruppo e le opportune iniziative formative-addestrative costituiscono, in questa fase, i mezzi più idonei a favorire lo sviluppo professionale degli operatori; 5) le parti hanno convenuto di proseguire nella ricerca di una più elevata flessibilità organizzativa, di una maggiore integrazione delle diverse figure e di un allargamento della professionalità; 6) ferma restando la responsabilità globale del capo reparto sulla commessa in termini di qualità, tempi e costi, si sottolinea la sua responsabilità specifica nello sviluppo di una logica di lavoro per commessa, nell'impostazione iniziale del lavoro, nel coordinamento dei rapporti con gli altri reparti ed organismi esterni; 7) ad alcuni operatori, in possesso dei necessari requisiti professionali, viene attribuita la funzione di leader tecnico. Esso svolge una funzione di coordinamento tecnico di singole commesse e di supporto alla crescita professionale degli operatori; 8) per un periodo di 4 mesi alcuni leader tecnici opereranno ad orario spezzato ed altri continueranno ad operare a turno. Ciò per poter effettuare una valutazione comparativa dei vantaggi e degli svantaggi; 9) considerata la particolare situazione di criticità del premontaggio sotto l'aspetto dei costi nei confronti della concorrenza, viene costituito un "gruppo Impostazione premontaggio"; 10) per curare lo sviluppo, l'adattamento e l'implementazione delle nuove metodologie viene costituito un "gruppo pre-set" composto da operatori di professionalità diverse; 11) in coerenza con l'orientamento a superare l'eccessiva frammentazione delle attività, i vari gruppi avranno un carattere transitorio. Per quanto riguarda la situazione occupazionale, le parti si danno atto che risultano appieno verificate le condizioni che determinano le eccedenze di personale nella misura già stabilita nell'accordo del 1° febbraio 1984 (presenze 111 al 23 gennaio 1984, con 15 eccedenze, che diventano 5 nel 1985).

24 aprile 1985. Accordo tra la direzione aziendale e le segreterie provinciali Flsi Cgil, Cisl, Uil unitamente all'esecutivo del Consiglio dei delegati su: integrazione e aggiornamento accordi sindacali su istituti interni a carattere mutualistico CIAMI e FIMI. 1) L'Arnoldo Mondadori Editore spa riconosce la Cassa integrazione assistenza malattia infortuni (CIAMI) costituita fra il personale dipendente dell'AME-Sede di Verona-a seguito dell'avvenuta unificazione dei disciolti Istituti CIAMI e FIMI. 2) L'AME conferma l'impegno a corrispondere alla CIAMI un contributo economico pari a quello versato dai soci iscritti, ordinari e pensionati, secondo l'ammontare e le modalità decise dal Consiglio di amministrazione in ottemperanza alle norme statutarie. 3) Per il 1985, il contributo per i soci ordinari rimane determinato nella percentuale dello 0,50% sulla retribuzione di fatto mensile, con la sola esclusione dello straordinario, e in L. 2.250 mensili per i soci pensionati. 4) L'ammontare complessivo mensile del contributo versato dall'azienda, dai soci ordinari e dai pensionati, i premi e le elargizioni versati dall'AME SpA di Verona e da terzi a favore, genericamente, dei dipendenti dell'AME SpA di Verona, verranno versati sul c/c intestato alla CIAMI e gli interessi bancari maturati saranno acquisiti al fondo stesso. 5) I prelievi potranno essere effettuati con assegni a doppia firma; una del presidente o segretario della CIAMI e di un rappresentante nominato dall'AME SpA di Verona. 6) I residui attivi di cassa della CIAMI e del FIMI risultanti dai rispettivi bilanci al 31 dicembre 1984, verranno versati dall'AME SpA sul c/c CIAMI entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo. 7) Indicativamente un quarto del suddetto ammontare sarà considerato quale fondo iniziale di garanzia per gli interventi previsti dall'art. 17 dello Statuto unificato della CIAMI. L'attività contabile ed amministrativa è a carico dell'AME, senza che ciò comporti riduzione del contributo paritetico a suo carico. 8) I consiglieri ed i sindaci della CIAMI, se presenti al lavoro, potranno usufruire di permessi retribuiti per partecipare alle riunioni del Consiglio di amministrazione.

24 aprile 1985. Orario part-time. Modalità applicative. Si effettuerà il riproporzionamento del monte ferie annuale sulla base dell'orario settimanale stabilito. Saranno di conseguenza conteggiati come ferie i

soli giorni in cui è prevista una prestazione lavorativa; ogni giornata verrà retribuita secondo lo standard contrattuale. In modo analogo si considereranno riproporzionati i giorni di ferie c.d. autogestiti.

10 maggio 1985. Reparto stampa roto offset. Le Parti hanno esaminato la situazione del reparto stampa roto offset, constatando una crescente difficoltà a mantenere le posizioni acquisite sul mercato. Le Parti hanno rilevato come i recenti sviluppi delle potenzialità industriali del settore, sia in Italia che all'estero, generino situazioni di concorrenzialità assai spinta. Le cause dell'attuale situazione di insufficiente competitività sono legate ad aspetti tecnico-organizzativi interni al reparto stesso, sia a problemi di rapporto con le fasi a monte. Le Parti hanno convenuto sull'esigenza di procedere sollecitamente alla definizione e alla realizzazione delle iniziative necessarie a garantire un pronto e consistente recupero di produttività del reparto. Le parti hanno concordato, pertanto, di avviare un confronto a livello di stabilimento su tutti gli aspetti che attengono una migliore funzionalità ed efficienza del reparto. Le soluzioni che in tale sede verranno definite, saranno oggetto di accordi sindacali.

10 maggio 1985. Situazione organizzativa e professionale del reparto magazzino scorte. Sono stati previsti: 1) un nucleo impiegatizio che, oltre ad espletare le funzioni amministrative e gli adempimenti fiscali, assicura azioni di orientamento per un migliore utilizzo dei materiali; 2) un nucleo operatori che in piena autonomia operativa provvede alle operazioni di ricezione, immagazzinaggio, distribuzione e scarico contabile dei materiali. Le funzioni degli operatori sono: controllo della rispondenza fisica dei materiali, segnalazione agli enti aziendali di movimentazioni fisiche non usuali; carico contabile del materiale a magazzino.

31 maggio 1985. Verifica sulla situazione dell'ambiente di lavoro. 1) le Parti si danno atto che un programma di interventi per la salute serio e impegnativo porta a considerare la Mondadori SpA all'avanguardia nel campo della salute; 2) un importante ruolo positivo e di gestione equilibrata dei problemi è stato svolto dalla Commissione medica A. Le visite di controllo svolte dalla Commissione medica B e gli esami specialistici permettono di avere una costante visione delle condizioni di salute dei lavoratori e dell'eventuale insorgere di fenomeni che richiedano rilievi ambientali; 3) la direzione conferma la propria disponibilità al confronto con il Comitato ambiente del Consiglio dei delegati.

7 giugno 1985. Gestione del personale in esubero. Le Parti si danno atto della reciproca volontà di definire misure idonee a consentire il rientro per il personale in CIG ordinaria e straordinaria nei tempi previsti dagli accordi 5 luglio 1983 e 1 febbraio 1984. 1) Area impiegatizia: al 31 maggio 1985 la situazione presenta un numero di 47 persone in CIG. Per le stesse sono state concordate le seguenti possibilità di rientro: a) 4 sostituzioni di personale pensionabile o prepensionabile tuttora al lavoro con 4 part-time e 2 full-time da realizzarsi attraverso affiancamenti entro il 30 settembre 1985; b) 6 recuperi ottenibili concordando forme di part-time al centro input del Centro elaborazione dati (CED) e al centralino telex; c) recupero di 6 persone, 4 a full-time e 4 a part-time per smaltimento ferie e riposi; d) individuazione di 20 posizioni part-time. Per il personale residuo, che non abbia trovato collocazione mediante le iniziative sopra accennate, si prevedono attività di riconversione o reimpiego verso settori operai che presentino possibilità occupazionali. 2) Area operaia. Si procederà al ripristino degli organici dei reparti di produzione, mediante recupero di personale in CIG.

14 giugno 1985. Verifica tra direzione aziendale, segreterie provinciali Flsi Cgil, Cisl, Uil ed esecutivo del Consiglio dei delegati in merito allo stato di avanzamento del piano di ristrutturazione delle Officine Grafiche. Dopo approfondito confronto le Parti hanno rilevato che: a) è stata avviata e prosegue la massiccia politica di investimenti finalizzata ad un profondo rinnovamento dell'apparato produttivo dell'azienda; b) si sono attuate una parte delle iniziative di politica commerciale; c) si sono avviate iniziative di riorganizzazione tendenti a conseguire maggiore efficacia ed affidabilità operativa attraverso lo snellimento delle strutture, nonché la deburocratizzazione dei processi decisionali. Le iniziative sono state oggetto di continuo e approfondito confronto e verifiche tra direzione aziendale e organizzazioni sindacali, in un quadro di disponibilità fra le parti a fornire contributi critici e proposte al fine di un più efficace raggiungimento degli obiettivi di risanamento e di difesa dei livelli occupazionali. Direzione aziendale e organizzazioni sindacali hanno inoltre esaminato tutte le problematiche attinenti alla gestione del personale in esubero al fine di favorirne un reinserimento nell'attività produttiva. Il complesso delle iniziative consente di registrare un progressivo rafforzamento dell'azienda, mediante una graduale riacquisizione di competitività, nonché il raggiungimento di confortanti risultati gestionali. Preso atto dei risultati sin qui acquisiti, constatato il perdurare di problematiche non definitivamente risolte sia sul piano dell'acquisizione dei volumi di attività, sia su quello riorganizzativo, le Parti confermano il comune intendimento di proseguire nel processo di ristrutturazione delle Officine Grafiche, ritenuto indispensabile ad un duraturo

rafforzamento dell'azienda, ed una migliore difesa dei livelli occupazionali. A tal fine, l'azienda ha predisposto e presentato alle organizzazioni sindacali un piano triennale di interventi (1985-1987) relativo all'area industriale grafica. Il piano prevede la prosecuzione delle linee di intervento della ristrutturazione già definite, sia per quanto riguarda la riorganizzazione delle attività, sia per quel che riguarda il rinnovamento tecnologico dell'apparato industriale: in questo quadro sono previsti investimenti nel triennio per un complesso di L. 44 miliardi. Gli organismi sindacali si riservano di esaminare approfonditamente in specifici incontri, ai vari livelli di confronto, su tutti gli aspetti che ineriscono ai contenuti del piano. Gli organismi sindacali esprimono parere favorevole alla richiesta di proroga per 24 mesi del trattamento straordinario di CIGS, per condizioni di ristrutturazione, ai sensi dell'art. 2 della legge n. 675, nonché dei benefici di cui al V comma dell'art. 21 lettera a) e b) della legge 12 agosto 1977 n. 675 e delle provvidenze di cui all'art. 16 della legge n. 155/81 sul prepensionamento. Si dà atto che con il presente accordo che le Parti hanno esaurito, con parere favorevole delle organizzazioni sindacali, la procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 5 della Legge n. 164 del 20 maggio 1975.

3 luglio 1985. Revisione "Accordo periodici". Viene effettuato il ricalcolo del monte retributivo in relazione alla situazione di organico ed al numero di periodicisti, riconosciuto in 1.441 unità, alla data del 30 maggio 1983. Sulla base dei conteggi effettuati, si evidenzia un monte aggiuntivo, da distribuire mensilmente, di importo pari a 3.509 milioni. Si conviene di ripartire tale monte aggiuntivo secondo i seguenti criteri: Livello A, importo mensile L. 1.500; Livello B, L. 1.200; Livello C, L. 1.000; Livelli D-E, L. 650. Le nuove quote di maggiorazione "Accordo periodici" in vigore dal 1 luglio 1985, per il personale della Mondadori di Verona divengono pertanto le seguenti: Gruppo A, L. 48.500; Gruppo B, L. 43.585; Gruppo C, L. 43.385; Gruppo D1-D2, L. 34.385; Gruppo E, L. 24.870. Per il periodo 1° giugno 1983-30 giugno 1985 si conviene di attribuire, a tutto il personale in servizio alla data del 1° luglio 1985, una quota forfettaria unica di importo pari a L. 30.000, in relazione ai mesi coperti da retribuzione.

23 agosto 1985. Verifica andamento della riorganizzazione delle attività della manutenzione impianti centrali. Dopo aver espressa un valutazione positiva degli interventi; riconosciuto il permanere di problemi, confermati gli obiettivi individuati nel contenimento del ricorso a ditte esterne, si conviene sulla opportunità di programmare la presenza dei lavoratori della manutenzione impianti centrali nella giornata di domenica, per un massimo di 10 domeniche ciascuno. Il trattamento retributivo sarà quello previsto, dall'accordo 1° luglio 1978. A ciascun lavoratore della manutenzione centrale che, sia disponibile alle presenze domenicali sarà attribuita una indennità mensile di L. 20.000 (compresa la 13^a mensilità).

23 agosto 1985. Esame della situazione organizzativa e professionale dei "sistemi integrati" di fotori-produzione. Allo scopo di rispondere in maniera efficace e flessibile alle esigenze produttive connesse alla trasformazione del prodotto "periodici" e per difendere al meglio i livelli occupazionali, è stato definito un nuovo modello organizzativo. Gli indirizzi assunti sono i seguenti: creazione di strutture operative snelle evitando forme di burocratizzazione; sviluppo professionale, maggiore autonomia operativa e più accentuata responsabilizzazione degli operatori; accorpamento alle attività di trasformazione di alcune funzioni (controllo qualità, coordinamento operativo, impostazione e gestione tecnica del lavoro); approntamento di standard produttivi, di metodologie che consentano di predefinire e risolvere variazioni e criticità della fase di trasformazione. Il nuovo modello di organizzazione prevede quindi alle dirette dipendenze del capo gruppo, cui è affidata la responsabilità globale del prodotto in termini di qualità, tempi e costi: a) una stazione di impostazione cui sono affidate le funzioni di gestione menabò, raccolta materiali, programmazione delle attività produttive; b) gruppi di lavorazione costituiti dagli operatori impiegati su ciascun sistema integrato (Scitex, Cromacon). Il gruppo di lavorazione terrà rapporti diretti con la stazione di impostazione. Agli operatori dei sistemi integrati è richiesta la capacità di operare su tutte le posizioni di lavoro. Saranno attuate tutte le iniziative formative e addestrative degli operatori idonee a promuovere lo sviluppo professionale e la loro cooperazione. Per gli operatori dei sistemi integrati professionalmente completi si ritiene giustificata una revisione dell'attuale livello retributivo, con un riconoscimento di L. 150 orarie, assorbibile solo in caso di passaggio di livello. Al fine di assicurare il necessario coordinamento tecnico-operativo e per facilitare un omogeneo ed equilibrato sviluppo professionale degli operatori, si evidenzia una funzione di "leader" all'interno del gruppo. Le sue funzioni: a) svolge l'attività propria di un operatore; b) assicura il coordinamento tecnico-operativo; c) garantisce la rispondenza del prodotto agli standard qualitativi e quantitativi assegnati; d) promuove all'interno del gruppo la cooperazione e l'integrazione; e) funge da riferimento per la crescita professionale degli operatori. Agli operatori che ricoprono con piena affidabilità il ruolo di "leader di gruppo" si riconoscerà un superminimo di L. 250 orarie assorbibile solo in caso di eventuale passaggio di livello.

5 settembre 1985. Esame della situazione organizzativa e professionale del reparto centro stampa nell'ambito del CED. Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare attività formative finalizzate al completamento di ruolo degli addetti. Si definisce l'iter professionale: livello E, 2 anni; livello D2, 1 anno; livello D1, 2 anni, quindi livello C2. Il conseguimento della piena autonomia operativa comporta l'attribuzione del livello C1.

21 ottobre 1985. Reparto stampa roto offset. Incontro tra direzione aziendale, esecutivo del Consiglio, delegati ed operai del reparto appartenenti al gruppo di lavoro, in conformità con gli accordi sindacali di luglio e novembre 1983, febbraio e agosto 1984, maggio 1985, con lo scopo di approfondire gli aspetti organizzativi e produttivi del reparto e le iniziative da intraprendere per conseguire il necessario recupero di produttività e competitività. Il modello organizzativo deve assicurare: a) un assorbimento efficace in reparto di compiti ed attività prima svolti da enti esterni (gestione della qualità sulla base dei parametri di commessa, gestione dei materiali, alcune attività di manutenzione e servizi vari); b) un miglioramento di produttività; c) il passaggio da approcci e metodi di lavoro basati sull'esperienza per lo più individuale a metodi di lavoro più razionali e omogenei, che diano rilievo all'impostazione e alla gestione efficace delle variabili più che al "recupero"; d) una maggiore sensibilizzazione e responsabilizzazione degli operatori sui risultati; e) una delega verso il basso di compiti ed attività che favorisca una maggiore rapidità ed efficacia degli interventi e la crescita professionale degli operatori; f) un incremento di collaborazione attiva nei rapporti tra il personale di produzione e quello di manutenzione. Per quanto attiene al ruolo del capo turno, esso è globalmente responsabile della commessa in termini di qualità, tempi e costi ed esplica una funzione di coordinamento. Il capo macchina ha funzioni di coordinamento ed ha la responsabilità di conseguire l'ottimale impiego delle risorse produttive per il raggiungimento dei risultati di commessa, assicurare la migliore gestione dell'impianto e favorire la crescita professionale e l'integrazione degli operatori. Ai capi macchina ed agli operatori di squadra si richiede una diversa professionalità e omogeneità tecnico-operativa, che consenta un collegamento continuo fra le diverse fasi del lavoro, passando da una logica di singola posizione orientata al compito individuale ad un modo di produrre orientato al lavoro di gruppo. Ciascun operatore non si limiterà pertanto ad operare sulla singola posizione assegnatagli, ma si integrerà, all'occorrenza, su altre posizioni di macchina in relazione all'impegno richiesto nelle diverse fasi del ciclo produttivo. All'interno del quadro delineato assumono rilievo determinante, ai fini della realizzazione del disegno organizzativo e culturale tracciato, le modalità operative, i nuovi organici di macchina, gli interventi tecnologici esaminati nel gruppo di lavoro, un intervento formativo con gli obiettivi di far acquisire una professionalità più integrata e completa, lo sviluppo di una maggiore responsabilizzazione, autonomia e arricchimento di ruolo del capo macchina e una riqualificazione degli operatori.

10 dicembre 1985. Chiarimento sulla disciplina dell'orario di lavoro. 1) Sarà rispettata l'alternanza tra settimane lunghe (43 ore) e settimane corte (35 ore) senza dar luogo ad alcun conguaglio. 2) Nelle aree ove le situazioni di carico di lavoro lo consentano, i riposi compensativi verranno effettuati entro il 31 dicembre 1985. 3) Le ore di lavoro effettuate a titolo di flessibilità, inferiori ad una giornata lavorativa e come tali non compensabili con riposi, saranno retribuite, al 31 dicembre 1985, con la maggiorazione di straordinario contrattualmente prevista.

19 dicembre 1985. Gestione esuberanti impiegati. La gestione avverrà attraverso: 1) il rientro in posizione a part-time di n. 6 lavoratori in sostituzione di personale dimissionario o prepensionato; 2) la conferma in posizione a full-time di n. 2 lavoratori; 3) la conferma delle rotazioni in CIG in atto e loro incremento di 2-3 unità; 4) l'attivazione dei Patti di solidarietà nelle aree impiegate, ai sensi della legge 19 dicembre 1984 n. 863.

3 gennaio 1986. Applicazione dei "Patti di solidarietà" come previsti dalla Legge 19 dicembre 1984 n.863. I "Patti di solidarietà" sono uno strumento di eccezionale importanza per l'obiettivo di difendere i livelli occupazionali. Vista l'accertata compatibilità con gli altri strumenti (CIGS a rotazione, part-time, patti di solidarietà, riconversioni e riqualificazioni), si decide di formalizzare, d'intesa tra le Parti, la richiesta al Ministero del Lavoro per l'autorizzazione di legge. Per riassorbire le risorse esuberanti si darà luogo a riduzioni di orario generalizzate in aree omogenee. Si concorda che gli orari ridotti si articoleranno secondo le esigenze organizzative (spezzato, turno o altri da concordare). Per consentire processi di mobilità, si farà massimo ricorso a interventi di formazione professionale. Successivamente alla introduzione dei Patti, si opereranno verifiche trimestrali in ordine alle conseguenze organizzative, professionali e produttive e al possibile graduale recupero dell'orario contrattuale. L'azienda si impegna ad anticipare al personale ad orario ridotto, nella busta paga di ogni mese, l'importo dovuto dall'INPS, pari al 50% delle retribuzione perduta.

6 febbraio 1986. Organizzazione della produzione e del lavoro del magazzino di manutenzione. Coerentemente con l'obiettivo di ottimizzazione degli immobilizzi e delle scorte, si è provveduto a: unificare tutti i materiali; affidare al magazzino la fornitura di tutte le parti di macchine delle tre linee di produzione; ottimizzare i livelli di scorta; promuovere l'utilizzo di materiali standardizzati; revisionare le procedure, al fine di consentire una gestione più puntuale e snella. I ruoli degli addetti sono: conoscenza merceologica e tecnica di tutti i materiali; capacità di gestire tutte le attività; capacità di proporre alternative; flessibilità nell'integrazione professionale tra gli addetti, anche in termini di intercambiabilità, adeguata conoscenza delle procedure contabili. Nel quadro della gestione in fase dinamica delle professionalità, agli operatori che ricoprono in modo ottimale il ruolo sopra delineato viene attribuito il livello di inquadramento C1. Tutti i lavoratori sono posti nelle condizioni di acquisire tale livello professionale. Per quegli operatori che, oltre a svolgere in modo completo e ottimale tutti i compiti di cui sopra, dimostrano anche un elevato grado di responsabilizzazione e di autonomia operativa e sensibilità nel recepire le problematiche correnti ed emergenti, unitamente alla capacità di proporre e gestirne le soluzioni, viene attribuito il livello professionale B3.

21 febbraio 1986. Magazzino centrale editoriale. All'interno del reparto gestito da un capo turno, responsabile dell'intero ciclo produttivo, in linea con gli orientamenti più generali di snellimento della struttura e della capacità di rispondere in maniera più efficace e flessibile alle esigenze produttive, si sono determinate le condizioni che consentono di individuare un ruolo di maggiore qualificazione e completezza professionale, che sia in grado di fungere da riferimento nella gestione. Tali operatori devono svolgere in autonomia i compiti di: gestione tecnica delle macchine; raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi richiesti; compilazione dei bollettini di produzione; gestione dei materiali di rifornimento per la produzione. Il numero degli operatori che ricopriranno questo ruolo sarà dimensionato in relazione alle esigenze di buon funzionamento del reparto. Le Parti si incontreranno periodicamente per verificare la rispondenza del nuovo modello organizzativo alle esigenze produttive. Agli operatori che svolgono in piena autonomia i compiti sopra elencati viene riconosciuto il livello retributivo C1. Le Parti si incontreranno a livello di linea per individuare gli operatori che hanno raggiunto la professionalità sopra richiamata.

27 marzo 1986. Accordo tra la direzione aziendale e le segreterie provinciali della Fis-Cisl, Filis-Cgil, Filsic-Uil, in applicazione degli orientamenti espressi nell'accordo di gruppo 16 ottobre 1985 sulle proposte di piano dell'azienda e delle controposte sindacali.

1) **RUOLO DELLE OFFICINE GRAFICHE.** Viene confermata la volontà di continuare a riconoscere alle Officine Grafiche il valore di polo importante per la stabilità e lo sviluppo del gruppo Mondadori. Viene inoltre ribadita la centralità delle Officine Grafiche e il ruolo di stampatore privilegiato della Casa editrice, sia nel campo dei periodici che dei libri illustrati. In questa linea il presente accordo mira, attraverso la definizione di politiche di investimento, di adeguamenti tecnologici, di razionalizzazione organizzativa, di formazione e sviluppo professionale, al conseguimento della produttività necessaria a favorire lo sviluppo dei volumi produttivi sia interni al gruppo che relativi al conto terzi, assicurando in tal modo la difesa dei livelli occupazionali.

Il preventivo di fatturato per il 1986 è articolato sul presupposto di un aumento dei volumi del prodotto Casa editrice dell'1% e di un incremento del volume di attività sul conto terzi dell'8%.

2) **INVESTIMENTI PER IL TRIENNIO 1986-88.** Le Parti convengono sulla esigenza di un continuo miglioramento dell'apparato produttivo, per mantenerlo in linea con l'evoluzione tecnologica del settore e competitivo nei confronti della concorrenza italiana ed estera. Il programma di investimenti per il triennio comporta un massiccio impegno finanziario per le Officine Grafiche, valutato in 45 miliardi. In particolare: per il settore delle preparazioni investimenti per 6,7 miliardi; per i settori della stampa rotocalco 7,7 miliardi e roto offset 3,8 miliardi; per il settore della confezione e spedizione saranno realizzati investimenti per 4 miliardi, finalizzati all'automazione degli impianti.

3) **NUOVE TECNOLOGIE.** Si conferma il mantenimento nello stabilimento nuove preparazioni di Verona, dell'intero ciclo di composizione del testo e di riproduzione delle immagini. Si conferma inoltre l'avvio della sperimentazione dell'inserimento nelle redazioni delle riviste «Storia Illustrata» e «Zero Uno», delle attività di battitura del testo e di impaginazione secondo le modalità ed i criteri dell'accordo nazionale 29 novembre 1984.

4) **REVISIONI ORGANIZZATIVE.** In coerenza con gli orientamenti e gli indirizzi espressi nell'accordo 5 luglio 1983, le parti confermano la comune volontà di affrontare i problemi di natura organizzativa e professionale in una linea di reciproca disponibilità a fornire e recepire contributi e proposte utili al più efficace raggiungimento degli obiettivi. I temi da affrontare:

A) Ricerca di soluzioni atte a consentire il rilancio delle lavorazioni manuali attraverso l'acquisizione di una più elevata produttività e flessibilità, che consenta maggiore competitività anche nelle piccole tirature. A tal fine si formalizzano tre gruppi di lavoro che affronteranno i problemi dei montaggi, delle preparazioni di legatoria, della spedizione periodici, anche avvalendosi del supporto di tecnici, sia interni che esterni. I tecnici esterni saranno scelti di comune accordo tra le parti. Il lavoro dei gruppi sarà finalizzato all'analisi dei problemi per la ricerca delle soluzioni organizzative idonee al raggiungimento degli obiettivi. I gruppi concluderanno il loro lavoro entro giugno 1986. I relativi risultati saranno oggetto di confronto tra le Parti. B) Settori impiegatizi. Le Parti convengono sulla opportunità di intensificare i processi di confronto e coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori interessati in ordine alle iniziative di riorganizzazione e di informatizzazione previste dal piano, ricercando l'intesa sulle iniziative medesime, nonché sui riflessi di natura professionale e occupazionale. C) Settori produttivi. Le Parti confermano il comune intendimento di proseguire nelle esperienze di confronto con i lavoratori, effettuate a partire dal 1983, nell'esame e nella realizzazione dei processi di cambiamento delle attività produttive, e di affrontare con questo metodo i problemi inerenti a modifiche sia tecnologiche, sia tecnico-organizzative nella gestione dei reparti, in un quadro di valorizzazione delle professionalità e di difesa al meglio dei livelli occupazionali.

5) FORMAZIONE PROFESSIONALE. Azienda e organizzazioni sindacali sottolineano il ruolo essenziale che le iniziative di formazione del personale devono svolgere come supporto alla gestione dei processi di cambiamento organizzativo e di innovazione tecnologica. A questo proposito saranno destinate rilevanti risorse. Per il 1986 sarà destinato a tal fine un monte di circa 35.000 ore complessive. I piani di formazione saranno oggetto di analisi e verifica tra le Parti.

6) RICONOSCIMENTI DI PRODUTTIVITÀ. a) Per il 1986, le Parti convengono di realizzare, entro il 30 aprile 1986, un Osservatorio della produttività in conformità con quanto previsto dall'accordo 26 gennaio 1985; b) per il 1985, a tutti i lavoratori che effettuino, in flessibilità di orario, la prestazione a congiunzione dei turni di lavoro sulle 24 ore, assicurando un ottimale utilizzo degli impianti e maggiori volumi di attività, verranno riconosciuti riposi retribuiti in misura corrispondente alle prestazioni effettuate in flessibilità. Inoltre, le parti si attiveranno per identificare quei ruoli che abbiano accresciuto in modo particolarmente significativo il loro valore professionale e per definire entità e criteri di attribuzione dei riconoscimenti economici loro spettanti; tali riconoscimenti avranno carattere non automatico e saranno legati all'effettivo manifestarsi dei nuovi valori professionali.

7) RIORGANIZZAZIONI PRODUTTIVE. L'organizzazione produttiva viene adeguata al fine di: a) rendere possibile un miglior utilizzo degli impianti e delle attività collegate; b) migliorare la produttività favorendo la difesa dei livelli occupazionali; c) contenere le prestazioni straordinarie favorendo anche il ridimensionamento del ricorso alla CIG. A questo scopo le Parti convengono:

Orario di lavoro. In conformità con le indicazioni del CCNL le Parti hanno proceduto a definire il sistema di orari per il 1986 con forme di flessibilità che facciano fronte alle variazioni di intensità della produzione. Tale flessibilità di orario prevede periodi di prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale e periodi di prestazioni lavorative inferiori. La struttura degli orari sarà articolata in modo da assicurare una compensazione tra prestazioni superiori e inferiori all'orario medio contrattuale (39 ore settimanali). La flessibilità di orario riguarda ciascun settore di attività. Per i reparti di stampa e di confezione, si impiegheranno le articolazioni di orario per il congiungimento dei turni, con le modalità previste dal precedente punto 6). Nel disciplinare le forme di flessibilità vengono indicati i seguenti criteri applicativi: a) con periodicità trimestrale, si darà luogo a livello di reparto, ad incontri per verificare la rispondenza degli orari di lavoro alle effettive esigenze produttive e per esaminare gli aspetti gestionali; b) per il personale operaio la retribuzione verrà corrisposta in relazione alle effettive prestazioni svolte, nel mese di riferimento, comprensiva delle eventuali compensazioni per ferie o riposi retribuiti senza dar luogo a situazioni di debito o credito; c) le giornate di assenza retribuita saranno compensate sulla base di 1/6 dell'orario normale settimanale; d) l'orario effettuato oltre alla flessibilità prevista nella settimana programmata è considerato orario straordinario; e) si prevede la possibilità di realizzare rientri in flessibilità di orario con preavvisi di 48 ore; f) nel caso in cui, a difesa dei livelli occupazionali, fosse richiesto un aumento delle ore di flessibilità a fronte di un confronto specifico tra azienda e delegati interessati, questa può essere estesa dalla misura minima di 40 ore a un massimo di 60 ore; g) ferma restando la cadenza dei turni, nel caso di lavori a squadra l'orario settimanale dovrà essere normalmente comunicato entro il venerdì della settimana precedente; h) per i reparti stampa la flessibilità si articolerà mediante un massimo di 15 prolungamenti del 3° turno dalle 02 alle 06, con un limite massimo di due volte alla settimana e

attribuzione di riposi compensativi; i) nel reparto confezione periodici, per una migliore difesa dei livelli occupazionali, l'orario si articolerà su turnazioni con cadenza 1-3 e con flessibilità articolate mediante 10 prolungamenti del 3° turno dalle 02 alle 06 con un limite massimo di 2 volte alla settimana e attribuzione di riposi compensativi; l) per i reparti di legatoria-spedizione periodici-preparazioni, la flessibilità si articolerà mediante rientri di 7 ore che daranno luogo alle relative ore di riposo compensativo non retribuito. Alla luce dei criteri esposti, l'articolazione degli orari nei vari settori produttivi viene adeguata:

REPARTI STAMPE E CONFEZIONE PERIODICI. 1° turno: da lunedì a sabato, con orario 6-13, per 42 ore settimanali; 2° turno: da lunedì a sabato, con orario 13-20, per 42 ore settimanali; 3° turno: da lunedì a venerdì, con orario 20-02, per 30 ore settimanali.

REPARTI LEGATORIA-SPEDIZIONI PERIODICI-PREPARAZIONI. 1° turno: da lunedì a sabato, con orario 6-13, per 42 ore settimanali; 2° turno: da lunedì a venerdì, con orario 13-20, per 35 ore settimanali; 3° turno: o, a) da lunedì a venerdì, con orario 20-02 per 35 ore settimanali + 1 ora di ferie, oppure b) 20-02 per 30 ore + 6 ore di ferie. Con assorbimento di 3 giorni di ferie o riposi retribuiti.

8) FERIE. Per il 1986 vengono definiti per tutto il personale i seguenti criteri di godimento delle ferie e dei riposi retribuiti. La programmazione delle ferie estive verrà definita entro il mese di marzo. L'articolazione delle ferie estive risulta così definita: stabilimento rotocalco-stabilimento nuove preparazioni-impiegati-servizi: 5 scaglioni di 3 settimane di intensità non uniforme, previo esame con le organizzazioni sindacali, nel periodo 9.6-20.9; stabilimento offset: 7 scaglioni di 3 settimane nel periodo 19.5-11.10, anche non consecutive. Per tutti i lavoratori, la 4° settimana sarà soggetta a programmazione nelle rimanenti settimane extra estive. Ad ogni lavoratore viene salvaguardato il godimento di 9 giorni di ferie autogestite.

9) LIVELLI OCCUPAZIONALI. Per conseguire la necessaria competitività e la conseguente miglior difesa dell'occupazione si concorda una revisione degli organici sulla base dei sotto elencati criteri:

a) la riconferma degli accordi aziendali sull'organizzazione del lavoro nei reparti e negli uffici; b) le revisioni organizzative; c) gli interventi di carattere tecnico e tecnologico sugli impianti; d) l'introduzione di nuove tecnologie.

A livello delle singole unità produttive e direzioni, le parti si attiveranno per concordare le modalità di attuazione rispetto ai criteri sopra esposti. La gestione degli esuberanti relativi, unitamente a quelli derivanti da precedenti iniziative di riorganizzazione e attualmente in CIG, andrà ricercata ricorrendo agli strumenti di gestione definiti in precedenti intese (Patti di Solidarietà e CIG a rotazione) tra cui il ricorso alle leggi di sostegno.

Le organizzazioni sindacali prendono atto della dichiarazione aziendale sulla presenza di 185 esuberanti, rispetto alle posizioni esistenti al 28 febbraio 1986.

16 aprile 1986. Verifica sull'andamento delle iniziative concordate in materia di ambiente e salute. Le Parti hanno convenuto sull'esigenza di individuare dei criteri di priorità nella programmazione delle varie iniziative. Le Parti hanno concordato di individuare nell'Istituto di igiene dell'università di Verona e nell'Istituto di medicina del lavoro della stessa università gli organi pubblici cui affidare le rilevazioni dei dati ambientali: a) stabilimento nuove preparazioni: il servizio sanitario ha fornito a direzione e Comitato ambiente del Consiglio dei delegati una relazione clinica sul personale addetto ai sistemi integrati. È stato inoltre effettuato un esame del nuovo lay-out per valutarne la rispondenza dal punto di vista ambientale; b) confezione periodici e legatoria: si è proceduto a rilevazioni ambientali su rumore e microclima e si darà inizio all'effettuazione di esami audiometrici. c) stampa offset, roto offset e preparazioni: saranno esaminati gli aspetti connessi alla lavorazione; d) visite periodiche di legge: la direzione ha informato che l'Ulss ha autorizzato l'azienda ad effettuare le visite mediche periodiche ad intervalli doppi rispetto a quelli previsti dal DPR n. 303/1956; e) percorsi interni allo stabilimento: è stata completata l'opportuna segnalazione dei percorsi interni di fabbrica e delle uscite di sicurezza; f) zone ove è consentito fumare: le parti convengono di approfondire entro due mesi il tema relativo all'individuazione delle aree ove è consentito fumare; g) Magazzino centrale editoriale: verrà effettuata una rilevazione climatica; h) servizi igienici e spogliatoi: l'azienda provvederà attraverso opere di manutenzione a migliorare il comfort degli spogliatoi, servizi igienici e docce.

2 maggio 1986. Costituzione di quattro gruppi di lavoro e individuazione esperti esterni. I gruppi di lavoro approfondiranno i temi relativi ai reparti montaggi, preparazioni di legatoria, spedizioni periodici e alla costituzione di un Osservatorio sulla produttività. Ogni gruppo sarà composto di 9 persone di nomina sindacale (indicativamente 3 per organizzazione) e di rappresentanti aziendali, oltretutto degli esperti sopra citati.

12 maggio 1986. Articolazione orari di lavoro nel Magazzino centrale editoriale: 1° turno 6-13, per 6 giorni alla settimana, per 42 ore; 2° turno 13-20, per cinque giorni alla settimana, per 35 ore, con assorbimento di tre giorni di ferie o riposi retribuiti; orario spezzato 8-12 e 13-17 per tre giorni e 13-16.30 per due; massimo 10 rientri per un totale di 40 ore nella giornata di sabato; orario unico 7.20-14.20 per sei giorni e un totale di 42 ore settimanali e 7.20-14.20 per 5 giorni, per un totale di 35 ore settimanali con assorbimento di tre giorni di ferie o riposi retribuiti.

19 maggio 1986. Introduzione e sperimentazione di sistemi elettronici editoriali nelle redazioni dei periodici «Storia Illustrata» e «Zero Uno». L'attività di elaborazione dei testi viene recuperata dall'esterno e comporta un aumento dei livelli produttivi per il centro composizioni di Via Torricelli in ZAI. La fase sperimentale tende unicamente a verificare sul campo le rispondenze dei sistemi elettronici alle esigenze tecnico-professionali delle testate. Le parti concordano di dare avvio a questa fase ed a seguirne gli sviluppi con incontri bimestrali. La disciplina riguardante le interrelazioni tra attività editoriali e grafiche rimane di competenza del CCNL di categoria.

19 maggio 1986. Ruoli e compiti del gruppo professionale operaio nell'archivio tecnico. Le prestazioni sono: smontaggio, controllo, raccolta, esecuzione pacchi, registrazione in schede, recupero supporti, svecchiamento materiali, archiviazione fisica. Le Parti riconoscono di inquadrare tali prestazioni in un'ottica di responsabilità ed autonomia operativa. Agli operatori che ricoprono in modo ottimale tale ruolo viene riconfermato il livello di inquadramento C2. Per quelle figure che, oltre a possedere le caratteristiche professionali descritte, operano in completa autonomia e che contribuiscono ad una piena integrazione operativa, si riconosce il livello di inquadramento C1.

21 agosto 1986. Orario di lavoro per il personale del settore EDP. Centro di input: 1ª settimana: per cinque giorni 6-13; 13-20; 6-13; 13-20; 6-13, per un totale di 35 ore; 2ª settimana per sei giorni 13-20; 6-13; 13-20; 6-13; 13-20; 6-13, per un totale di 42 ore. Le ore mancanti al completamento dell'orario medio settimanale verranno recuperate al sabato mattina. Centro stampa, dove l'orario di lavoro è previsto su tre turni: 1ª settimana, per cinque giorni, 6-13; 13-20; 6-13; 13-20; 6-13, per un totale di 35 ore; 2ª settimana, per 6 giorni: 13-20; 6-13; 13-20; 6-13; 13-20; 6-13, per un totale di 42 ore; 3ª settimana, per cinque giorni: 20-03; 20-03; 20-03; 20-03; 20-03, per un totale di 35 ore. Per far fronte alle variazioni di intensità di lavoro, si concordano forme di flessibilità di orario, prevedendo il rientro il sabato pomeriggio per un massimo di 7 rientri pro capite con orario 13-18. Le ore recuperate andranno a copertura delle ore mancanti al raggiungimento dell'orario (39 diurne e 36 notturne); le rimanenti daranno luogo a giorni di riposo compensativo. Reparto Elaborazione, dove l'orario è previsto su tre turni: 1ª settimana, per cinque giorni, 6-13; 13-20; 6-13; 13-20; 6-13, per un totale di 35 ore; 2ª settimana, su sei giorni, 13-20; 6-13; 13-20; 6-13; 13-20; 6-13, per un totale di 42 ore; 3ª settimana, su cinque giorni, 20-03; 20-03; 20-03; 20-03; 20-03, per un totale di 35 ore. Al fine di assicurare la copertura del servizio, sono previsti dei rientri il sabato pomeriggio, con orario 13-18, con un massimo di 7 rientri per persona. Le ore di rientro saranno computate, in parte a compensazione delle ore mancanti al raggiungimento dell'orario contrattuale (39 diurne e 36 notturne), le rimanenti daranno luogo a giorni di riposo compensativo.

29 luglio 1986. Orario di lavoro stabilimento nuove preparazioni: 6-13; 13-20; 20-02, da lunedì a venerdì; 6-10; 10-14; 14-18, il sabato.

27 agosto 1986. Quota di maggiorazione accordo periodici. In ragione della mutata situazione di organico delle manutenzioni, si concorda di fissare in 70 il numero di lavoratori considerati periodicisti che concorreranno alla formazione del monte retributivo. Sulla base dei conteggi effettuati, il monte aggiuntivo da distribuire mensilmente è di un importo pari a L. 8.120.000. Si conviene di ripartire tale monte aggiuntivo sulla base della scala parametrica dei minimi contrattuali previsti dal CCNL 19 luglio 1986: A, importo mensile L. 4.190; B, L. 3.380; C, L. 2.760; D, L. 2.315; E, L. 2005. Le nuove quote di maggiorazione dell'accordo periodici, in vigore dal 1° luglio 1986, per il personale delle Officine Grafiche di Verona diventano pertanto: gruppo A, L. 52.690; gruppo B, L. 46.965; gruppo C, L. 46.145; gruppo D1 e D2 a fine iter, L. 44.485; gruppo D1 e D2 durante l'iter, L. 36.700; Gruppo E, L. 26.875.

8 settembre 1986. Modalità di applicazione della disciplina prevista dall'accordo 19 marzo 1986, riguardante l'orario di lavoro. Le settimane intere di assenza dal lavoro sono considerate neutre ai fini dell'alternanza; le eventuali assenze al sabato in settimana lunga non modificano il carattere di settimana lunga; a livello di reparto e ufficio, si procederà a verifiche periodiche, su richiesta dei delegati interessati; le prestazioni lavorative effettuate in flessibilità mediante prolungamenti o rientri, daranno luogo ad un ugual numero di ore di riposo; i residui dei riposi per flessibilità, di durata inferiore alla giornata, saranno

fruits a ore; ferma restando la previsione contrattuale sulla determinazione settimanale degli orari di lavoro, si precisa che per i reparti a squadre che effettuano la congiunzione dei turni l'orario di lavoro sarà comunicato normalmente entro il venerdì della settimana precedente. Per le altre lavorazioni a squadre, ove le prestazioni in flessibilità possono essere programmate esclusivamente di sabato, i rientri saranno normalmente comunicati entro il primo turno di martedì.

8 settembre 1986. Rimborsi spese formazione. Il trattamento forfettario di rimborso spese da riconoscere al personale impegnato in corsi di addestramento teorici fuori orario di lavoro, della durata di 3 ore, è fissato in L. 16.000 nette.

5 novembre 1986. Trattamento economico del personale che ha trovato occupazione a seguito di una riconversione professionale. Ogni istituto contrattuale sarà conteggiato con riferimento al nuovo inquadramento contrattuale. L'eventuale differenza di carattere economico fra il precedente e il nuovo trattamento sarà conservata a titolo di importo congelato. Tale importo sarà assorbibile in caso di passaggio di categoria.

6 novembre 1986. Verifica del processo di ristrutturazione tra la direzione aziendale e le segreterie provinciali della Fis-Cisl, Filis-Cgil, Filsic-Uil unitamente all'esecutivo del Consiglio dei delegati. La verifica ha riguardato quanto stabilito nell'accordo 19 marzo 1986:

POLITICHE COMMERCIALI. L'azienda intende perseguire una politica di sviluppo dei volumi produttivi in quei settori di mercato che presentano ulteriori opportunità, e cioè periodici e lavori commerciali di media-lunga tiratura. Nell'ambito di questo indirizzo, da supportare mediante i necessari recuperi di competitività, l'azienda ha proceduto ad un rafforzamento delle proprie strutture commerciali, accentrando nell'area grafica tutte le organizzazioni di vendita centrali e periferiche.

INVESTIMENTI. L'azienda conferma la propria volontà di perseguire l'indirizzo di continuo miglioramento e aggiornamento tecnologico dell'apparato tecnologico nell'intento di sviluppare la competitività dell'azienda, favorendo di conseguenza la migliore difesa dei livelli occupazionali. Ribadisce pertanto la validità delle previsioni formulate con l'accordo 19 marzo 1986 in ordine all'impegno finanziario richiesto dai programmi di investimento per le Officine Grafiche. In particolare per il settore delle preparazioni e delle stampe si concorda una verifica complessiva entro gennaio 1987. Per il settore confezione e rotocalco, completata l'analisi già prevista al punto 2 dell'accordo 19 marzo 1986, sono state assunte le conseguenti decisioni di procedere alla completa meccanizzazione delle uscite delle linee di confezione.

REVISIONI ORGANIZZATIVE. Le Parti convengono di realizzare entro il 31 dicembre 1986, gli assetti occupazionali di cui al punto 8 dell'accordo 19 marzo 1986. In coerenza con gli orientamenti e gli indirizzi espressi nell'accordo 5 luglio 1983 e successivi, le parti confermano la comune volontà di affrontare i problemi di natura organizzativa e professionale in una linea di reciproca disponibilità a fornire e recepire contributi e proposte utili alla definizione entro il 31 dicembre 1986 le soluzioni tecnico-produttive, organizzative e il relativo assetto occupazionale per i tre settori dei montaggi, delle preparazioni di legatoria e delle spedizioni periodici, in linea con gli obiettivi di competitività. Con le risultanze dei gruppi di lavoro, tese al raggiungimento di competitività di queste lavorazioni, l'azienda esprime il proprio intendimento di mantenere l'integrità del ciclo grafico e di supportare la realizzazione dei nuovi assetti produttivi mediante gli investimenti che si rivelassero opportuni.

PRODUTTIVITÀ. Le Parti confermano la volontà, già espressa in precedenti intese, di dar luogo ad un sistema di misurazione della produttività (Osservatorio della produttività), come previsto dall'accordo 26 gennaio 1985 e dall'accordo di gruppo 16 ottobre 1985. Criteri generali e parametri tecnico-produttivi di misurazione saranno definiti tra le parti entro il 31 dicembre 1986, avvalendosi del contributo del gruppo di lavoro già formalizzato con accordo 2 maggio 1986. In coerenza, ed a titolo di riconoscimento relativo alla produttività da raggiungere nel 1987, si conviene di corrispondere ai lavoratori delle Officine Grafiche di Verona un incremento della attuale quota oraria del premio di produzione di L. 230 secondo i criteri e modalità attualmente in atto. Tale importo è riferito al periodo 1° gennaio 1987-31 dicembre 1987 e la erogazione avrà inizio a partire dal mese di marzo 1987. L'importo sopracitato costituisce comunque parte integrante della produttività e del futuro sistema di valutazione della produttività e pertanto dei conseguenti benefici economici. Le Parti convengono inoltre di definire, entro il 31 dicembre 1987, la base di misura della produttività da assumere per l'anno 1988.

MAGGIORAZIONE TURNO NOTTURNO. Con decorrenza 1° gennaio 1987, si conviene di riconoscere, ai lavoratori che effettuano il 3° turno, la maggiorazione del 24% prevista dal vigente CCNL.

PROFESSIONALITÀ. In coerenza con quanto già definito nell'accordo 19 marzo 1986, punto 6 b, si conferma l'intento di procedere sollecitamente, anche in connessione alle iniziative di riorganizzazione produttiva

e all'introduzione di nuove tecnologie, alla identificazione dei ruoli che si siano significativamente modificati e alla definizione dei riconoscimenti economici.

LIVELLI OCCUPAZIONALI. La gestione delle eccedenze di personale avverrà secondo una linea di continuità con quanto fino ad oggi realizzato nel corso della ristrutturazione delle Officine Grafiche, ricorrendo pertanto agli strumenti di gestione e ai criteri definiti al punto 8 dell'accordo 19 marzo 1986, procedendo ad una adeguata verifica fra le Parti con riguardo alle peculiarità dei settori interessati. Le Parti convengono inoltre che ove al termine della possibilità di utilizzo della CIGS fossero tuttavia presenti situazioni di esubero di personale, esse si attiveranno per definire strumenti idonei a gestire le eccedenze con il loro rientro in fabbrica, senza che da ciò derivi comunque un maggior onere economico per l'azienda. Le Parti riconoscono inoltre come strumenti di recupero occupazionale: volumi di attività, regimi di orario, programmazione delle ferie e recupero del decentramento produttivo.

RELAZIONI INDUSTRIALI. Le Parti confermano la comune volontà di affrontare i problemi di natura organizzativa e professionale in una linea di reciproca disponibilità a fornire e recepire contributi e proposte utili al più efficace raggiungimento degli obiettivi concordati. In questo ambito, le Parti convergono sull'opportunità di riattivare i gruppi di lavoro già costituiti a seguito dell'accordo 19 marzo 1986 e formalizzati nell'accordo 2 maggio 1986.

Per quanto concerne i settori produttivi e impiegatizi, le Parti concordano di procedere a confronti inerenti le iniziative di inserimento di informatica, di riorganizzazione degli uffici, di modifiche tecnico-organizzative, nonché i riflessi di natura professionale e occupazionale, con riguardo anche ai temi della valorizzazione delle risorse, concordando adeguati strumenti di intervento.

19 novembre 1986. Aspetti tecnico-organizzativi del reparto confezione periodici. Anche in considerazione di quanto evidenziato in occasione degli incontri dei gruppi di lavoro, le Parti concordano sulla necessità di proseguire nelle iniziative di razionalizzazione e riorganizzazione. 1) Organizzazione del lavoro. La revisione delle iniziative deve essere caratterizzata da un maggior coinvolgimento, da una maggiore autonomia operativa, da una maggiore integrazione delle figure operanti nell'area. Il potenziamento dei ruoli vedrà il passaggio da approcci e metodi di lavoro basati sull'esperienza per lo più individuale a metodi di lavoro più razionali ed omogenei avverrà mediante: a) l'acquisizione di professionalità più dinamiche e flessibili in relazione all'evoluzione tecnologica; b) una più ampia conoscenza tecnica degli impianti; c) una maggiore integrazione e cooperazione nell'ambito della squadra; d) l'assunzione di responsabilità sui risultati, promuovendo un unanime impegno; e) l'attivazione di processi addestrativi/formativi. Fermo restando la responsabilità globale del capo turno, allo stesso vengono attribuite in particolare le responsabilità di effettuare il coordinamento operativo delle risorse; eseguire il visto operativo; favorire la crescita professionale. Ai capi macchina ed agli operatori di squadra si richiede una più elevata professionalità e omogeneità tecnico-produttiva e il passaggio da una logica di singola posizione a un modo di produrre basato su una logica di lavoro di *équipe*. Ciò comporta il passaggio da una professionalità di fase ad una professionalità di ciclo, basata sull'interdipendenza consapevole e finalizzata dei membri della squadra. 2) Rapporti con la manutenzione. La lavorazione prevede tanti avviamenti, quindi tanti controlli-regolazioni; si impone perciò l'incremento di collaborazione attiva nei rapporti tra il personale di produzione e quello di manutenzione. A tal fine verranno promossi incontri con la partecipazione di responsabili di produzione e di manutenzione per concordare le modalità operative atte ad ottenere: una maggiore omogeneizzazione e responsabilizzazione del personale; un costante adeguamento professionale, la creazione di un libro di macchina/linea per facilitare gli interventi, guidare la manutenzione programmata, avere a disposizione una memoria storica. 3) Definizione degli organici di macchina riguardanti la cucitura e la brossura. 4) Investimenti. Entro il primo bimestre 1987 verrà effettuato l'investimento relativo alla meccanizzazione delle 4 linee di accavallatura e cucitura, formando direttamente il pacco standard. Il complesso delle iniziative organizzative e l'individuazione di figure professionali più complete ed autonome, giustificano una revisione del livello retributivo per i capi macchina che dimostrino piena affidabilità ed autonomia. Verificata tale condizione, l'attuale super-minimo viene elevato complessivamente a L. 400 orarie, assorbibile solo in caso di passaggio di livello. Per quanto riguarda gli operatori, in considerazione della nuova struttura organizzativa del reparto, si ritiene opportuno riconoscere l'inquadramento al livello B3 al personale che, oltre ad essere in grado di operare sulle posizioni più significative della macchina, collabori costantemente con il capo macchina per il raggiungimento dei risultati produttivi attesi. Al personale che sia in grado di operare sulle posizioni più significative della macchina viene riconosciuto il livello C1.

3 dicembre 1986. Verifica della situazione occupazionale aree impiegate. Le Parti riconfermano in 406 unità il livello di organico complessivo definito per il 1986. Alla luce del fatto che il personale al lavoro al 31 ottobre 1986 consta di 454 unità, si evidenziano eccedenze di personale pari a 48 unità (di cui 10 già dimissionari, o in possesso dei requisiti per il pensionamento, entro il 31 dicembre 1986 e 9 relativi al 1987). Per il personale in esubero è previsto, a partire da lunedì 8 dicembre 1986, l'intervento delle leggi di sostegno. L'azienda è disponibile ad effettuare rotazioni del personale in CIG nelle aree: preventivi e tariffe, archivio tecnico, direzione logistica e part-time nell'area della direzione del personale.

18 dicembre 1986. Analisi situazione operativa, professionale, occupazionale ed ambientale della Manutenzione. Le Parti ribadiscono la rilevanza della funzione manutentiva per il conseguimento degli obiettivi produttivi. Nell'ambito delle attività di manutenzione, le Parti riconfermano la necessità di realizzare processi di maggior integrazione professionale quale premessa ad una adeguata flessibilità funzionale ed operativa, con vantaggi sul piano dell'efficacia-efficienza del servizio e su quello della conoscenza dei mezzi di produzione e dei processi produttivi. Le Parti hanno inoltre proceduto, in linea con gli indirizzi definiti in precedenti accordi, alla ridefinizione dei lineamenti fondamentali dei profili professionali, del loro grado di integrazione e degli ambiti di autonomia professionale. Viene riaffermata, per tutti i ruoli, l'esigenza di un maggior grado di autonomia operativa polivalente e di responsabilizzazione, riferite in particolar modo alla qualità dei lavori eseguiti e, rispetto al contesto produttivo contingente, al tempo impiegato, alla capacità di valutare prontamente il peso che ogni singola situazione manutentiva acquista rispetto al contesto produttivo contingente, al tempo impiegato ed alla gestione delle informazioni ricevute e/o fornite. Sono state individuate le seguenti figure professionali:

OPERATORE DI INTERVENTO ED ASSISTENZA MECCANICA. Gestisce le operazioni di manutenzione con una approfondita conoscenza delle funzioni operative delle macchine dell'area di competenza, essendo in grado di eseguire qualsiasi intervento di elevata complessità per l'individuazione e la riparazione di guasti e difettosità su macchine o complementari di macchina e la loro messa in fase. Caratteristiche del ruolo è anche la capacità di interpretare correttamente disegni e schemi. Si richiede inoltre autonomia professionale e sensibilità ed attenzione alle problematiche ed ai prodotti dell'area in cui si opera.

OPERATORE DI INTERVENTO ED ASSISTENZA ELETTRICA. Gestisce tutte le operazioni di manutenzione, anche di elevata complessità, rivolte agli impianti elettrici dell'area affidata, con capacità professionale ed autonomia operativa adeguate, in occasione sia di manutenzione di pronto intervento, sia di manutenzione programmata, ispettiva, preventiva e migliorativa. Caratteristiche di tale ruolo sono: la conoscenza approfondita delle funzioni operative delle macchine e degli impianti; la capacità di interpretare correttamente i relativi schemi; una gestione efficiente e sensibile delle problematiche legate alla complessità e molteplicità delle macchine e degli impianti affidati; una adeguata conoscenza elettronica di base.

IMPIANTISTA. Gestisce con efficace autonomia operativa diagnosi e riparazioni di impianti fluidodinamici installati su macchine grafiche o macchine complementari. Si richiede: una approfondita conoscenza degli impianti; capacità di interpretare correttamente disegni e schemi; capacità di effettuare correttamente la messa a punto, collaborando, all'occorrenza, con lo specialista di intervento. L'impiantista sarà orientato sempre più ad operazioni di manutenzione ispettiva, preventiva e migliorativa, assicurando comunque il suo apporto operativo specialistico in fase di pronto intervento. Per tale ruolo si prevede l'inquadramento al livello B2.

OPERATORE DI OFFICINA MECCANICA ED ELETTRICA. Oltre alle normali attività di officina (costruzione, riparazione e ripristino di pezzi di macchina, operazioni di banco per l'officina meccanica; riparazione e ripristino di motori e macchine elettriche per l'officina elettrica), che si esplicano, in forma ottimale, tramite esecuzione dei calcoli tecnici, scelta di modalità operative e scelta dei materiali, l'operatore di officina è chiamato a gestire autonomamente la fase di revisione completa di parti di macchina e/o complementari: partecipando anche quale specialista nell'assemblaggio e nell'adattamento di parti meccaniche o elettriche, alle fasi di smontaggio, rimontaggio e messa a punto; contribuendo, mediante un uso specialistico di macchine utensili o strumenti di misura delle grandezze elettriche, alla qualità ed all'efficienza delle operazioni.

ALTRE FIGURE PROFESSIONALI. Gli operatori addetti alla centrale termica ed alla gestione impianti, provvedono alla produzione di vapore ed al recupero del solvente nell'ambito di un unico ciclo strutturalmente integrato. Gli obiettivi assegnati sono: l'incremento della quantità e della qualità degli strumenti di controllo; la creazione di metodologie e parametri gestionali e tecnici di riferimento e validi per tutti. Queste figure devono possedere una piena autonomia operativa. La professionalità dell'operatore addetto

alla centrale termica è inoltre caratterizzata da una adeguata preparazione tecnica specifica, una costante sensibilizzazione agli obiettivi di recupero economico, una buona capacità di concorrere nella soluzione di problematiche emergenti. Agli operatori che evidenzino ed esplicitino in modo ottimale le capacità professionali sopra delineate viene attribuito il livello di inquadramento B3.

GESTIONE IMPIANTI. Al fine di ottenere la massima efficienza degli impianti, in un contesto di contenimento dei consumi, di affidabilità di servizio e di sicurezza, è necessario incrementare il presidio sugli impianti stessi, privilegiando l'aspetto gestionale rispetto a quello manutentivo, e, all'interno di quest'ultimo, le attività ispettive e preventive rispetto a quelle di intervento su chiamata o guasto. Gli impianti di competenza dell'operatore addetto alla gestione Impianti sono: impianti di condizionamento, pozzi idrici, impianti di recupero solventi, impianto di depurazione delle acque industriali, reti idriche. Le principali attività consistono in: avviamento e ottimizzazione del funzionamento; regolazioni manuali o su programma; rilevazione misure statistiche; ispezioni sullo stato di conservazione; manutenzione periodica. Il profilo professionale richiede: una adeguata conoscenza degli impianti, dei loro parametri ottimali di funzionamento; un'autonomia operativa; un'adeguata capacità di proporre modifiche volte a conseguire migliori risultati di funzionamento; una particolare sensibilità volta all'analisi e alla gestione sistematica delle informazioni e dei dati tecnici. Agli operatori che evidenzino ed esplichino in modo ottimale le capacità professionali sopra delineate viene attribuito il livello d'inquadramento B3.

INQUADRAMENTI PROFESSIONALI. Le Parti confermano la validità degli accordi esistenti in materia di inquadramento professionale degli addetti di manutenzione. In linea con quanto previsto nell'accordo 27 marzo 1986, le Parti concordano di riconoscere l'inquadramento al livello B2 con superminimo orario di L. 300, assorbibile solo in caso di passaggio di livello, agli operatori che, già in possesso della professionalità prevista al livello B2: intervengano su macchine e/o attrezzature ad alta complessità tecnica e tecnologica, con padronanza della tecnologia interessata ed in piena autonomia e discrezionalità; dimostrino piena capacità di intervento e piena autonomia, garantendo completezza di intervento ed affidabilità di risultati, e dimostrando inoltre spirito collaborativo. Le Parti riconoscono che un gruppo di lavoratori risulta già in possesso dei requisiti sopra precisati. Il trattamento si intende aperto a tutti i lavoratori che rispondono ai requisiti. Si concorda inoltre di attribuire un importo di L. 500 orarie, assorbibile in caso di passaggio di livello, a quegli operatori, che in possesso dei requisiti sopra indicati, evidenziano anche: capacità di gestire, in piena autonomia e garantendo piena affidabilità di risultati, iniziative specifiche e di particolare complessità, relative a revisioni, manutenzioni straordinarie, modifiche rilevanti; capacità di fornire, sulla base dell'esperienza acquisita il proprio contributo professionale in ordine alla definizione delle modalità operative ottimali, dimostrando autonomia, responsabilità e spirito di collaborazione; particolare sensibilità nel ricercare e proporre soluzioni alternative riferite al miglioramento tecnologico ed al contenimento dei costi; particolare sensibilità ed attenzione nei confronti dell'aggiornamento professionale. L'azienda provvederà ad individuare da subito le figure professionali sopra delineate in misura adeguata alle esigenze tecnico-operative ed alle realtà professionali esistenti. Al termine di una prima fase di 3 mesi, si darà luogo ad una verifica, dando corso alla conferma definitiva nel ruolo ed al relativo trattamento economico, che coprirà anche il periodo di avvio. Entro un anno le Parti si incontreranno per verificare la rispondenza e la funzionalità dei nuovi ruoli professionali, per identificare gli eventuali problemi emersi e discutere gli eventuali interventi correttivi.

ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ. L'articolazione dell'orario ed i criteri di flessibilità per la manutenzione devono tener conto delle specifiche esigenze funzionali di tale attività. Viene riconfermato il seguente orario a turno: 1° turno: da lunedì a sabato, con orario 6-13, per 42 ore settimanali; 2° turno: da lunedì a venerdì, con orario 13 -20, per 35 ore settimanali; 3° turno: da lunedì a venerdì, con orario 20-02 e sabato 13-20, per 37 ore settimanali. I criteri di flessibilità per il personale a turno sono i seguenti: il monte massimo è fissato in 60 ore; le flessibilità di orario potranno essere effettuate mediante prolungamenti (diurni o notturni) o rientri; per prolungamenti a congiunzione turni, si darà luogo al riconoscimento di un corrispondente monte di riposi compensativi retribuiti, con il numero dei prolungamenti che sarà correlato al numero di settimane a turno notturno lavorate nell'anno; per prolungamenti diurni o rientri con preavvisi di 48 ore e oltre, si darà luogo al riconoscimento di un corrispondente monte di riposi compensativi non retribuiti.

Viene riconfermato anche l'orario di lavoro settimanale per il personale a spezzato rigido: da lunedì a venerdì, con orario 8-12, da lunedì a mercoledì con orario 13-17 e giovedì più venerdì, con orario 13-16.30, per 39 ore settimanali.

Per tale personale le prestazioni di flessibilità d'orario (monte massimo 60 ore) potranno essere effettuate nella giornata di sabato (normalmente 4 ore) e nelle giornate dal lunedì al venerdì dopo aver completato il normale orario giornaliero.

Per quanto riguarda le presenze domenicali previste dall'accordo 23 agosto 1985, le parti ne confermano la validità e il relativo trattamento.

OCCUPAZIONE. In linea con l'accordo 27 marzo 1986, l'azienda procederà, in tempi brevi, all'inserimento di un gruppo di giovani operatori, avvalendosi dei contratti di formazione e lavoro. Nell'ambito di tali iniziative, sarà richiesto un contributo concreto anche agli operatori più esperti e professionalmente più maturi, cui affidare le fasi di crescita professionale dei nuovi operatori mediante affiancamenti.

FORMAZIONE PROFESSIONALE. Le Parti sottolineano il ruolo essenziale che le iniziative di formazione del personale devono svolgere. Proseguiranno pertanto le iniziative di aggiornamento e riqualificazione tecnico-professionale. La definizione degli aspetti operativi di tali iniziative sarà oggetto di esame fra i responsabili di manutenzione ed i delegati sindacali interessati.

RAPPORTI DI COOPERAZIONE FRA MANUTENZIONE E PRODUZIONE. Le attività di manutenzione finalizzate a garantire lo stato di efficienza degli impianti si svolgono, in massima parte, in un ambito che è anche funzione diretta del tipo e del grado di integrazione che si stabilisce tra manutenzione e produzione. Si ribadisce pertanto la validità e l'attualità delle argomentazioni espresse in materia dall'accordo 7 agosto 1984.

ASPETTI AMBIENTALI. Le Parti convengono di procedere ad una verifica su taluni aspetti legati all'ambiente in cui operano alcune funzioni di manutenzione (officina meccanica), nel contesto delle iniziative concordate in materia.

23 dicembre 1986. Definizione degli organici tecnici di macchina nel reparto stampa roto offset. Sulla 850: 6 persone con una uscita e 7 persone con due uscite; sulla Target: 5 persone con una uscita e CTV; 6 persone per prodotti ad alta qualità; sulla Man: 10 persone; 9 persone con lavori 4/1 e 2/2 colori. A seguito delle modifiche tecnico-organizzative l'organico di reparto si attesta a 129 persone, con 17 squadre. Revisioni dei livelli retributivi: per i capi macchina che dimostrino piena affidabilità ed autonomia, l'attuale superminimo viene elevato a L. 400 orarie. Ai capi macchina che, oltre a possedere i requisiti sopra citati, portino a compimento il lavoro in modo ottimale, dall'avviamento alla tiratura dei livelli qualitativi e produttivi prefissati, avvalendosi anche delle nuove tecnologie, firmi il foglio macchina, gestendo ed organizzando in maniera ottimale il lavoro della squadra, verrà riconosciuto un super minimo complessivo di L. 500. Per quanto riguarda gli operatori della squadra di macchina, la crescita professionale e l'acquisizione del livello B3 si realizzeranno in linea con gli accordi dell'8 aprile 1980 e 21 ottobre 1985. Addestramenti. Le parti convengono sull'opportunità di proseguire nelle iniziative in corso, particolarmente per quanto riguarda l'affiancamento dei capi macchina ai capi turno; incontri in aula con i capi macchina; attività del "gruppo addestratori".

23 dicembre 1986. Verifica tecnico-organizzativa e professionale del reparto stampa rotocalco. Gli indirizzi assunti per la nuova organizzazione, dovranno assicurare: a) una maggiore responsabilizzazione a tutti i livelli sui risultati complessivi di commessa, attraverso l'integrazione tra attività di trasformazione e di controllo e una più ampia conoscenza tecnica degli impianti produttivi da parte del personale; b) il passaggio da metodi di lavoro basati sulla esperienza individuale, a metodi più razionali e standardizzati che diano rilievo alla impostazione ed alla gestione preventiva delle variabili tecniche delle commesse; c) la delega verso il basso di compiti ed attività che favorisca una maggiore rapidità ed efficacia degli interventi e la crescita professionale degli operatori in un consapevole rapporto di cooperazione nell'ambito della squadra: essa dovrà operare come un gruppo fortemente integrato e orientato al pieno raggiungimento degli obiettivi produttivi; d) il consolidamento dell'assorbimento in reparto di alcune funzioni e attività, prima svolte da organismi esterni, quali la gestione operativa della qualità sulla base dei parametri tecnici di commessa e la gestione dei materiali necessari per la produzione; e) una maggiore sensibilizzazione del personale di produzione verso il processo di controllo-regolazione dei mezzi produttivi. L'attuazione della nuova organizzazione del lavoro sarà accompagnata da adeguati interventi addestrativi e formativi. Ruoli professionali. Ferma restando la responsabilità globale del capo turno in termini di qualità, tempi, costi delle commesse, e la sua fondamentale funzione di coordinamento e di riferimento tecnico-operativo e gestionale, nonché di supporto formativo, si ritiene opportuno precisare che il capo macchina è una figura operativa con funzioni di coordinamento, al quale vengono attribuite le seguenti responsabilità: a) conseguire l'ottimale impiego dei fattori produttivi per il raggiungimento dei risultati di commessa sulla base delle specifiche fornite dai capi turno; b) mantenere in piena efficienza l'impianto produttivo

affidatogli, attivando gli operatori di macchina e di manutenzione; c) favorire l'arricchimento e l'integrazione professionale degli operatori di squadra. La gestione diretta, da parte dei capi macchina, del visto qualitativo, si configura come un obiettivo di medio periodo da raggiungere mediante adeguate forme di addestramento e con una delega progressiva del visto. L'operatore di squadra è una figura cui si richiede una professionalità tecnico-operativa atta ad operare in tutte le posizioni di macchina, con la necessaria efficienza nelle diverse fasi del ciclo produttivo, contribuendo all'ottimale conseguimento dei risultati, in un'ottica di lavoro di gruppo. Nel quadro di una diffusa crescita professionale del reparto, al capo macchina che dimostri piena affidabilità ed autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati, l'attuale superminimo viene elevato a L. 500 orarie. Al capo macchina che, oltre a possedere i requisiti sopracitati, operi in piena autonomia con responsabilità sui risultati, porti a compimento il lavoro in modo ottimale, dall'avviamento alla tiratura dei livelli qualitativi e produttivi prefissati, firmi il foglio di macchina gestendo e organizzando razionalmente il lavoro della squadra, verrà riconosciuto un superminimo complessivi di L. 600 orarie. Le revisioni dei livelli retributivi si intendono assorbibili in caso di passaggio di livello. L'azienda potrà in essere particolari iniziative addestrativo-formative per l'acquisizione da parte dei capi macchina della massima professionalità. Inoltre sarà attribuito il livello B2 all'operatore su macchina da stampa che, in possesso della specializzazione, disponga di una accresciuta professionalità e una comprovata esperienza, che gli consenta di impostare il lavoro e di svolgere qualsiasi operazione complessa, di preset, regolazione e controllo, predisponendo nel contempo il materiale necessario; sia in grado di garantire la piena intercambiabilità con il capo macchina in caso di temporanea assenza dello stesso; favorisca l'addestramento degli altri operatori di squadra. Il dimensionamento di tale gruppo di operatori avverrà sulla base delle effettive esigenze di funzionalità delle squadre e dei turni di lavoro. Allo scopo di far fronte al prevedibile turn-over che potrà avvenire in reparto, l'azienda potrà in essere particolari forme di addestramento-formazione per l'acquisizione della professionalità prevista al livello B2. Per quanto riguarda gli operatori della squadra di macchina, la crescita professionale e l'acquisizione del livello B3 si realizzeranno in linea con i contenuti, relativi alla stampa rotocalco, degli accordi 8 aprile e 13 maggio 1980.

Organici tecnici. In ottemperanza a quanto previsto dagli accordi 19 marzo e 29 ottobre 1986, si conferma che anche la revisione della composizione degli organici rappresenta una misura organizzativa necessaria al fine di dar luogo a modalità operative più efficienti che consentano un significativo recupero di competitività. A tale scopo si prevede:

ROTATIVA	NUMERO ADDETTI		
	I USCITA	2 USCITE	3 USCITE
Cerutti Nord	6	7	—
Cerutti Sud	7	8	—
Super 1	7	8	—
Super 2	7	8	—
Super 3	7	8	—
Super 4	7	8	9
Super 5	7	7	—
Personale di reparto: 3 per turno, 1 a spezzato			

A seguito delle modifiche tecnico-organizzative concordate e delle innovazioni tecnologiche sino ad ora introdotte, l'organico del reparto si attesta al livello di 191 unità, più 3 aggiuntive divise in 22 squadre. Le tre unità aggiuntive saranno utilizzate in reparto con finalità addestrative ed in via transitoria. L'azienda conferma inoltre il proprio intendimento di proseguire nel graduale rinnovamento degli impianti produttivi, necessario a mantenere il reparto allineato con l'evoluzione tecnologica in atto nel settore. Il confronto sulla produttività procede attraverso dei corsi di formazione ai quali partecipano i delegati del Consiglio di fabbrica.

14 gennaio 1987. Situazione organizzativa e professionale del reparto preparazione cilindri. Le innovazioni tecnologiche prefigurano un possibile collegamento delle fasi di composizione, fotoriproduzione, montaggio ed incisione in un unico sistema integrato e rendono necessario un adeguato modello organizzativo del gruppo preparazione cilindri. Di conseguenza occorre sviluppare i seguenti indirizzi

operativi: a) proseguire nell'integrazione professionale tra le figure operanti nell'area, al fine di agevolare la cooperazione fra professionalità collegate; b) agevolare l'acquisizione di livelli più elevati di professionalità specifica favorendo la mobilità del personale, integrando gli approcci con metodi operativi più razionali ed omogenei, ottimizzando l'accorpamento di attività che prima venivano svolte da funzioni esterne alla produzione; c) delegare agli operatori compiti e mansioni che favoriscano la loro autonomia; d) sensibilizzare e responsabilizzare maggiormente gli operatori, orientandoli al risultato finale della linea cilindri e incrementare la collaborazione attiva tra il personale di produzione e quello di manutenzione nel processo di controllo-regolazione dei mezzi produttivi. Si conviene sull'opportunità di attuare le seguenti iniziative: Cromo galvanico. Individuazione di un numero di operatori che, oltre a svolgere in piena autonomia e in modo ottimale le operazioni sulle attrezzature operanti in reparto, siano in grado di collaborare con il capo reparto nel coordinamento tecnico-operativo e fungere da punto di riferimento tecnico per i diversi operatori. Agli operatori che ricoprano con piena affidabilità e competenza tale ruolo l'azienda riconoscerà il livello B2. Incisione Rotocalco. A fronte del contributo offerto da taluni operatori nell'addestramento, nell'avviamento-gestione di nuovi processi, l'azienda conferma la disponibilità a riconoscimenti economici a carattere di una tantum. Correzione Cilindri. Vengono accorpate funzioni di controllo operativo della qualità, in coerenza con le nuove linee della nuova organizzazione del lavoro. Ultimata la fase di addestramento, l'azienda ritiene possibile individuare un numero di operatori che, già in possesso di elevata professionalità, autonomia e affidabilità, possano eseguire la valutazione qualitativa sui prodotti periodici. Valutata l'effettiva rispondenza professionale alla nuova attività, l'azienda riconoscerà a tali operatori un incremento retributivo di L. 300 orarie assorbibili solo in caso di eventuali passaggi di livello. Tiraprove Rotocalco. Il capo macchina è una figura operativa e ad esso si richiede di: raggiungere i livelli qualitativi di commessa; mirare a metodi di lavoro più appropriati e alla razionalizzazione delle operazioni di squadra, assicurare l'efficiente gestione tecnica dell'impianto; favorire l'arricchimento e l'integrazione professionale degli operatori della squadra. Per il capo macchina che, oltre a svolgere compiutamente il proprio ruolo, consegue in autonomia il livello qualitativo atteso, l'azienda ritiene esistano le condizioni per riconoscere un incremento retributivo elevando l'attuale superminimo a L. 450 orarie, assorbibili solo in caso di passaggio di livello. Montaggio Rotocalco. Limitatamente al ruolo dell'operatore addetto all'impostazione che, in piena autonomia operativa, sa scegliere e compilare l'impaginazione in relazione al formato della macchina da stampa, segnala i valori dei restringimenti, la posizione dell'occhio elettronico, delle scalette e dei segni di registro, si riconosce l'inquadramento B2 con un superminimo di L. 500 orari, assorbibili solo in caso di passaggio di categoria.

21 gennaio 1987. Verifica mutamenti nell'organizzazione del lavoro di fotoriproduzione offset. Le Parti hanno preso atto che gli interventi a carattere organizzativo realizzati a seguito dell'accordo 22 marzo 1985 hanno portato a recuperi di produttività, per cui confermano gli obiettivi e gli strumenti in esso previsti.

1. MUTAMENTI. Le Parti hanno constatato il verificarsi di una rilevante modificazione nel mix di prodotto, in quanto la fotoriproduzione offset è impegnata quasi esclusivamente su prodotti terzi di qualità variabile e tendente a qualità medio-alta. Questa tipologia del prodotto rende necessaria l'individuazione di strumenti organizzativi, gestionali e tecnologici che consentano ulteriori significativi recuperi di competitività, nonché flessibilità di risposta, anche al fine di una migliore difesa dei livelli occupazionali. L'esperienza maturata nel periodo trascorso ha inoltre evidenziato alcune disfunzioni nell'organizzazione del lavoro: eccessiva frammentazione delle risorse produttive e difficoltà nel trasferimento di informazioni relative al prodotto. Sulla base di tali considerazioni le attività di fotoriproduzione offset vengono articolate come segue: linea 1. È costituita da 17 operatori fra scanneristi e ritoccatore. La tecnologia è costituita da due scanner (DC 300 e Dai Nippon) operanti su tre turni. Linea 2. È costituita da 18 operatori. La tecnologia è costituita da due scanner DC 350 operanti su tre turni. Linea 3. Comprende le lavorazioni di premontaggio, doppiaggio, montaggetti, prove chimiche e tiraprove. Il premontaggio è funzionalmente correlato con le professionalità delle Linee 1 e 2, è orientato ad ottimizzarne l'impostazione dei lavori, ma si colloca organizzativamente nella Linea 3.

2. MOBILITÀ DEL PERSONALE. A fronte di andamenti disomogenei nei carichi di lavoro, operatori di tutte le professionalità delle preparazioni offset potranno svolgere tutte le lavorazioni. In tale contesto sarà effettuato un incontro con i delegati interessati, allo scopo di valutare sul piano tecnico-organizzativo le conseguenze derivanti per la gestione di tale istituto.

3. ORGANICI DEGLI SCANNER. L'organico per ciascun scanner viene definito in 1 operatore. Gli scanneristi in esubero saranno interessati a iniziative di riconversione professionale.

4. **PROGRAMMAZIONE.** L'obiettivo di una gestione più integrata e globale delle attività di fotorigrafia e di montaggio-incisione, rende opportuna l'unificazione in un unico presidio delle attività di programmazione. Avvalendosi di strumenti informatici, sarà favorita una più completa e diffusa conoscenza delle caratteristiche delle commesse, circa tempi e cicli di lavorazione.

5. **INCISIONE LASTRE PER IL TIRAPROVE.** L'attività di incisione lastre per il tiraprove viene assorbita dalle linee del montaggio-incisione.

6. **RICONOSCIMENTI PROFESSIONALI.** In relazione alle iniziative di mobilità, si conviene che, agli operatori dei montaggi che conseguiranno la sufficiente autonomia nella lavorazione del premontaggio, verrà riconosciuto il livello di inquadramento professionale corrispondente B2.

7. **LIVELLI OCCUPAZIONALI.** L'organico globale relativo alle attività di fotorigrafia offset è risultato, al 31.12.1986, di 71 addetti, al netto del personale in CIG.

23 gennaio 1987. Criteri e modalità di rotazione in CIG in alcuni uffici. Preventivi e tariffe: rotazione di una persona su una posizione di segreteria; archivio tecnico: rotazione di 2 persone su 6 posizioni lavorative; direzione logistica: rotazione di 2 persone su 2 posizioni nell'ambito degli approvvigionamenti; direzione del personale: rotazione di una persona su una posizione nell'ambito del telex, oltre che una posizione in rotazione nell'ambito del centralino. Si concorda inoltre di far rientrare temporaneamente 4 lavoratori attualmente in CIG, per consentire l'esaurimento delle ferie arretrate in alcune aree impiegate.

29 gennaio 1987. Reparto distribuzione editoriale. Nuove tecnologie e modifiche dell'assetto delle attività. Per razionalizzare il processo produttivo, conseguire elevati livelli di produttività e una costante affidabilità del servizio sono previsti alcuni interventi riguardanti: a) installazione nel Magazzino centrale di un elaboratore IBM Serie 1; b) installazione nei magazzini periferici editoriali di personal computer, per gestire in tempo reale le giacenze; c) ristrutturazione del sistema di lavorazione del catalogo e introduzione di carrelli elettrici commissionati per aumentare l'efficienza della raccolta degli ordini di catalogo; d) realizzazione di un impianto per la raccolta e confezione degli ordini. Gli interventi avranno un costo globale di 750 milioni. In termini occupazionali gli interventi produrranno a Verona un esubero di 8 operai e 2 impiegati rispetto alla situazione al 31 dicembre 1986, che era di 35 impiegati, di cui 6 a part-time e 102 operai, di cui 17 part-time. Al fine di favorire una gestione ottimale delle risorse, le parti convengono sulle seguenti modalità di gestione: 1) ottimale utilizzo dell'orario di lavoro; 2) utilizzo della flessibilità nelle forme previste dall'accordo 27 marzo 1986; 3) programmazione delle eventuali ferie residue. Le parti si incontreranno con periodicità mensile per verificare l'andamento e le previsioni dei carichi di lavoro.

6 febbraio 1987. Gestione carichi di lavoro nel reparto stampa rotocalco. Le parti concordano di gestire la situazione di sottocarico su taluni impianti ed una concentrazione su altri, effettuando ulteriori 4 prolungamenti nel 3° turno.

10 febbraio 1987. Verifica nuovo assetto dell'organizzazione del lavoro e dei ruoli professionali conseguenti all'introduzione delle nuove tecnologie di lavorazione dei testi nell'ambito dello stabilimento nuove preparazioni e verifica della funzionalità dell'organizzazione del lavoro all'interno dei sistemi integrati di fotorigrafia. Le parti confermano la validità del modello organizzativo dello stabilimento e delle modalità operative. In particolare, viene confermata l'articolazione della struttura operativa in stazione di impostazione e gruppi di lavorazione, definiti per ciascuna fase di lavorazione (testo, immagine) cui viene affidata la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi produttivi stabiliti.

Effettuata una verifica in ordine agli assetti occupazionali definiti con accordo del 23 agosto 1986, viene riscontrato un organico superiore alle previsioni formulate, in ragione dell'avvio di nuove iniziative editoriali.

LAVORAZIONE DEL TESTO. La fase di lavorazione è stata interessata da: a) introduzione di nuove tecnologie elettroniche di trattazione dei testi che consentono di realizzare, a mezzo videografico, la formatura della pagina, definendo gli spazi destinati al testo e quelli destinati all'immagine e permettendo quindi sia la impaginazione degli elementi di testo sia, in prospettiva, una volta realizzate le necessarie interconnessioni con i sistemi integrati di fotorigrafia, la collocazione dell'immagine. L'utilizzo di tali tecnologie vede la sua regolamentazione nel nuovo CCNL 19 luglio 1986; b) l'adozione del Sistema editoriale Mondadori (SEM) la cui sperimentazione è stata oggetto di apposito accordo tra le Parti. Tali innovazioni hanno comportato significativi mutamenti sia nella organizzazione del ciclo produttivo, sia in alcuni profili professionali degli operatori. I ruoli professionali che si evidenziano all'interno di tale fase produttiva sono: a) operatore addetto alla battitura del testo: esegue in piena autonomia operativa e nel rispetto delle medie produttive attese, le operazioni di battitura dei testi nella forma richiesta dal sistema

per la successiva impaginazione. Si conferma l'inquadramento al livello B2; b) operatore addetto alla impaginazione elettronica del testo: provvede in piena autonomia operativa e nel rispetto degli standard produttivi stabiliti, alla chiusura a mezzo videografico della pagina completa di tutti gli elementi di testo, assemblando i testi memorizzati, dopo averli completati degli eventuali attributi tipografici mancanti. Si conferma l'inquadramento al livello B2 e si riconosce un superminimo di L. 200 orarie, assorbibile solo in caso di passaggio di livello; c) operatore addetto alla impaginazione manuale del testo: come "leader di gruppo" assicura il necessario coordinamento tecnico-operativo mantenendo i rapporti diretti con la stazione d'impostazione, garantisce la rispondenza qualitativa del prodotto, segnala alla linea gerarchica l'emergere di nuove necessità relativamente ai flussi operativi e alla metodologia di lavoro, facilita un omogeneo e funzionale sviluppo professionale dei ruoli richiesti dalla nuova organizzazione del ciclo. L'azienda procederà da subito alla identificazione e attivazione di un primo gruppo di leader. Agli operatori che ricopriranno tale ruolo con piena affidabilità e completa autonomia operativa si riconoscerà un superminimo di L. 400 orarie assorbibile solo in caso di eventuale passaggio di livello.

LAVORAZIONE DELL'IMMAGINE. Le Parti hanno proceduto alla verifica della funzionalità della nuova organizzazione del lavoro nell'ambito dei sistemi integrati. L'impostazione prevista dall'accordo 28 agosto 1985 risulta valida. Per quanto concerne in particolare il ruolo di "leader di gruppo", viene richiamata la specifica connotazione di coordinamento tecnico-operativo. Al fine di assicurare un maggior equilibrio tra momenti di coordinamento e momenti di operatività nello svolgimento del ruolo, si ritiene opportuno elevare gradualmente a 12 il numero dei leader. In considerazione, quindi, del positivo esito sul piano produttivo e del pieno consolidamento sul piano organizzativo, si concorda di elevare il superminimo orario per gli operatori che operino in piena autonomia a L. 350 e a L. 500 quello previsto per il "leader di gruppo". Tali revisioni retributive sono assorbibili in caso di passaggio di livello contrattuale.

10 febbraio 1987. Esame della situazione e delle prospettive del servizio amministrazione clienti rateali in ordine all'assetto tecnico-organizzativo e all'utilizzo dei sistemi EDP. Le linee di intervento saranno le seguenti: a) ricerca di una maggiore standardizzazione nei rapporti con gli organismi interni ed esterni; b) ricerca di una maggiore omogeneizzazione delle procedure; c) utilizzo dei sistemi EDP; d) realizzazione di una nuova impostazione dell'archivio attraverso il caricamento dati nel calcolatore.

L'attuazione completa degli interventi produrrà un esubero di 2 unità rispetto alla situazione al 31 dicembre 1986, che era di 35 persone, di cui 4 a part-time. L'organico del servizio si attesterà pertanto, per l'anno 1987, a 33 persone, di cui 4 a part-time. Le eccedenze di personale verranno gestite con i criteri previsti.

9 marzo 1987. Verifica della situazione tecnico organizzativa del reparto legatoria. Le Parti convengono in merito a: a) aspetti organizzativi. Va assicurata per l'intera durata del turno la continuità di funzionamento. Perciò, dal 16 marzo 1987 non si darà più corso alle pause di lavoro che comportino la fermata della macchina; b) rotazioni. Viene assunto come indirizzo comune la definizione di nuovi criteri di rotazione del personale sulle varie posizioni di macchina, al fine di contemperare il miglior utilizzo degli impianti con una equilibrata distribuzione dell'impegno fisico; c) rapporti con la manutenzione. La lavorazione esige tanti avviamenti, quindi tanti controlli-regolazioni. È richiesto lo sviluppo di una collaborazione attiva tra il personale di produzione e quello di manutenzione. A tal fine verranno promossi incontri per concordare le modalità operative finalizzate ad una maggiore responsabilizzazione del personale verso il processo di controllo-regolazione dei mezzi produttivi; ad un costante adeguamento professionale del personale alla manutenzione degli impianti e alla creazione di un libro-macchina per la registrazione degli interventi, delle pulizie e della lubrificazione.

Vengono definiti gli organici tecnici del taglio, della piega, della imbavatura, della raccolta, della incasatura, della catena K-70, della brossura, del finissaggio.

PROFESSIONALITÀ. La mutata situazione tecnico-organizzativa del reparto comporta l'esigenza di sviluppare atteggiamenti diretti a: a) una più ampia conoscenza degli impianti produttivi; b) l'attenzione al rispetto degli standard quantitativi e qualitativi; c) lo sviluppo della mentalità di squadra e quindi di forme di integrazione e cooperazione fra i componenti degli organici di macchina. Ferma restando la responsabilità globale del capo turno e la sua fondamentale funzione di coordinamento, di riferimento tecnico-organizzativo e di supporto formativo, valutata la situazione tecnico-organizzativa e le prevedibili prospettive tecnologiche, le parti convengono sulla opportunità di individuare, nell'ambito degli organici di catena e di brossura, un capo linea il quale mantenendo un ruolo operativo svolga i seguenti compiti: effettuare il coordinamento operativo; eseguire il visto qualitativo; favorire lo sviluppo di una mentalità di squadra e, quindi, di forme di integrazione e cooperazione fra i componenti degli organici di macchina;

assicurare la migliore gestione dell'impianto. A fronte dell'ottimale svolgimento di questo ruolo, viene riconosciuto l'inquadramento al livello B3 con superminimo orario di L. 300 assorbibile in caso di eventuale passaggio di livello. Entro un anno, le parti si incontreranno in ordine al nuovo assetto organizzativo e professionale. Le iniziative formative atte a favorire un sollecito e completo apprendimento e svolgimento dei nuovi compiti saranno oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

17 aprile 1987. Analisi situazione tecnico-organizzativa del gruppo spedizione periodici. 1) manutenzione. Al fine di sviluppare una collaborazione attiva tra personale di produzione e di manutenzione, saranno promossi incontri idonei ad incrementare il grado di omogeneizzazione e responsabilizzazione del personale di produzione verso il processo di controllo/regolazione delle attrezzature e istituire un libro di macchina-linea per la periodica registrazione degli interventi, delle pulizie e delle lubrificazioni; 2) organizzazione del lavoro della squadra. Gli organici tecnici vengono così definiti: reparto abbonati: impianto C/80 e C/50: 1 capo macchina; 1 operatore per il carico; 1 operatore per il controllo abbonati; 1 operatore per lo scarico + 1 in presenza di inserto grafico o gadget + 1 per pacchi inferiori a 20 copie. Impianto L/1000 e L/2000: 1 capo macchina; 1 operatore per il carico; 2 operatori per il controllo abbonati; 1 operatore per lo scarico, + 1 operatore in presenza di inserto grafico o gadget, + 1 operatore per pacchi inferiori a 15 copie. Reparto rivendite: impianto C 60: 1 capo macchina; 4 operatori per il carico. Impianto C /255: 1 capo macchina; 2 operatori per il carico; 1 operatore per lo scarico. Le pause individuali vengono gestite nell'ambito della normale rotazione di squadra. Lavori al tavolo. A tale attività vengono adibite persone (2 per turno) con comprovata idoneità al lavoro sulle macchine. Il personale di squadra dovrà possedere un'adeguata conoscenza delle macchine e dei prodotti, operando in una logica di integrazione e cooperazione. Ferma restando la responsabilità globale del capo turno e la sua funzione di coordinamento, allo stesso vengono attribuite altre responsabilità: ottimizzare l'impiego delle risorse; assicurare la migliore gestione dell'impianto; favorire la crescita professionale e la integrazione degli operatori che compongono la squadra; compilare il libro di macchina. Per i capi macchina in possesso di autonomia operativa ed un elevato grado di capacità di conduzione della squadra, si ritiene esistano le condizioni per una revisione retributiva riconoscendo loro un importo orario di L. 250, assorbibile in caso di passaggio di livello. L'organico di reparto si attesta su n. 146 operai e n. 14 impiegati. Si evidenziano pertanto esuberanti di personale pari a 36 operai e 1 impiegato. La gestione di tali eccedenze di personale avverrà individuando per n. 16 persone altrettante posizioni presso il gruppo confezione periodici e operando per le rimanenti e sino alla definitiva applicazione della legge 67/1987 in coerenza con quanto fino ad oggi realizzato (ferie, CIG a rotazione ecc.).

23 aprile 1987. Organizzazione del lavoro centro fotoriproduzione gruppo alte preparazioni. Aspetti tecnico-organizzativi. Le attività di fotoriproduzione si sviluppano su tre linee di produzione, due orientate al lavoro rotocalco (cataloghi e periodici) ed una al lavoro offset a foglio (libri). Il lavoro roto offset sarà invece distribuito sulle tre linee a riequilibrio dei carichi di lavoro e come momento di integrazione tecnico-professionale degli operatori. All'interno di ogni linea il modello organizzativo ricalcherà quello attualmente in atto nelle linee di fotoritocco rotocalco. Le due linee rotocalco-roto offset disporranno di n. 3 scanner ciascuna. La linea offset- roto-offset disporrà di n. 2 scanner.

Turni di lavoro. Le due linee rotocalco-roto offset lavoreranno a 2-3 turni. La linea offset-roto offset lavorerà a 2-3 turni ivi comprese le lavorazioni di montaggetti, tiraprove e doppiaggio. Gli operatori ai tavoli (cromisti e premontatori) opereranno, salvo eccezioni, su 2 turni giornalieri.

Organici. L'organico complessivo degli operatori ex fotomeccanica offset ed ex fotoritocco rotocalco ammonta, al 31 marzo 1987, a 149 unità. La nuova organizzazione delle attività di fotoriproduzione in un unico centro articolato su tre linee comporta una riallocazione delle risorse professionali così distribuite: linea 1 rotocalco, roto-offset: n. 54; linea 2 rotocalco-roto offset: n. 53; linea 3 offset-roto offset: n. 42, per un totale di 149 unità. In conseguenza della nuova distribuzione delle risorse sulle tre linee, 28 operatori della ex fotomeccanica vengono trasferiti nell'ambito delle due linee rotocalco-roto offset. Le iniziative di razionalizzazione tecnico-produttiva potranno comportare riflessi sui nuovi livelli occupazionali. A tal fine le parti procederanno a incontri di verifica per adottare gli opportuni strumenti gestionali.

28 aprile 1987. Riunione a Verona tra direzione area industriale grafica e segreterie nazionali e provinciali Filis-Cgil, Fis-Cisl, Filagc-Uil unitamente ai rappresentanti dei vari Consigli dei delegati, per esaminare il documento di piano.

1) Riconfermando gli obiettivi produttivi dell'area, in termini sia di soddisfacimento delle esigenze dell'editore, sia di penetrazione nei mercati conto terzi, una analisi delle prevedibili evoluzioni dei mercati in relazione alle differenti tecnologie di produzione evidenzia concrete possibilità evolutive dei prodotti

rotocalco; seppur in misura lievemente inferiore, prospettive di crescita si evidenziano per quanto concerne le quote di mercato roto offset. Situazione per contro assai problematica è da registrare nell'ambito dei mercati offset a foglio, situazione che pone l'esigenza di un attento riesame delle potenzialità produttive offset.

2) In questo quadro, l'azienda riconferma il suo impegno a perseguire una politica di profondo rinnovamento dell'apparato produttivo, idonea ad assicurare i necessari sviluppi di produttività, favorendo di conseguenza lo sviluppo dei volumi produttivi sia interni al gruppo, che per conto terzi. A tal fine verranno realizzati investimenti per un ammontare complessivo di 101 miliardi nel periodo 1986-88. Il programma di investimenti sarà oggetto di ulteriore verifica tra le Parti, sia a livello di singole unità produttive, sia nel contesto degli incontri già richiesti dalle organizzazioni sindacali e dal coordinamento di gruppo.

3) A livello delle singole unità produttive, le Parti esamineranno le implicazioni conseguenti alle iniziative, sia di rinnovamento tecnologico, sia di trasformazione organizzativa, dotandosi degli opportuni strumenti di gestione.

4) In particolare, per quanto riguarda lo stabilimento di Vicenza, l'azienda esprime la volontà di perseguire l'obiettivo della sua continuità. In questo quadro, e alla luce dell'attuale situazione di insufficiente competitività dello stabilimento, nonché della esigenza di procedere ad una ottimizzazione globale dell'assetto delle unità produttive offset, le Parti convengono di approfondire, a livello di stabilimento, l'esame, al fine di definire e realizzare quelle revisioni dell'assetto produttivo, organizzativo e occupazionale che si renderanno necessarie.

5) L'azienda ribadisce inoltre il proprio intendimento di perseguire una politica di allocazione di attività, finalizzata a favorire, nelle diverse unità produttive dell'area grafica, un equilibrio produttivo tra lavori AME e lavori conto terzi. Verifiche periodiche verranno effettuate a questo fine a livello di area.

6) La definizione delle eventuali eccedenze di personale nelle singole unità produttive dell'area sarà oggetto di approfondito confronto fra le Parti a livello delle singole unità. A tal fine le Parti convengono che, a livello aziendale, ove necessario, si attiveranno per richiedere agli organismi competenti il riconoscimento dello stato di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale e il ricorso ai conseguenti strumenti contrattuali e legislativi di gestione, ivi compresi quelli previsti dalla legge per l'editoria di recente approvazione (Legge 67/1987).

7 maggio 1987. Esame situazione e prospettive occupazionali e professionali della direzione amministrativa. Anche in relazione all'introduzione dell'informatica, la direzione ha comunicato che sono in corso analisi e studi a diversi livelli: sull'intero gruppo Mondadori, sulla contabilità industriale dell'area grafica e sui carichi di lavoro dell'area di Verona. Nel corso dell'anno si procederà a consolidare l'inserimento dei programmi SGAT, a gestire il portafoglio clienti con il programma GEPO, a verificare la possibilità di gestire meccanicamente gli anticipi valutari su fatture estero. A seguito delle modifiche tecnico-organizzative introdotte e in via di attuazione l'azienda procederà entro giugno 1987 ad una valutazione dell'assetto professionale. All'attuazione completa degli interventi previsti, si avrà un esubero di 5 unità a tempo pieno rispetto alla situazione al 31 dicembre 1986: 54 persone di cui 8 a part-time. L'organico della direzione amministrativa si attesterà gradualmente a 45 posizioni entro il 1987. Le eccedenze di personale già maturate saranno gestite secondo quanto concordato tra le Parti. Le altre eccedenze che si determineranno a fronte degli interventi tecnico-organizzativi saranno oggetto di verifica tra le parti e comunque verranno gestite con i criteri previsti nel piano generale.

Nota a verbale delle organizzazioni sindacali. Le OOS ritengono insufficiente il piano di lavoro illustrato dall'azienda e si dichiarano insoddisfatte per quanto non previsto nel presente accordo in relazione al consolidamento della direzione amministrativa. Le OOS si riservano di intervenire in merito negli incontri a livello di gruppo circa il futuro e la continuità della direzione amministrativa di Verona.

11 maggio 1987. Verifica situazione e prospettive dell'area EDP. L'azienda precisa che a tale area compete l'attività di analisi, progettazione, sviluppo e gestione operativa dei sistemi informativi dell'AME SpA, degli Auguri di Mondadori e delle società controllate. Per i diversi settori di attività si precisa: 1) Sviluppo sistemi informativi-software di sistema-infocenter. L'azienda ribadisce il proprio intendimento di mantenere e consolidare nell'ambito dell'area veronese: a) analisi, progettazione e sviluppo di sistemi informativi per le diverse funzioni, aree e società del gruppo; b) sviluppo di progetti hardware e software di sistema e di rete per i collegamenti dei diversi ambienti elaborativi; c) sviluppo hardware e software e di rete per "office automation" e strumenti software per il personal computing. Nel quadro di tale politica di consolidamento del settore a Verona sono previsti inserimenti di risorse di adeguata professionalità. 2) L'organico complessivo è previsto si attesti per il 1987, a 39 unità. 3) Centro di input. L'assetto occupazionale attualmente di 10

persone prevede l'attestarsi, entro il 1987, a 6 posizioni lavorative. Entro il mese di settembre verrà effettuata una verifica sulla consistenza dell'organico e sulle modalità di gestione delle persone eccedenti. 4) Le Parti riconoscono il sussistere delle condizioni previste dal vigente CCNL per il riconoscimento agli addetti del livello C1. 5) Operatori e centro stampa. L'attività degli operatori è sempre più orientata al controllo complessivo del sistema (monitoraggio delle reti di comunicazione, sistemi di sicurezza, controllo validità dei processi elaborativi). L'organico, che alla data odierna è complessivamente di 20 unità, si prevede si attesti a 18 unità entro il 1987. Si prevede l'assorbimento in altro settore aziendale. 6) Automazione d'ufficio. Particolare attenzione è rivolta all'automazione del lavoro d'ufficio, con l'introduzione di personal computer in uffici e reparti produttivi, accompagnata da un'azione volta a sviluppare presso gli utenti, mediante apporto specialistico ed adeguata attività formativa, capacità di gestione autonome. 7) Gestione degli esuberanti. Le eccedenze di personale saranno oggetto di verifica tra le Parti e comunque verranno gestite con i criteri previsti dalle intese riguardanti l'area grafica.

16 giugno 1987. Verifica del processo di ristrutturazione tra direzione aziendale e segreterie provinciali Fis-Cisl, Filis-Cgil, Filsic-Uil unitamente all'esecutivo del Consiglio dei delegati. Le Parti dopo un ampio confronto, hanno concordato sulle valutazioni che seguono:

A) Gli interventi di ristrutturazione aziendale realizzati a partire dal 1983 hanno consentito il superamento di una precaria situazione gestionale, il progressivo rafforzamento dell'azienda e il consolidamento di una sua significativa presenza sui mercati nazionali ed esteri. B) I positivi risultati ottenuti, in termini di recupero di produttività e competitività, sono conseguenti alla attuazione di estesi programmi di rinnovamento e di potenziamento tecnologico, di revisione delle strutture e delle logiche organizzative e ad un maggior contributo del personale. C) La realizzazione delle iniziative è stata oggetto di confronto continuo e approfondito tra le Parti. L'impiego inoltre di adeguati strumenti di gestione delle eccedenze di personale ha consentito di difendere al meglio i livelli occupazionali. D) Preso atto dei risultati sin qui acquisiti, si constata il persistere di aspetti problematici, che comportano l'esigenza di proseguire nello sviluppo della produttività e della competitività, supportato da processi di trasformazione tecnologica e razionalizzazione produttiva.

OBIETTIVI DEL PIANO. Al fine di superare in via duratura le difficoltà, le parti convengono sulla necessità di realizzare un piano articolato di interventi.

1) Viene confermata la centralità delle Officine Grafiche di Verona nell'ambito dell'area grafica ed il loro ruolo di stampatore privilegiato del gruppo editoriale, nonché di importante insediamento industriale per la stampa in conto terzi. 2) In particolare si assumono come obiettivi, nel biennio 1987-88: un incremento dei volumi del 14% per la rotocalco, del 16% per la roto offset, un sostanziale mantenimento dei volumi per la offset. 3) L'azienda ribadisce il proprio intendimento di perseguire una politica di allocazione di attività finalizzata a favorire un equilibrio produttivo tra lavori AME e lavori conto terzi.

INVESTIMENTI. Il programma, a sostegno degli obiettivi sopra citati prevede, per il periodo 1987-88 un impegno finanziario dell'ammontare di L. 87.664 milioni. Tali risorse saranno indirizzate sia ad un deciso rinnovamento tecnologico e potenziamento produttivo, sia ad un completo riassetto organizzativo. In particolare si prevede:

per le preparazioni: realizzazione, all'interno delle Officine Grafiche, di un nuovo centro produttivo di fotorigrafia attrezzato con sistemi integrati; per le stampe: introduzione di nuovi impianti (in sostituzione di impianti esistenti) di elevate caratteristiche tecnologiche, in grado di favorire un incremento della potenzialità produttiva globale; per gli allestimenti: potenziamento e miglioramenti tecnologici nell'indirizzo di una meccanizzazione delle attività; la costruzione di un nuovo fabbricato adiacente alla legatoria nel quale verranno allocate le lavorazioni di montaggio- incisione-stampa offset; il trasferimento e la meccanizzazione delle lavorazioni di finissaggio dal gruppo spedizione periodici allo stabilimento Officine Grafiche e la contemporanea riallocazione delle attività di spedizione; l'azienda fornirà periodicamente informazioni all'esecutivo del Consiglio dei delegati in ordine alla realizzazione delle iniziative tecnico-organizzative.

NUOVE TECNOLOGIE. Si riconferma il mantenimento nell'ambito dello stabilimento nuove preparazioni di Verona della completezza dell'intero ciclo di composizione del testo e di riproduzione delle immagini.

RELAZIONI INDUSTRIALI E REVISIONI ORGANIZZATIVE. In coerenza con gli orientamenti e gli indirizzi espressi nell'accordo 5 luglio 1983 e successivi, le Parti confermano la comune volontà di affrontare i problemi di natura organizzativa e professionale in una linea di reciproca disponibilità a fornire e recepire contributi e proposte utili al più efficace raggiungimento degli obiettivi. In questo quadro le parti

convengono sulla opportunità di dar luogo agli opportuni confronti tra direzione aziendale ed esecutivo del Consiglio dei delegati e delegati interessati in ordine alle iniziative di riorganizzazione tecnico-produttiva e ai conseguenti riflessi di natura occupazionale e professionale. L'azienda conferma inoltre la disponibilità ad illustrare in maniera approfondita alle organizzazioni sindacali, funzionamento e modalità di approccio delle strutture commerciali.

FORMAZIONE PROFESSIONALE. Azienda e organizzazioni sindacali sottolineano il ruolo essenziale che le iniziative di formazione svolgono quali attività integrate alla gestione dei processi di cambiamento organizzativo e di innovazione tecnologica. Rilevanti risorse saranno pertanto destinate agli interventi di formazione, di riqualificazione e di definizione di nuove professionalità del personale, anche a seguito del prevedibile turn-over. I programmi di formazione definiranno in modo specifico ed appropriato l'apprendimento di conoscenze professionali. Le Parti daranno luogo a periodici incontri al fine di esaminare l'andamento dei processi di formazione e valutarne l'adeguatezza.

OCCUPAZIONE FEMMINILE. Nell'intento di dare il giusto risalto all'occupazione femminile, le Parti concordano di: definire le possibilità e le misure atte a consentire l'estensione del personale femminile; attivare processi di riconversione e di formazione professionale.

MOBILITÀ E TRASFERIMENTI DI PERSONALE. Le Parti si danno atto che il trasferimento all'interno delle Officine Grafiche del personale costituisce strumento indispensabile per un ottimale impiego delle risorse e per la difesa dei livelli occupazionali. Le Parti convengono pertanto di esaminare approfonditamente il problema, al fine di individuare le aree lavorative interessate. In particolare, verranno valutate specifiche situazioni di inidoneità e ricercate adeguate opportunità lavorative all'interno delle Officine Grafiche. A tal fine verrà costituita una commissione tecnica composta da tre rappresentanti dell'esecutivo e da rappresentanti aziendali, con l'obiettivo specifico di esaminare e confrontare ogni aspetto inerente il problema.

DECENTRAMENTO. L'azienda esprime il proprio convincimento che l'accresciuta capacità produttiva ed i recuperi di competitività derivanti dagli interventi di piano possano consentire un recupero di attività decentrate, favorendo pertanto la difesa dei livelli occupazionali. Le Parti concordano che lo strumento del decentramento, nel rispetto delle norme di legge e di contratto, è finalizzato alla gestione delle punte di carico di lavoro, fermo restando il volume di attività necessario a garantire l'organico concordato nei singoli settori. Allo scopo di garantire un corretto rapporto tra Officine Grafiche e aziende fornitrici, le Parti concordano che: verranno considerate aziende fornitrici solo quelle che garantiscono il rispetto del CCNL di categoria e delle leggi sul lavoro. Violazioni di quanto sopra, documentate dagli enti pubblici competenti e segnalate dalle organizzazioni sindacali, daranno luogo all'interruzione del rapporto tra Officine Grafiche e fornitore esterno. L'azienda fornirà al Consiglio dei delegati l'elenco aggiornato delle ditte fornitrici e, trimestralmente, l'andamento delle lavorazioni affidate fuori casa.

OSSERVATORIO DELLA PRODUTTIVITÀ. Le Parti convengono di costituire un Osservatorio della produttività con l'obiettivo di valutare e misurare l'andamento della produttività del lavoro e del sistema organizzativo, e di far partecipare il personale ai benefici produttivistici conseguiti, con definizione del valore punto. La formalizzazione dei parametri operativi sarà effettuata entro il mese di luglio 1987. Al fine di esaminare l'andamento della produttività, si conviene di istituire una commissione tecnica composta da rappresentanti aziendali e da tre rappresentanti sindacali, che terrà specifici incontri di valutazione con periodicità mensile.

RIORGANIZZAZIONI PRODUTTIVE. Orario di lavoro. Le Parti hanno proceduto a definire il sistema di orari valido sino al 31 dicembre 1988, con forme di flessibilità che facciano fronte alle variazioni di intensità della produzione. Tale flessibilità di orario prevede periodi di prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale, e periodi di prestazioni lavorative inferiori. La struttura degli orari sarà articolata in modo da assicurare una compensazione tra prestazioni superiori e inferiori all'orario medio contrattuale aziendale (39 ore settimanali). Per il personale operaio la retribuzione verrà corrisposta in relazione alle effettive prestazioni svolte nel mese di riferimento, comprensiva delle eventuali compensazioni per ferie o riposi retribuiti senza dar luogo a situazioni di debito o credito. Le giornate di assenza retribuita saranno compensate sulla base di 1/6 dell'orario normale settimanale. L'orario effettuato oltre alla flessibilità prevista nella settimana programmata è considerato orario straordinario.

Reparti stampa e confezione: da lunedì a sabato, 1° turno: orario 6-13, per 42 ore settimanali; 2° turno orario 13-20, per 42 ore settimanali e 3° turno, da lunedì a venerdì, orario 20-02, per 30 ore, a coprire 142 ore di utilizzo degli impianti. La flessibilità per 60 ore annue per le stampe, 40 per la confezione, mediante un numero massimo di prolungamenti del 3° turno con il limite massimo di 2 volte/settimana

e attribuzione di riposi compensativi, da usufruire orientativamente nella misura del 50% nel 2° turno del sabato, nei periodi di basso carico e compatibilmente con l'andamento dei carichi stessi. Anche per i reparti delle preparazioni, della legatoria e delle spedizioni periodici, orari flessibili. Per le prestazioni in flessibilità viene adottata una apposita normativa riguardante il preavviso, i riposi compensativi e le opzioni.

LIVELLI OCCUPAZIONALI E CRITERI DI GESTIONE. A fronte dei programmi di investimenti e interventi organizzativi previsti nel piano, per conseguire la necessaria competitività e la conseguente migliore difesa dell'occupazione, si concorda una revisione degli organici di reparto e di ufficio sulla base dei seguenti criteri: 1) riconferma degli accordi aziendali del marzo 1986; 2) interventi di carattere tecnico e tecnologico sugli impianti; 3) introduzione di nuove tecnologie; 4) riorganizzazione e riassetto produttivo. L'azienda in relazione ai criteri sopra esposti, evidenzia una eccedenza di personale pari a 213 unità in riferimento all'accordo di marzo 1986 e 376 unità per quanto previsto dal piano di investimenti 1987-89, per un totale di 589 unità. Le organizzazioni sindacali prendono atto della dichiarazione aziendale sulla presenza di 589 eccedenze. Si conviene che la direzione aziendale, l'esecutivo del Consiglio ed i delegati interessati, si incontreranno nel corso dell'attuazione del piano al fine di verificare i livelli di organico e concordarne le modalità di attuazione. La gestione delle eccedenze avverrà concordando di utilizzare i seguenti strumenti: a) legge 67/1987, articolo 24, in relazione al ricorso alla CIGS ed ai benefici previsti per il pensionamento anticipato; b) ulteriori strumenti definiti in precedenti intese; c) part-time; d) riacquisizione di volumi di attività decentrata. Ciò consentirà recuperi occupazionali previsti in 121 unità: in egual misura si riducono pertanto le eccedenze di personale, che diminuiscono da 589 a 468 unità.

Alla luce di quanto sopra precisato, le parti concordano che il livello di organico (operai e impiegati), fatto salvo le verifiche sopra richiamate, si attesterà a regime (30 giugno 1989) in 373 impiegati e 1.582 operai, per un totale di 1.955 unità iscritte a libro paga.

Le parti si danno atto che, con il presente accordo si intende conclusa, con parere favorevole delle organizzazioni sindacali, la procedura di consultazione sindacale finalizzata alla richiesta di ammissione al trattamento straordinario di integrazione salariale e agli altri benefici previsti dalle vigenti norme di legge a sostegno dell'occupazione (legge 20 maggio 1975 n.64, legge 25 febbraio 1987 n. 67, legge 12 agosto 1977 n. 675).

30 giugno 1987. Accordo di gruppo a Segrate tra la Mondadori, la FIEG (Federazione Italiana Editori Giornali) e il sindacato unitario dei giornalisti FNSI (Federazione Nazionale Stampa Italiana), in merito al "Sistema editoriale Mondadori per l'automazione delle redazioni periodici". 1) Organizzazione del lavoro. Considerata la natura di piano generale per l'intero gruppo di testate dell'AME, le parti aziendali affronteranno in sede applicativa i problemi relativi con l'intervento dei direttori delle singole testate interessate. 2) Video-impaginazione. Le funzioni dei giornalisti grafici, nel rispetto delle competenze professionali, saranno adeguate con gradualità alle esigenze produttive, tenendo conto delle esperienze applicative e delle potenzialità del sistema. 3) L'azienda conferma: a) che il sistema non contiene programmi diretti ad individuare parametri valutativi dell'attività produttiva dei giornalisti e che comunque non si ricorrerà alla loro utilizzazione; b) gli eventuali interventi dei tecnici sugli archivi del sistema verranno segnalati e documentati; c) verrà costituito un gruppo di lavoro misto in attuazione di quanto stabilito dall'art. 42 del CCNL, capitolo tutela sanitaria. 4) Ove nell'ambito degli approfondimenti previsti nel presente verbale dovessero emergere posizioni di mancata intesa, le stesse verranno trasferite alla cognizione delle parti nazionali firmatarie per le relative soluzioni.

14 luglio 1987. Esame modifiche organizzative relative alle attività di montaggio. Ferme restando l'unificazione delle attività di produzione rotocalco e roto offset e la loro attribuzione allo stabilimento nuove preparazioni, le lavorazioni di montaggio ed incisione della linea di produzione offset saranno aggregate al reparto stampa. Questo, oltre a garantire una più efficace integrazione e coordinamento delle attività di produzione, risponde alle concrete esigenze di: evitare l'eccessiva frammentazione delle lavorazioni, in linea con quanto già operante negli altri due montaggi; realizzare nell'ambito delle nuove preparazioni una verifica generale del semilavorato dopo le lavorazioni di composizione del testo e di fotoreproduzione, permettendo di effettuare eventuali modifiche sul prodotto in lavorazione in tempo reale; diminuire la mole dei materiali movimentati. Per quanto riguarda l'organizzazione delle attività di montaggio all'interno delle singole direzioni si precisa: a) direzione rotocalco: nell'ambito delle alte preparazioni verrà costituito un reparto che unificherà le lavorazioni di montaggio del prodotto per terzi, della rotocalco e della roto offset, all'interno del quale opererà un gruppo di operatori che, oltre alle normali attività, sarà adibito alla impostazione e impaginazione, ai visti grafici di cianografiche, prove cilindri, visti macchine. Orientativamente tali lavorazioni impiegheranno 9 persone complessive su tre turni; b) stabilimento nuove preparazioni: le

attività di montaggio dei periodici verranno gradualmente integrate in un unico nucleo operativo. Tale nucleo è attualmente composto da 27 persone; c) direzione produzione offset: per quanto riguarda le attività di montaggio, verrà costituito un gruppo di operatori che, oltre a svolgere le normali operazioni, saranno adibiti alle operazioni di visto delle cianografiche, di visto macchina, di impostazione e di predisposizione delle "squadre", di raccolta dei materiali. Tali operatori saranno orientativamente in numero di 10; d) l'attuale situazione occupazionale dei reparti di montaggio è così delineata: linea 1: 18 operai; linea 3: 31 operai; montaggio rotocalco: 30 operai; linea 2: 23 + 5 + 1 impiegati; e) le modifiche organizzative che prevedono a breve i trasferimenti citati, comportano una diversa distribuzione dell'organico attuale, pari a n. 102 operai e 5+1 impiegati, come di seguito indicato: montaggio nuove preparazioni: 13 operai; montaggio incisione offset: 29 operai + 2+1 impiegati; montaggio rotocalco-rotto offset: 60 operai + 3 impiegati.

Come previsto dall'accordo 16 giugno 1987, si conviene sin d'ora che l'organico complessivo a regime, a seguito di interventi tecnologici ed organizzativi, risulterà così definito: montaggio nuove preparazioni: 15 operai; montaggio e incisione offset: 41 operai entro giugno 1989; montaggio rotocalco-rottooffset: 36 operai, entro dicembre 1987. Totale: 92 operai.

24 luglio 1987. Nuovo assetto organizzativo del reparto montaggio con l'unificazione delle attività di produzione rotocalco, roto offset e attribuzione allo stabilimento nuove preparazioni delle attività di lavorazione dei periodici del gruppo fino alla fase di montaggio: 1) in relazione alla specificità del prodotto, la lavorazione di montaggio ed incisione offset sarà aggregata al reparto stampa; 2) nell'ambito delle alte preparazioni verrà costituito un reparto che unificherà le lavorazioni di montaggio del prodotto per terzi, rotocalco e roto offset, all'interno del quale opererà un gruppo di operatori che, oltre alle normali attività del reparto, sarà adibito alla impostazione e impaginazione, ai visti grafici, di cianografiche di montaggio, prove cilindri, visti macchine e controllo sul materiale inviato dal cliente. Considerando la specificità di tali lavorazioni, il dimensionamento del gruppo avverrà sulla base delle effettive esigenze produttive (orientativamente 9 persone complessive su tre turni per i visti e 2-3 persone per impaginazione e impostazione operanti a orario spezzato); 3) nello stabilimento nuove preparazioni, le attività di montaggio dei periodici verranno gradualmente integrate in un unico nucleo; 4) nell'ambito della produzione offset, verrà realizzato un più stretto collegamento con le attività di stampa. Per quanto riguarda le attività di montaggio verrà costituito un gruppo di operatori che, oltre a svolgere le normali operazioni del reparto, saranno adibiti alle operazioni di visto delle cianografiche di montaggio, di visto macchina, di impostazione e predisposizione delle "squadre", di raccolta dei materiali. Tali operatori saranno orientativamente in numero di 10.

L'attuale situazione occupazionale dei reparti di montaggio è così delineata: linea 1: 18 operai; linea 3: 31 operai; montaggio rotocalco: 30 operai. Linea 2: 23 operai +5+1 impiegati. A fronte del particolare contributo offerto da taluni operatori delle precedenti linee di montaggio offset e roto offset nel raggiungimento degli obiettivi aziendali previsti, l'azienda conferma la propria disponibilità a riconoscimenti economici a carattere una tantum. Le modifiche organizzative che prevedevano a breve i trasferimenti citati, comportano una diversa distribuzione dell'organico attuale, pari a n. 102 operai e 5+1 impiegati, come di seguito indicato: montaggio nuove preparazioni: 13 operai; montaggio incisione offset: 29 operai +2+1 impiegati; montaggio rotocalco-rotto offset: 60 operai + 3 impiegati.

Come previsto dall'accordo 16 luglio 1987, si conviene sin d'ora che l'organico complessivo a regime, a seguito di interventi tecnologici ed organizzativi, risulterà così definito: montaggio nuove preparazioni: 15 operai; montaggio e incisione offset: 41 operai entro giugno 1989; montaggio rotocalco-rotto offset: 36 operai entro dicembre 1987. Totale 92 operai.

L'azienda, nel confermare quanto previsto dall'accordo 16 giugno u.s. in merito al decentramento, porrà in essere le iniziative più idonee per favorire una gestione equilibrata dei carichi di lavoro. Resta inteso che le parti procederanno ad una verifica globale della situazione entro 6 mesi.

27 luglio 1987. Magazzino centrale editoriale. Articolazione degli orari. Orario a turni: 1° turno: da lunedì a sabato, orario 6-13 per un totale di 42 ore settimanali e 2° turno da lunedì a venerdì, orario 13-20, per un totale di 35 ore, con assorbimento di 3 giorni di ferie o riposi retribuiti e rientro al sabato per 7 ore, per un totale di 40 ore settimanali. Orario unico: da lunedì a sabato con orario 7.20- 14.20 per un totale di 42 ore settimanali, oppure da lunedì a venerdì, orario 7.20-14.20, per un totale di 35 ore, con assorbimento di 3 giorni di ferie o riposi retribuiti, rientri al sabato mattina di 5 ore, per un totale di 40 ore settimanali. Orario spezzato: da lunedì a venerdì, orario 8-12 e 13-16.30, per 39 ore settimanali. Massimo 10 rientri per un totale di 40 ore al sabato, che danno luogo ad altrettante ore di riposo compensativo nei periodi di basso carico.

10 settembre 1987. Esame aspetti organizzativi ed occupazionali in conseguenza dell'adozione del nuovo "Sistema editoriale Mondadori". La sperimentazione prevista dall'accordo aziendale 19 maggio 1986, ha consentito di meglio valutare la rispondenza del nuovo sistema alle esigenze editoriali dei periodici Mondadori. In considerazione del software attualmente esistente si sono individuate le seguenti categorie di periodici: 1) periodici per i quali è possibile realizzare autonomamente in redazione oltre il 90% delle pagine («Epoca», «Panorama», «Espansione», «Zero Uno», «Storia Illustrata» ed analoghi); 2) periodici per i quali è possibile realizzare in redazione oltre il 50-60% delle pagine (tipicamente i periodici femminili); 3) periodici per i quali non è possibile realizzare attualmente in modo autonomo in redazione un numero significativo di pagine. Sulla base delle valutazioni sopra precisate, i programmi aziendali prevedono: da subito l'adozione del nuovo sistema per le due testate oggetto di sperimentazione («Zero Uno» e «Storia Illustrata») e, da settembre 1987, l'introduzione del nuovo sistema editoriale nella redazione di «Epoca» e successivamente nelle redazioni di «Panorama» e di «Espansione».

MODALITÀ E TEMPI DI ESTENSIONE AI PERIODICI DEL GRUPPO. La realizzazione delle iniziative sopracitate si fonda sui seguenti criteri: a) il disegno della pagina e l'impaginazione saranno effettuate nell'ambito delle redazioni AME; b) i giornalisti dipendenti provvederanno alla battitura e alla revisione dei testi da loro elaborati; c) i testi dei collaboratori verranno battuti e corretti da personale disciplinato dal CCNL grafici e saranno resi disponibili online per la redazione; d) tutti i testi, sia dei giornalisti dipendenti che dei collaboratori, saranno trattati dalla redazione per quanto riguarda successivi interventi di revisione, aggiunta o taglio, quadratura; la correzione verrà effettuata da personale disciplinato dal CCNL grafici; e) licenziata la pagina dalla redazione, la stessa uscirà dalla foto unita dislocata presso lo stabilimento nuove preparazioni, dove si provvederà al controllo finale di completezza prima delle successive fasi di lavorazione; f) l'introduzione del SEM nell'ambito della redazione sarà graduale e avverrà per gruppi di pagine. In particolare per la testata «Epoca» si prevede che il processo possa essere completato entro marzo 1988; g) le parti convengono di dar luogo a periodici incontri di verifica.

Per quanto riguarda gli aspetti occupazionali, vengono confermate le indicazioni contenute nell'accordo 16 giugno 1987, con un organico a pieno regime di 20 persone. In relazione ai prevedibili sviluppi della tecnologia nella fase di preparazione del testo, si conviene di orientare i recuperi occupazionali (10 unità) nell'ambito più ampio delle aree di trattamento dell'immagine.

10 settembre 1987. Riconoscimento livello professionale per l'addetto alle prove di stampa offset. Nell'ambito di quanto previsto dagli accordi 22 marzo 1985 e 21 gennaio 1987 riguardanti la fotoriproduzione offset, le parti hanno proceduto ad una verifica sui contenuti professionali del torcoliere che deve, in completa autonomia, operare una prima valutazione sugli elementi grafici e sulla cromia delle prove di stampa, eseguire le lastre pre-sensibili, eseguire la raccolta e il riordino del materiale da inviare al cliente, gestire il flusso di arrivo della carta dal magazzino, eseguire la composizione cromatica dell'inchiostro per i colori speciali. Valutato l'effettivo possesso delle capacità professionali, l'azienda è disponibile a riconoscere il livello retributivo B2.

10 settembre 1987. Verifica degli aspetti tecnico-organizzativi e professionali del reparto incisione rotocalco. Le Parti convengono sull'opportunità di favorire una sempre maggiore conoscenza da parte degli operatori delle caratteristiche tecniche dei nuovi impianti produttivi. A tal fine, nell'ambito dell'organico definito nell'accordo 16 luglio 1987 (38), verrà individuato un gruppo di operatori che saranno adibiti con sempre maggiore continuità sulle macchine Helio. Il rimanente personale sarà di conseguenza prevalentemente addetto alle altre operazioni, quali la stampa degli opal e la movimentazione dei cilindri. In coerenza con gli indirizzi concordati, l'azienda ritiene possibile individuare un numero di operatori che, oltre ad essere in grado di operare in piena autonomia nelle varie fasi di lavorazione (opal, impostazione forme, incisione, logo, impostazione simboli, funzioni speciali, controllo cilindro inciso), siano altresì in possesso di requisiti da poter: a) procedere ad un'attenta analisi del risultato di incisione attraverso il foglio di prova; b) ricercare i punti critici e le cause di eventuali "fuori registro"; c) provvedere alla lettura e all'utilizzo completo del quadrante multiplo; d) esprimere un adeguato senso organizzativo; e) fungere da punto di riferimento tecnico-formativo verso i colleghi di lavoro. Valutato l'effettivo grado di professionalità acquisito, l'azienda ritiene possibile riconoscere a un gruppo di operatori, un incremento retributivo di L. 300 orarie, assorbibili in caso di eventuali passaggi di livello. Al fine di rispondere in maniera più adeguata alle esigenze produttive, l'azienda ritiene necessario che la turnazione dell'orario di lavoro sia di due settimane in turno diurno e una in turno notturno.

16 settembre 1987. Orari di lavoro nell'area magazzini movimentazione. a) alimentazione stampe rotocalco e roto offset. Dal lunedì al venerdì: 1° turno 6-13; 2° turno 13-20; 3° turno 20-02. Il sabato, 1°

turno 6-13; 2° turno 13-20. Flessibilità di 60 ore annue mediante un massimo di 15 prolungamenti del 3° turno dalle 02 alle 06, con limite massimo di 2 volte alla settimana e attribuzione di riposi compensativi retribuiti; b) recupero carta. Dal lunedì al sabato: 1° turno: 6-13; 2° turno: 13-20, escluso il sabato; 3° turno dal lunedì al venerdì 20-02, e sabato 13-19, con assorbimento di 3 giorni di ferie o riposo retribuito. Flessibilità di 60 ore annue mediante un massimo di 15 prolungamenti del 3° turno dalle 02 alle 06, con un limite massimo di 2 volte alla settimana e attribuzione di riposi compensativi retribuiti; c) magazzino scorte, carta e alimentazione offset. Dal lunedì al venerdì: 1° turno: 6-13; 2° turno: 13-20; 3° turno: 20-02. Al sabato: 1° turno: 6-13 e 2° turno: 13-19, con assorbimento di 3 giorni di ferie o riposi retribuiti. Flessibilità di 40 ore annue, da realizzare mediante: rientri di 7 ore nella giornata di sabato o rientri dal lunedì al venerdì di 3 ore, per un massimo di 2 volte alla settimana.

3 novembre 1987. Stabilimento nuove preparazioni. Attività lavorativa personale femminile. Per rispondere tempestivamente a particolari esigenze produttive, limitando nel contempo il ricorso al lavoro esterno, si conviene sull'opportunità che il personale femminile operante presso l'ufficio revisori dello stabilimento nuove preparazioni, possa svolgere attività lavorativa oltre le ore 24. Il presente accordo vale ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della Legge 9 dicembre 1977 n.903.

4 novembre 1987. Esame situazione organizzativa e professionale del Magazzino centrale editoriale. Vengono individuate talune aree operative e taluni ruoli per i quali si ritiene possibile attivare processi di sviluppo professionale. Le aree sono: preparazione ordini clienti e ruoli di immissione ordini nello scaffale a caduta; raccolta e confezione del materiale promozionale; sistemazione dello scaffale a caduta; spedizioni staffette; controllo del prodotto raccolto e confezionato per i clienti; addetto ai depositi libri esterni. Agli operatori che svolgano tali attività in modo prevalente ed in piena autonomia, garantendo la massima efficienza e affidabilità, viene riconosciuto il livello retributivo C1.

5 novembre 1987. Assunzione di 80 giovani. Tra direzione aziendale e organizzazioni sindacali, in ordine ai processi di ristrutturazione che interessano le Officine Grafiche di Verona prevedibilmente fino al 1989 e alla relativa richiesta di ammissione ai benefici di legge (prepensionamenti), le parti convengono sulla opportunità di avanzare richiesta per 80 giovani in contratto di formazione e lavoro, da inserire in talune aree professionali. Resta inteso che l'inserimento dei giovani non modifica la possibilità di rientro in fabbrica del personale tuttora in CIG.

9 novembre 1987. Intensificazione 3° turno stabilimento nuove preparazioni. L'azienda precisa che, in relazione alle mutate esigenze produttive, si è resa necessaria una intensificazione della turnazione notturna nello stabilimento nuove preparazioni nella misura di: 2 revisori periodici, 5 operatori di video-grafico, 1 operatore alle tastiere, 1 operatore al tavolo, 1 addetto all'impostazione. Quanto sopra precisato comporterà una diversa distribuzione dell'orario di lavoro sui turni diurni e notturni, che avverrà con le seguenti cadenze: revisori periodici: 1 settimana di notte e 4 settimane di giorno; operatori al videografico: 1 di notte e 2 di giorno; operatori alle tastiere 1 di notte e 6 di giorno; operatori ai tavoli: 1 di notte e 6 di giorno; addetti all'impostazione: 1 di notte e 4 di giorno.

12 novembre 1987. Articolazione dell'orario di lavoro del reparto spedizioni periodici. 1° turno: 6-13, da lunedì a sabato, per un totale di 42 ore settimanali; 2° turno: 13-20, da lunedì a venerdì, per un totale di 35 ore settimanali. Le prestazioni in flessibilità saranno di 40 ore annue.

12 novembre 1987. Verifica dell'accordo 24 luglio 1987, relativo all'unificazione del montaggio rotocalco-rotocalco offset. 1) Aspetti professionali. L'azienda proseguirà nella realizzazione delle iniziative addestrative più idonee a favorire una rapida ed efficace integrazione tra le lavorazioni rotocalco e roto offset. Oltre ai normali compiti affidati agli operatori del montaggio, agli addetti ai visti è richiesto di: eseguire in piena autonomia il "visto delle eliografiche" successivamente alla fase di montaggio, il "visto tiraprove rotocalco", dopo la prova di stampa e il "visto macchina", nella fase di avviamento della stampa, con una attente lettura degli elementi di riscontro sia grafici che di impostazione; tenere direttamente i contatti con i responsabili di prodotto; rappresentare un punto di riferimento, in assenza del capo reparto, per le attività di montaggio e di collegamento con i reparti a monte e a valle (fotoriproduzioni, preparazioni della forma, stampe, archivio) e per le lavorazioni di montaggio eventualmente affidate all'esterno. Si ritiene di contenere il numero di questi addetti a 7 unità. Valutato l'effettivo grado di professionalità acquisito, l'azienda ritiene possibile riconoscere agli addetti ai visti rotocalco e roto offset un incremento retributivo di L. 300 orarie, assorbibile in caso di eventuali passaggi di livello. 2) Orario di lavoro. In relazione alle mutate esigenze produttive, si è resa necessaria una intensificazione della turnazione notturna degli operatori del montaggio. La turnazione avverrà mediamente sulla base di una settimana in turno notturno e cinque in turno diurno. 3) Accordo periodici.

Con riferimento all'unificazione, le parti concordano di riconoscere a tutti gli operatori del montaggio-gruppo alte preparazioni i benefici previsti dalla parte VI del vigente CCNL, con decorrenza 1° ottobre 1987.

1° dicembre 1987. Transazione tra direzione aziendale e segreterie provinciali Fis-Cisl, Filis-Cgil, Filis-Uil, sul trattamento retributivo delle ferie. Premesso che dal 1° gennaio 1988 il trattamento retributivo delle ferie terrà conto della articolazione dei turni, per quanto riguarda la determinazione dell'accantonamento del fondo individuale di trattamento di fine rapporto, le organizzazioni sindacali hanno contestato all'azienda un accantonamento del fondo TFR inferiore rispetto a quanto spettante. La direzione aziendale ha contestato di dovere alcunché e afferma di aver accantonato gli importi a titolo di TFR nel rispetto delle norme di legge e di contratto. Tutto ciò premesso le Parti sono pervenute alla decisione di conciliare in via di transazione definitiva la vertenza di cui sopra e, concordando altresì sull'opportunità di individuare una soluzione che eviti la necessità di conteggi individuali di dettaglio, convengono che per il personale che ha prestato servizio dal 1° aprile 1980, il fondo individuale maturato a titolo di TFR venga incrementato di un importo lordo pari a L. 5.900 per ogni mese di anzianità, utile ai fini della determinazione del TFR stesso. Per il personale in organico alla data odierna, l'importo viene accreditato con effetto 31 dicembre 1987 e corrisposto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, con le rivalutazioni proprie del TFR. Per il personale dimesso nel periodo 1° aprile 1980-31 dicembre 1987, l'importo verrà corrisposto senza alcuna rivalutazione all'atto della richiesta.

2 dicembre 1987. Verifica organizzativa ed occupazionale del Centro elaborazione dati. 1) centro di input: l'organico previsto dal 1° gennaio 1988 viene determinato in 8 unità. Nella seconda metà dell'anno in 7; 2) operatori e centro stampa: la direzione esprime l'orientamento tendente all'ammodernamento delle strutture e delle procedure. In questo quadro si inseriscono i progetti di: schedulazione dei lavori, cioè un calendario che faccia partire automaticamente i jobs; la gestione rete; le domande e risposte a consolle; la riduzione del montaggio nastri; 3) La modifica nel carico di lavoro comporta l'eccedenza di una persona, per cui l'organico al 1° gennaio 1988, è previsto in 19 unità. Per quanto riguarda l'orario di lavoro si definisce la seguente articolazione: 1° turno: da lunedì a sabato, orario 6-13, per un totale di 42 ore settimanali; 2° turno: da lunedì a venerdì, orario 13-20, per un totale di 35 ore settimanali; 3° turno: da lunedì a venerdì, orario 20-02, e sabato 13-19, per un totale di 36 ore settimanali, con assorbimento di 3 giorni di ferie o riposi retribuiti. Flessibilità di 30 ore annue da attuarsi mediante prolungamenti nel terzo turno notturno dalle 02 alle 03. Tali prestazioni daranno luogo a riposi compensativi retribuiti di pari durata, da usufruire orientativamente nella misura del 50% nella giornata di sabato, nei periodi di basso carico.

2 dicembre 1987. Esame del piano di riassetto tecnologico ed organizzativo delle linee di fotorigroduzione del gruppo alte preparazioni. Sono stati esaminati in particolare i seguenti temi: tecnologie, layout, aspetti organizzativi, organici, professionalità e piano di addestramento- formazione per la costituzione e l'avviamento del secondo centro sistemi integrati. La direzione aziendale ha evidenziato la volontà di mantenere nel secondo centro sistemi integrati la tipologia di prodotto affidata attualmente al gruppo alte preparazioni: periodici, terzi, libri illustrati, cataloghi rotocalco e roto offset. I tempi di attuazione di tale riassetto sono dettati dall'esigenza di affrontare la produzione della prossima stagione di cataloghi (aprile-maggio 1988) con gli impianti a regime e con il personale addestrato e già produttivo. L'obiettivo che si intende perseguire è una razionalizzazione tecnico-organizzativa ed una maggiore standardizzazione del processo produttivo, salvaguardando al meglio i livelli occupazionali. Assetti tecnologici. L'azienda intende uniformare le attrezzature secondo questi criteri: tecnologia Scitex per lo stabilimento nuove preparazioni e tecnologia Hell per il secondo centro sistemi integrati. In coerenza con il piano di investimenti presentati alle organizzazioni sindacali, il secondo centro sistemi integrati sarà dotato perciò nelle seguenti principali attrezzature: 5 scanner per l'imput con 2 video di pre-visualizzazione; 4 consolle Combiskop; 2 plotter, tutte collegate in rete. Aspetti organizzativi ed occupazionali. Le attività di fotorigroduzione vengono articolate: a) area delle lavorazioni fotografiche e di ritocco colore, comprendente i sistemi integrati e le lavorazioni di ritocco manuale; b) area delle lavorazioni complementari. Al fine di assicurare la continuità della produzione anche durante la fase di trasformazione tecnologica e tenendo anche conto della definitiva cessazione, al 30 settembre 1987, delle attività della Trascolor, gli operatori dello stabilimento nuove preparazioni addetti alle attrezzature Chromacon (11 unità) saranno trasferiti presso il secondo centro sistemi integrati in connessione con il trasferimento degli impianti produttivi medesimi. L'organico complessivo del gruppo alte preparazioni, con l'esclusione dei montaggi, è di 95 unità, di cui 42 ai sistemi integrati. L'ipotesi del livello di organico si basa su una media di 2,5 turni al giorno (con periodi di carico di lavoro a 3 turni e periodi di carico di lavoro a 2 turni), con una previsione di turnazione pari a 1 settimana di notte e 3 di giorno. Valutato l'esubero di personale ancora in essere, e valutati

i risvolti professionali intervenuti a seguito dell'introduzione dei sistemi integrati, il personale in eccedenza troverà ricollocazione sia nell'ambito dello stesso gruppo alte preparazioni, sia nell'ambito dello stabilimento nuove preparazioni, anche per far fronte al turn-over di personale prevedibile a seguito dell'applicazione della legge 25 febbraio 1987, n.67. In particolare è previsto il trasferimento, nel corso del mese di dicembre 1987, di 6 operatori presso lo stabilimento nuove preparazioni. Per quanto riguarda la situazione relativa alle attività di premontaggio, in relazione all'introduzione delle nuove tecnologie integrate, 3 operatori verranno trasferiti, nel mese di gennaio 1988, verso le attività di montaggio. Le Parti convengono di effettuare una verifica a sistema assestato, entro il 30 giugno 1988. Aspetti professionali e formativi. In relazione alle professionalità esistenti nell'ambito del gruppo, si prevede che saranno chiamate ad operare sui sistemi integrati le figure dello scannerista, del ritoccatore e del premontatore. Ai lavoratori chiamati ad operare sui sistemi integrati è richiesta la capacità di operare su tutte le posizioni di lavoro del sistema e di ottimizzarne l'utilizzo integrato. Agli operatori che ricoprono tale ruolo, con piena affidabilità e completa autonomia, si riconoscerà un superminimo di L. 350 orarie, assorbibili solo in caso di eventuale passaggio di livello. Saranno perciò attuate le iniziative formative-addestrative e le forme di cooperazione interna all'area dei sistemi idonee a promuovere lo sviluppo professionale degli operatori. In una prima fase è previsto un corso teorico-pratico della durata di 6 settimane, destinato agli addetti alla scansione e al ritocco-impaginazione elettronica; successivamente è previsto un addestramento in produzione. Gli operatori provenienti dallo stabilimento nuove preparazioni saranno addestrati sulle innovazioni tecnologiche del sistema con un corso di una settimana presso tecnici esterni. Alla luce della tipologia di prodotto propria del gruppo alte preparazioni e in relazione alle nuove esigenze si evidenzia la necessità di: a) favorire una stretta integrazione tra le lavorazioni dell'area sistemi integrati e del ritocco; b) fornire le necessarie indicazioni operative in termini di impostazione produttiva; c) assicurare la rispondenza del prodotto agli standard qualitativi attesi. Si ritiene perciò opportuno definire un ruolo operativo di leader tecnico che assicuri il necessario collegamento tra le due aree, nonché la rispondenza qualitativa del prodotto. Verrà di conseguenza individuato un gruppo di operatori cui affidare questo ruolo. Agli operatori che ricoprono, con piena affidabilità e completa autonomia, il ruolo di leader tecnico si riconoscerà un superminimo di L. 500 orarie assorbibile solo in caso di eventuale passaggio di livello. Le parti convengono di operare una nuova verifica della situazione organizzativa e professionale entro il 30 giugno 1988.

4 dicembre 1987. Esame situazione organizzativa e professionale del Magazzino centrale editoriale. Le parti hanno individuato talune aree operative e taluni ruoli per i quali si ritiene possibile attivare processi di sviluppo professionale. L'area è quella della preparazione ordini clienti e i ruoli sono quelli di: immissione ordini nello scaffale e caduta; raccolta e confezione del materiale promozionale del canale vendita rateale; sistemazione dello scaffale e caduta; spedizione staffette; controllo del prodotto raccolto e confezionato per i clienti. Per le aree ed i ruoli sopra definiti e in relazione alle caratteristiche professionali degli stessi, agli operatori che svolgano tali attività in piena autonomia viene riconosciuto il livello retributivo C1.

4 dicembre 1987. Contratti di formazione lavoro area manutenzioni. Alla luce dei positivi esiti riscontrati in termini di apprendimento, inserimento operativo e alla luce delle uscite di personale in pensionamento, le parti convengono sulla opportunità di trasformare i contratti di formazione e lavoro in rapporti di lavoro a tempo indeterminato a far data dal 1° dicembre 1987, riconoscendo al personale interessato l'inquadramento professionale al livello C1.

31 dicembre 1987. Organici di macchina nel reparto stampa rotocalco, a seguito delle modifiche tecnologiche introdotte. Dopo approfondite verifiche le parti concordano:

TIPO LAVORO	CERUTTI NORD E SUD	SUPER I	SUPER 2-3 JUMBO FERAG	SUPER 4 JUMBO FERAG	SUPER 5 JUMBO FERAG
fino a 4/1					
1 uscita	6	6	6 6*	6 7	6 7
2 uscite	7	7	7 8	7 8	6 8
3 uscite	-	-	-	8 -	-
Fino a 5/5					
1 uscita	7	7	6 7*	7 8	7 8
2 uscite	8	8	6 7*	8 9	-
3 uscite	-	-	8 9	-	-

*Con mazzette inferiori a 100 copie, 1 persona in più.

Servizi di reparto: 3 operatori per turno addetti al trasporto cilindri; 2-3 carrellisti per turno al trasporto bancali. Avviamenti: l'organico di squadra in tale fase non può essere inferiore a 7 lavoratori escluse le lavorazioni in 4/1.

1988-1991. Tabella degli inquadramenti professionali, degli stipendi e dei salari alle Officine Grafiche Mondadori al 1° gennaio 1988.

GRUPPI PROFESSIONALI: IMPIEGATI	PAGA BASE MENSILE DA I. I. 1988	CONTINGENZA DA I. I. 1988 MENSILE	ACCORDO PERIODICI I. 07. 1986 MENSILE	ACCORDO AZ. LE 19. 02. 1987 + FATTURATO E PREMIO FERIALE MENSILE	PREMIO DI PRODUTTIVITÀ MENSILE	TOTALE LORDO MENSILE
A super	900.000	821.978	52.690	129.170	119.370	2.023.208
A	772.000	817.692	52.690	129.170	119.370	1.890. 922
B1	720.000	815.666	46.965	129.170	119.370	1.831.171
B2	676.000	814.005	46.965	129.170	119.370	1.785.510
C1	582.000	810.532	46.145	129.170	119.370	1.687.217
C2	520.000	808.250	46.145	129.170	119.370	1.622.935
D2	444.000	805.558	36.700	129.170	119.370	1.534.798

GRUPPI PROFESSIONALI: OPERAI	PAGA BASE ORARIA DA I. I. 1988	CONTINGENZA ORARIA DA I. I. 1988	ACCORDO PERIODICI QUOTA ORARIA I. 07. 1986	ACCORDO AZ. LE I. 01. 1982 + FATTURATO E PREMIO FERIALE SU MESE	PREMIO DI PRODUTTIVITÀ SU 173 ORE DI PRESENZA MENSILI	TOTALE LORDO SU 173 ORE DI PRESENZA MENSILI
B2	4.007,59	4.821,27	278,43	129.170	119.370	1.824.100
B3	3.723,03	4.810,84	278,43	129.170	119.370	1.773.067
C1	3.450,31	4.800,71	273,57	129.170	119.370	1.723.294
C2	3.082,76	4.787,19	273,57	129.170	119.370	1.657.369
D1 fine iter	2.845,63	4.778,60	263,72	129.170	119.370	1.613.155
D2 fine iter	2.632,21	4.771,24	263,72	129.170	119.370	1.574.155
E	2.371,36	4.761,09	159,33	129.170	119.370	1.510.017

Nota: questa tabella mostra in sostanza l'evoluzione che ha avuto la contrattazione aziendale dal punto di vista delle retribuzioni e di quanto hanno comportato per i lavoratori gli istituti contrattuali aziendali (si veda accordo periodici, premio sul fatturato e premio di produttività). Vanno aggiunte, per i singoli lavoratori, a seconda della loro prestazione, le percentuali tecniche e per lavoro a turno. Un'altra novità è rappresentata dalla almeno parziale perequazione degli aumenti periodici di anzianità, per i quali il contratto recita: «Agli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziato per ciascun livello retributivo». L'importo degli aumenti per gli impiegati sono: Gruppo A = L. 31.000; B1 = L. 28.000; B2 = L. 27.000; C1 = L. 25.000; C2 = L. 24.000. La norma applicativa per gli impiegati in servizio al 19 maggio 1979 prevede il diritto alla maturazione di un importo massimo complessivo corrispondente a 12 scatti. Agli operai, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposta, per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo così determinata: B2 = L. 27.000; B3 = L. 26.000; C1 = L. 25.000; C2 = L. 24.000; D1 = L. 23.000; D2 = L. 22.000; E = L. 20.000.

14 gennaio 1988. Regolamentazione trattamento economico del lavoro straordinario prestatato di domenica e nelle festività infrasettimanali. Con effetto dal 1° gennaio 1988, le prestazioni del lavoro straordinario comprese tra le ore 6 e le ore 20 saranno retribuite con la maggiorazione del turno prestatato nella settimana precedente, mentre quelle comprese tra le ore 20 della giornata festiva e le ore 6 del giorno successivo saranno retribuite con la maggiorazione del turno notturno.

19 gennaio 1988. Riorganizzazione redazioni di Verona (direzione editoriale libri illustrati, direzione editoriale ragazzi e ufficio contratti). Le Parti hanno convenuto che il mantenimento delle redazioni a Verona e il loro rilancio passino attraverso una rinnovata capacità creativa e progettuale delle risorse professionali e un modello organizzativo più adeguato alle nuove politiche editoriali. La riorganizzazione consiste: 1) per quanto riguarda la direzione editoriale libri illustrati, mediante la presentazione in fase di vendita, di modellini e progetti e per la direzione editoriale ragazzi, puntando sullo sviluppo di linee di prodotto mirate, privilegiando la creazione di prodotti o di Joint venture, piuttosto che la traduzione di opere esistenti; 2) in nuclei redazionali di alto livello professionale, capaci di gestire con flessibilità e affidabilità i programmi redazionali e di dialogare efficacemente con coeditori; 3) nell'inserimento di "Sistemi Elettronici Editoriali" nelle redazioni; 2) aspetti organizzativi e professionali: le Parti convengono di procedere a incontri a livello di area per verificare e confrontare la evoluzione delle modalità organizzative, esaminando nel contempo le implicazioni sul piano professionale degli addetti; 3) investimenti: consistenti in creazione-progettazione editoriale; in EDP. In relazione all'introduzione dei "Sistemi Elettronici" nelle redazioni editoriali, l'azienda ha provveduto a installare: un PC per editing locale, per trattamento del testo a Verona; una stazione grafica, destinata alla preparazione dei progetti editoriali; 4) decentramento. La funzione di impostazione e realizzazione dei progetti editoriali è allocata all'interno dei gruppi redazionali. Il ricorso a risorse professionali esterne è previsto nel caso di lavori specialistici; 5) livelli occupazionali e criteri di gestione: a fronte di questo modello organizzativo, per conseguire la necessaria competitività e la conseguente migliore difesa dell'occupazione si concorda una revisione degli organici: a) direzione editoriale libri illustrati. Organico al 31 dicembre 1987: 13 persone. Organico a regime al 31 marzo 1988: 10 persone; 6) direzione editoriale ragazzi. Organico al 31 dicembre 1987: 20 persone. Organico a regime al 31 marzo 1988: 15,5 persone; 7) la riacquisizione di volumi di attività, che diverrà possibile in conseguenza del recupero di competitività, permetterà presumibilmente lo sviluppo della redazione entro il 31 dicembre 1988, con l'aumento di organico di 2-3 unità; 8) ufficio contratti: organico al 31 dicembre 1987: 3,5 persone. Organico a regime 31 marzo 1988: 2,5 persone. Le relative eccedenze di personale saranno gestite mediante il ricorso agli strumenti di supporto previsti per l'area grafica.

27 gennaio 1988. Verifica situazione organizzativa e professionale del reparto montaggio- incisione offset. Al fine di acquisire un maggior livello di produttività e di garantire quindi una elevata affidabilità qualitativa del prodotto e una maggiore efficienza produttiva, viene individuato, all'interno del reparto, un numero di operatori che, oltre a svolgere le normali attività di montaggio-incisione, siano in grado di eseguire l'impostazione oppure i visti. Agli operatori addetti all'impostazione è richiesta la capacità di eseguire in piena autonomia e in modo ottimale la scelta e la compilazione dell'impaginato in relazione al prodotto, alla stampa e all'allestimento. In relazione al livello di conoscenze-competenze richieste si ritiene opportuno contenerne il numero degli addetti all'impostazione a 3 unità, riconoscendo agli stessi un incremento retributivo di L. 500 orarie, assorbibile in caso di eventuale passaggio di livello. Agli addetti ai visti è richiesto di eseguire in piena autonomia il visto delle eliografiche e il visto macchina. Valutato l'effettivo grado di professionalità acquisito, l'azienda ritiene possibile riconoscere agli addetti ai visti un incremento retributivo di L. 300 orarie, assorbibili in caso di eventuale passaggio di livello. L'organico del reparto si assesterà, nel 1988, a 35 unità.

29 gennaio 1988. Attività di doppiaggio positivi-negativi. Poiché tale attività soddisfa una esigenza propria dell'archivio tecnico, si ritiene più coerente, da un punto di vista organizzativo, l'allocazione delle attività di duplicazione nell'ambito dell'archivio stesso. Ciò comporta il trasferimento di 2 operatori dal gruppo alte preparazioni all'archivio.

10 febbraio 1988. Esame stato di avanzamento del piano di riassetto del gruppo legatoria. L'avvio in produzione di nuovi impianti, il contemporaneo inserimento di innovazioni tecnologiche, il contenimento delle lavorazioni di finissaggio, hanno evidenziato una prima parziale eccedenza di personale, pari a 25 unità, su un organico di 240 persone. Il personale in eccedenza verrà gestito utilizzando i criteri previsti da precedenti intese: trasferimenti in altri settori produttivi, leggi di sostegno, CIGS a rotazione. 10 persone

saranno trasferite in confezione periodici, 5 in stampa offset, 2 in stampa rotocalco, 3 donne nelle preparazioni. Le rimanenti 5 saranno gestite con la CIGS a rotazione (3 settimane).

10 febbraio 1988. Direzione aziendale ed esecutivo del Consiglio dei delegati concordano di trasferire nell'ambito delle preparazioni n.5 unità provenienti dall'organico femminile della legatoria e n.5 dall'organico femminile dell'allestimento e spedizioni periodici.

11 febbraio 1988. Esame stato di avanzamento del piano di riassetto del gruppo spedizioni periodici. Le parti, preso atto dell'attuale situazione di carico di lavoro, delle modifiche organizzative relative al sistema di distribuzione dei periodici, nonché dell'incidenza sugli organici degli interventi tecnologici (linea di cellofanatura veloce, stacker e legatrice per linea Harmony, legatrici automatiche), hanno convenuto di procedere al trasferimento in via definitiva di n. 15 unità operaie. Tale personale viene destinato nei reparti confezione periodici e stampe, con 3 operatrici nelle preparazioni.

2 marzo 1988. Esame situazione del reparto stampa roto offset in relazione agli aspetti tecnico-organizzativi e professionali. Organici: in relazione alle modifiche tecnologiche introdotte, le parti convengono sull'esistenza delle condizioni per poter provvedere ad una modifica degli attuali organici. a) M1000: per le lavorazioni con uscita "time", l'organico viene definito in 5 persone anche per i prodotti con carta di grammatura superiore ai 100 grammi. Quando è possibile utilizzare il nuovo stacker CVM, l'organico sarà di 6 operatori per lavorazioni inferiori alle 60.000 copie di tiratura; b) Nebiolo: a fronte dell'avvenuta sostituzione degli stackers ed alla conseguente modifica del lay-out alle uscite, l'organico viene definito in 6 persone per lavori di terza piega parallela e terza incrociata, utilizzando carta di bassa grammatura (fino a 60 grammi). Per i lavori in terza piega incrociata e terza parallela, quando la grammatura della carta supera i 60 grammi, l'organico resta confermato in n. 7 operatori; c) servizi di reparto: su tutte le macchine, i compiti relativi all'attività logistica verranno distribuiti sugli operatori delle squadre di macchina stesse, le attività di logistica di reparto (fornitura materiali, recupero carta, ecc.) verranno invece attribuite ad un numero di operatori pari a 3 unità, gestite con i criteri attualmente in vigore; d) le iniziative tecnico-organizzative sopra citate non comportano modifiche all'organico complessivo di reparto; e) formazione Professionale: le parti convengono sull'opportunità di proseguire nelle iniziative in corso, indicate in un precedente documento, particolarmente per quanto riguarda le attività di: riqualificazione professionale per capi macchina; riqualificazione professionale per operatori livello B2 e B3; addestramento su nuove tecnologie; f) ferie estive: godimento delle ferie estive sulla base di 5 scaglioni di tre settimane.

8 giugno 1988. Verifica della situazione aziendale e della ristrutturazione delle Officine Grafiche, tra la direzione aziendale e le segreterie provinciali della Fis-Cisl, Filis-Cgil, Filsic-Uil, unitamente all'esecutivo del Consiglio dei delegati. È stata condotta un'ampia verifica della situazione aziendale con particolare riferimento ai programmi d'attuazione dei piani di investimento e degli interventi di ristrutturazione tecnico-organizzativa già definiti in precedenti intese, all'andamento dei mercati e dei volumi di attività, all'evoluzione dei livelli occupazionali, all'andamento della produttività.

MERCATI E VOLUMI PRODUTTIVI. L'orientamento dei mercati riscontrato nell'ultimo periodo conferma le positive previsioni, a suo tempo formulate (accordo area grafica 29 aprile 1987 e accordo Officine Grafiche Verona 16 giugno 1987), in ordine alle possibilità evolutive dei prodotti rotocalco e roto offset. In questo quadro si registrano incrementi di volumi coerenti con gli obiettivi di sviluppo assunti con accordo 16 giugno 1987, obiettivi che pertanto vengono riconfermati, puntando quindi alla compensazione con nuove acquisizioni di lavori. Per quanto riguarda i mercati offset, si conferma la previsione di sostanziale stabilità dei volumi produttivi, avendo peraltro registrato, nell'ultimo periodo, significativi incrementi di attività legati all'acquisizione di commesse di rilevanti dimensioni. L'azienda ribadisce il proprio intendimento di perseguire una politica di allocazione di attività finalizzata a favorire un equilibrio produttivo tra lavoro AME e lavori conto terzi.

INVESTIMENTI. Il piano di ristrutturazione e rinnovamento dell'apparato produttivo, precisato con accordo 16 giugno 1987, è in corso di realizzazione in coerenza con le linee di intervento e gli obiettivi definiti. Il programma di investimenti sarà, nel corso del 1988, ampliato e migliorato, rispetto alle previsioni, per un ammontare complessivo di 4,5 miliardi, in conseguenza dell'acquisizione di impianti di più elevate caratteristiche tecnico-produttive. Il complesso degli investimenti già realizzati al 31 maggio 1988 ammonta a circa 49 miliardi.

	PREVISIONI	REALIZZAZIONI AL 31.5.1988
Fotoriproduzione	8.636	5.971
Preparazioni e forme stampanti	11.060	9.300
Stampa offset piana	6.255	4.480
Stampa roto offset	7.722	10.500
Confezione e spedizione	7.760	3.800
Legatoria	6.550	3.550
Fabbricati	9.920	5.000
Impianti generali-servizi	7.466	3.365
Ambiente e sicurezza	1.300	300
Totale investimenti 1987-89	87.664	49.376

Per quanto riguarda ulteriori e futuri sviluppi, l'azienda riconferma il proprio intendimento di seguire con costante attenzione l'andamento di tutti i mercati, al fine di valutare le potenzialità evolutive e le conseguenti possibilità di sviluppo delle capacità produttive, nel quadro di una politica di sviluppo tendente a consolidare la centralità dell'insediamento industriale di Verona nell'ambito dell'area grafica. In ordine alle prospettive produttive ed alle relative possibilità di nuovi investimenti, una prima verifica avrà luogo entro febbraio 1989.

In relazione al processo di trasferimento di talune attività in ambito redazionale, le Parti convengono di dar luogo ad una verifica congiunta della situazione nei suoi termini organizzativi ed occupazionali, da effettuare entro il 30 settembre 1988.

ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA. Nell'ambito della ridefinizione degli orari di lavoro in scadenza con il 31 dicembre 1988, le Parti convengono sulla opportunità di studiare e concordare, entro il 31 ottobre 1988, l'applicazione di forme di orari di lavoro idonee ad assicurare l'ottimale utilizzo degli impianti, unitamente ad una equilibrata gestione delle prestazioni straordinarie, del decentramento produttivo, dei livelli occupazionali.

INTERVENTI GESTIONALI. Le Parti convengono di riconoscere, con effetto dal 1° aprile 1988, al personale dei reparti stampa e confezione periodici, la maggiorazione del 24% anche sulle 6 ore del turno notturno effettuate, a completamento dell'orario contrattuale, nel 1° e 2° turno del sabato.

AZIONI POSITIVE. Le Parti manifestano il comune intendimento di dar luogo ad iniziative specifiche e congiunte, mirate ad un approfondimento delle tematiche relative alla situazione lavorativa del personale femminile. A tal fine si conviene di istituire un gruppo di lavoro misto, con l'obiettivo di ricercare e individuare aree significative presso le quali condurre una indagine conoscitiva sulla composizione degli organici, le articolazioni professionali, le conoscenze tecniche richieste e l'ambiente di lavoro. Al termine, le parti valuteranno l'opportunità di progettare e realizzare un programma di interventi mirato allo sviluppo professionale di personale femminile. In questa fase le Parti potranno anche avvalersi del contributo di esperti esterni, scelti congiuntamente.

AMBIENTE. Le parti ribadiscono la comune volontà di proseguire nella politica di costante attenzione alle tematiche relative all'igiene del lavoro. Anche in relazione all'introduzione di nuove tecnologie, entro il mese di settembre p.v., direzione aziendale e organizzazioni sindacali procederanno ad un esame congiunto.

LIVELLI OCCUPAZIONALI. Sono confermati i livelli occupazionali già definiti con accordo 16 giugno 1987.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ. L'applicazione dei criteri di calcolo della produttività, già definiti con accordo 16 giugno 1987, ha condotto alla determinazione della produttività 1987, fissandone il valore in 8.8 punti medi annui. I criteri generali di gestione della valutazione della produttività e dei conseguenti benefici economici vengono definiti come segue: a) valutazione quadrimestrale della produttività; b) riconoscimento con pari periodicità dei benefici relativi, secondo i criteri già in vigore. Resta tuttavia inteso che, in via transitoria e in relazione alle complesse problematiche gestionali legate all'applicazione dei benefici della legge 67, all'inserimento di nuove risorse in contratto di formazione e lavoro, al completamento del

programma d'investimenti, si procederà, limitatamente al biennio 1988-89, secondo la seguente ipotesi di sviluppo: si predetermina uno sviluppo della produttività attraverso tre incrementi successivi (rispetto al 31 dicembre 1987), alle date del 1° luglio 1988, 1° gennaio 1989, 1° luglio 1989, rispettivamente di 8 punti, 6 punti, 4 punti. Si predetermina inoltre il valore medio annuo della produttività 1988 in 7 punti. Risultano di conseguenza predeterminati e assicurati i benefici economici relativi, definendo il valore del punto in L. 30 orarie. Al termine di ciascun anno si procederà ad una verifica della produttività effettivamente realizzata. Ove essa risulti, per l'anno in esame, superiore a quella prevista, si darà luogo ai relativi conguagli, fermo restando lo sviluppo della produttività predeterminata per l'anno successivo. Tali conguagli saranno erogati a tutto il personale in forza alla data della erogazione. Ove invece la produttività consuntiva risultasse inferiore a quella predeterminata, dei maggiori benefici economici riconosciuti si terrà conto al termine del biennio 1988-89, procedendo all'assorbimento dei medesimi dagli ulteriori benefici connessi ai futuri incrementi di produttività relativi agli anni successivi. Resta inteso che, nella valutazione del premio di produttività relativo alle prestazioni notturne si terrà conto del fattore di parametrizzazione 39/36. Al personale in forza alla data del presente accordo verrà riconosciuto un importo un tantum di L. 170.000, che verrà portato in conto nelle operazioni di conguaglio relative alle misurazioni del premio di produttività 1988.

29 giugno 1988. Esame dello stato di avanzamento del processo di trasformazione tecnologica dell'area fotorigrafica del gruppo alte preparazioni. Le Parti, pur prendendo atto della validità delle iniziative formative-addestrative intraprese, hanno rilevato la necessità di procedere con maggiore gradualità nelle ulteriori fasi di addestramento per meglio consentire al personale inserito nel sistema di acquisire un maggior grado di professionalità. In considerazione del carico di lavoro previsto al fine di assicurare l'ottimale utilizzo degli impianti, le Parti concordano che, con effetto 1° settembre p.v., l'orario di lavoro verrà programmato su una settimana di notte e tre di giorno. Tale turnazione sarà considerata sperimentale sino al 31 dicembre 1988, termine entro il quale verrà definito il regime di orario rispondente alle esigenze tecnico-produttive.

1 luglio 1988. Verifica organizzativa, normativa e occupazionale della manutenzione. Struttura organizzativa. I due nuclei di manutenzione macchine rotocalco-rotto offset e offset saranno fisicamente allocati in spazi prossimi alle attività produttive. La manutenzione impianti, la manutenzione preparazioni ed il magazzino di manutenzione manterranno gli attuali compiti. Orario di lavoro: 1) viene confermata la validità fino al 31 dicembre 1988, dell'articolazione dell'orario di lavoro prevista dall'accordo 18 dicembre 1986; 2) si riconferma la validità dell'accordo 23 agosto 1985 in materia di presenze domenicali. Con effetto dal 1° giugno 1988 l'indennità mensile di L. 20.000 viene elevata a L. 40.000; 3) si constata che la natura del comparto e la specifica tipologia di attività rendono necessaria la compresenza di orario a turno e di orario spezzato. Al personale interessato all'alternanza di orario e in ragione della variabilità e non prevedibilità di detti regimi di orario, viene riconosciuto, con effetto dal 1° giugno 1988, un importo pari a L. 10.000 e L. 15.000 rispettivamente per le aree offset e rotocalco, per ogni settimana di lavoro o di ferie ad orario spezzato. Aspetti normativi: al personale impegnato prevalentemente nell'area rotocalco-rotto offset sarà applicata la normativa periodicista. Al personale impegnato prevalentemente nell'area offset sarà applicata la normativa contrattuale per i grafici commerciali, ferma restando la trasformazione del 2% di maggiorazione turno in 8 giorni di riposo retribuito. Ruoli professionali: nel riconfermare i lineamenti fondamentali dei profili professionali del personale di manutenzione, si ribadisce l'importanza di ogni azione volta a favorire la massima integrazione professionale, in particolare tra ruoli di intervento e ruoli di officina. In considerazione delle particolari caratteristiche tecnologiche degli impianti di recente introduzione e della conseguente modifica nel contributo professionale richiesto agli addetti, si ritiene di elevare a L. 350 il superminimo orario. Organici: si riconfermano gli organici previsti dall'accordo provinciale del giugno 1987. L'azienda è impegnata nel reperimento e nell'inserimento di personale con contratto di formazione e lavoro, per sostituire i lavoratori recentemente dimessi o di prossima uscita. A tal fine alla data del 30 giugno sono stati inseriti n. 19 addetti.

15 luglio 1988. Riconoscimenti economici al personale dei reparti stampa offset, stampa rotocalco e confezione periodici. In applicazione a quanto previsto con l'accordo 8 giugno 1988 per il personale dei reparti sopracitati, si riconoscono gli importi fissi mensili indicati, articolati per livelli di inquadramento e determinati applicando la differenza tra maggiorazione notturna e diurna a 8 ore/mese, e il cui ammontare, per i lavoratori delle stampe offset e rotocalco sarà: B1, L. 14.348; B2, L. 13.910; B3, L. 13.442; C1, L. 12.992; C2 L. 12.387; D1, L. 11.996; D2, L. 11.645; E, L. 11.214. Per i lavoratori

della stampa rotocalco e della confezione periodici, sarà: B1, L. 12.913; B2, L. 12.520; B3, L. 12.098; C1, L. 11.693; C2, L. 11.148; D1, L. 10.797; D2, L. 10.481; E, L. 10.093.

19 luglio 1988. Razionalizzazione organizzativa della direzione amministrativa. Il trasferimento delle attività di tesoreria presso la sede di Segrate consentirà una ottimizzazione dei flussi finanziari in entrata e in uscita, dei rapporti con il sistema bancario, dei sistemi di controllo gestionale delle attività. L'accentramento delle attività finanziarie è supportato dall'utilizzo di strumenti informatici. Tale iniziativa comporta riflessi principalmente sul carico di lavoro della segreteria amministrativa e della contabilità generale di Verona. Sugli altri uffici della direzione amministrativa gli effetti sono marginali. Alla luce di quanto sopra esposto, l'organico della direzione amministrativa si attesta entro il 31 dicembre 1988 a 40.5 posizioni di lavoro. Eventuali esuberi di personale possono essere assorbiti mediante gli usuali strumenti di gestione, fra cui le leggi sul prepensionamento e, qualora sia necessario, la mobilità verso altri settori.

9 agosto 1988. Premesso che con l'accordo 29 marzo 1988 le Parti hanno concordato sulla opportunità di gestione degli effetti della legge 67/1987 anche in un'ottica di salvaguardia dell'attività produttiva e che l'azienda rileva l'acquisizione di commesse in anticipo rispetto all'entrata a regime dei nuovi impianti produttivi, direzione aziendale, segreterie provinciali della Fis-Cisl, Filis-Cgil, Filsic-Uil ed esecutivo del Consiglio dei delegati, concordano quanto segue: fermo restando quanto previsto dal CCNL con riferimento agli accordi 14 gennaio 1988 e 8 giugno 1988, ai lavoratori che effettueranno la prestazione di lavoro il sabato notte, il pomeriggio e la notte della giornata festiva e domenicale, sarà riconosciuto un importo lordo di L. 4.500 orarie a titolo di prestazioni in orario disagiato, reso necessario da particolari ed eccezionali esigenze produttive che si manifesteranno entro il 31 dicembre 1988.

22 settembre 1988. Trattamento retributivo personale in contratto di formazione e lavoro. Le Parti riconoscono, in aggiunta agli istituti retributivi previsti dall'accordo Interconfederale 8 maggio 1987, gli importi in cifra fissa definiti in sede aziendale a titolo di accordo periodici. Detti importi verranno riconosciuti dopo 8 (otto) mesi dall'assunzione.

18 ottobre 1988. Amministrazione clienti rateali. La direzione aziendale riconferma la volontà di mantenere a Verona quest'area di attività e nello stesso tempo la validità degli obiettivi tendenti ad un miglioramento globale nei confronti della clientela e degli agenti. 1) struttura operativa: le attività vengono affidate a cinque gruppi di lavoro, di cui due preposti alla gestione degli ordini e dei rapporti telefonici ed epistolari con clienti ed agenti. A tali due gruppi viene affidato inoltre il controllo e recupero della morosità. Nell'ambito di ciascuno dei due gruppi, ogni operatore seguirà una o più agenzie. Periodicamente, al fine di garantire la miglior uniformità di gestione e una più diffusa conoscenza delle specificità, saranno attuate forme di rotazione. Gli altri tre gruppi si occuperanno, distintamente, di gestione della contabilità agenti e degli incassi, recupero crediti, gestione dei supporti operativi e della documentazione. Al fine di favorire una più sollecita gestione si individueranno tre figure professionali (group leader) cui verranno affidati compiti di coordinamento operativo dei due gruppi di gestione; 2) interventi tecnologici: sono stati realizzati gli interventi tecnologici programmati, concernenti sia la dotazione di attrezzature, sia l'adeguamento e lo sviluppo del sistema informativo; 3) aspetti professionali-verifiche: si sono realizzate le previste iniziative formative riguardo le nuove tecniche di comunicazione. Il decentramento in periferia delle attività di invio ordini, previsto per il 1989, consentirà un progressivo spostamento dell'attenzione degli addetti da aspetti quantitativi alla gestione di fasi di controllo e di normalizzazione; 4) aspetti occupazionali: la maggiore efficienza cui tende il complesso delle iniziative ed il progressivo attuarsi del decentramento delle attività di invio ordini, consentiranno di destinare risorse alla cura di taluni aspetti qualitativi, come il controllo della morosità. La nuova struttura operativa è articolata, per il 1989, su 29 posizioni di lavoro.

25 ottobre 1988. Gestione prestazioni lavorative impiegati di livello A. Preso atto che a norma della declaratoria prevista dal vigente CCNL il personale impiegatizio inquadrato a livello A, esplica funzioni direttive con discrezionalità di poteri o di equivalente contenuto professionale; che i trattamenti economici individuali vengono riconosciuti dall'azienda al personale di livello A anche a compensazione delle eventuali prestazioni oltre l'orario normale di lavoro; constatato che esigenze di lavoro attinenti alle funzioni svolte dal personale di livello A possono comportare prestazioni di particolare impegno rispetto all'orario di lavoro definito dal CCNL, ferma restando la normativa di legge e di contratto in materia di orario di lavoro, le Parti concordano che, in aggiunta ai trattamenti economici individuali: 1) le prestazioni che eccedono le 9 ore giornaliere, effettuate fra le ore 8 e le ore 21, verranno compensate a regime

normale qualora, rispettando gli attuali regimi di elasticità di orario, siano aggiuntive rispetto all'orario settimanale di 39 ore; 2) le prestazioni che eccedono le 44 ore settimanali, effettuate fra le ore 8 e le ore 21, verranno compensate a regime normale, al netto delle prestazioni effettuate oltre la 9^a ora giornaliera; 3) le prestazioni eccedenti l'orario normale di lavoro, effettuate fra le ore 21 e le ore 8, oppure in giornata festiva, daranno luogo a riposi compensativi retribuiti nella misura di 1,5 ore di riposo per ogni ora di prestazione effettuata e non retribuita. Detti riposi potranno essere fruiti, a richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio, nel corso del mese di maturazione, ovvero, in mancanza di questa possibilità, retribuiti.

2 novembre 1988. Azienda di produzione inchiostri SOCPI. In data 31 ottobre 1988 è cessata l'attività industriale della SOCPI. Con effetto dal 1° novembre 1988 il personale impiegatizio e operaio viene assunto ex novo dalla Arnoldo Mondadori Editore di Verona.

10 novembre 1988. Introduzione turnazione notturna nel reparto spedizione libri. Per rispondere all'esigenza di assicurare un più tempestivo svolgimento del servizio di predisposizione del prodotto in partenza, viene richiesta la presenza in turno notturno di 2 operatori. La nuova articolazione dei turni di lavoro sarà sperimentata per un periodo di 6 settimane, al termine del quale le parti si incontreranno per verificarne la rispondenza alle esigenze del servizio.

2 dicembre 1988. Accordo tra la direzione aziendale della Arnoldo Mondadori di Verona e le segreterie provinciali Fis-Cisl, Filis-Cgil, Filsic-Uil, sulle "Modalità di conteggio delle indennità di fine rapporto in relazione alle prestazioni lavorative a carattere straordinario". Premesso che le norme del codice civile in tema di calcolo della indennità di anzianità e del trattamento di fine rapporto di lavoro stabiliscono che -salvo diversa pattuizione fra le parti- sono da escludere dal conteggio le somme erogate a titolo non continuativo od occasionale, al fine di dirimere qualsiasi eventuale controversia sulla natura occasionale o meno del lavoro prestato in straordinario, le parti concordano: con decorrenza dal 1° gennaio 1989 le somme percepite specificatamente a titolo di straordinario saranno utili ai fini del calcolo del TFR, indipendentemente dalla occasionalità o ripetitività delle prestazioni. A fronte di tale riconoscimento, le parti concordano che sarà considerata utile ai fini dell'incidenza sul calcolo del TFR, una somma pari al 74% di quanto percepito a titolo di straordinario, ferme restando le diverse misure previste per operai e impiegati. Le Parti firmatarie si impegnano, verificata l'esattezza dei calcoli effettuati, a sottoscrivere le transazioni individuali secondo lo spirito del presente accordo.

20 dicembre 1988. Modifiche organizzative riguardanti la fotoriproduzione offset. Il reparto fotoritocco offset viene trasferito dal gruppo alte preparazioni al gruppo preparazioni della direzione di produzione offset. La nuova collocazione è stata ritenuta la più opportuna al fine di assicurare una più stretta integrazione con le lavorazioni di montaggio, incisione lastre e stampa di prodotti offset. Tale reparto svolgerà le attività di fotoriproduzione scanner, ritocco, montaggetti, tiraprove e premontaggio, con un organico previsto di 21 unità. Risulta pertanto ridotto in egual misura l'organico previsto con accordo 2 dicembre 1987 per il gruppo alte preparazioni. Per quanto riguarda gli orari di lavoro: le lavorazioni di fotoriproduzione allo scanner saranno svolte su 3 turni; le altre lavorazioni manterranno l'articolazione attuale su 2 turni.

22 febbraio 1989. Verifica della situazione organizzativo-professionale del reparto confezione-rotocalco. 1) alla luce delle esigenze di maggiore professionalizzazione, l'azienda illustrerà alle organizzazioni sindacali, entro il mese di febbraio p.v., i piani di addestramento previsti per l'anno 1989. 2) Le Parti, valutando positivamente la realizzazione degli investimenti relativi alle nuove tecnologie (alimentazione automatica Pacesetter e linea 1 di brossura), concordano che, con decorrenza dal 1° luglio 1989, non si darà più luogo all'affiancamento di personale fuori organico per garantire le pause individuali.

6 marzo 1989. Orario di lavoro personale femminile. Alla luce delle esigenze produttive derivanti dal processo di rinnovamento tecnologico, per favorire una migliore diversificazione e professionalizzazione del personale femminile, salvaguardandone al contempo l'occupazione, le Parti hanno convenuto sull'opportunità che il personale femminile, operante in reparti ove l'orario di lavoro è distribuito su tre turni, possa svolgere attività lavorativa oltre le ore 24. I reparti interessati sono: legatoria, confezione-rotocalco, preparazioni offset e rotocalco, nuove preparazioni. Il numero complessivo di lavoratrici non potrà superare le 150 unità. Il presente accordo vale ai fini di quanto previsto dall'art.5 della legge 9 dicembre 1977 n. 903.

20 marzo 1989. Esame della situazione organizzativa ed occupazionale del gruppo spedizioni periodici. L'azienda evidenzia l'esigenza di procedere ad una riorganizzazione del sistema di distribuzione dei periodici AME. La nuova configurazione organizzativa prevede il mantenimento della gestione degli

abbonamenti all'interno del gruppo. Per quanto concerne la gestione del canale edicole, fermo restando l'importante presidio nell'ambito del gruppo spedizioni periodici, verranno attuati sistemi di distribuzione più flessibili, mediante una più articolata presenza di centri diffusionali sul territorio nazionale. Coerentemente ed in relazione ai prevedibili volumi di attività, l'organico complessivo del gruppo si attesta a 96 unità, di cui 11 impiegati e 85 operai. A tale organico si aggiungono i 3 operai adibiti ad attività di manutenzione. In ragione della nuova situazione operativa e dei volumi di attività previsti, la struttura produttiva risulterà composta dalle seguenti attrezzature: 2 cellofanatrici veloci; 2 cellofanatrici lente; 2 impaccatrici; 1 macchina per prodotto «Harmony». Entro il corrente anno si procederà al trasferimento di una linea di cellofanatura a copia singola nel reparto.

21 marzo 1989. Proroga regimi di orario per l'anno 1989. In relazione ai regimi di orario e di flessibilità definiti con accordo 4 giugno 1987, scaduti il 31 dicembre 1988 e consensualmente prorogati fino al 2 aprile 1989, si conviene di dar luogo ad una proroga. Pertanto, nel periodo 1° gennaio 1989-30 settembre 1989, la flessibilità viene effettuata nei seguenti limiti: reparti stampa, 45 ore di prolungamento; reparto confezione-rotocalco, 30 ore di prolungamento; altri reparti, 30 ore di flessibilità.

21 marzo 1989. Verifica dell'accordo 2 dicembre 1987 relativo all'area Data Processing. Centro di input: l'azienda intende procedere ad una migliore attività di classificazione e archiviazione dei giornali con una distribuzione dei carichi di lavoro. L'organico è di 4 persone. Centro stampa: in ragione dell'evolversi della situazione operativa interna, viene attribuita al personale operaio la qualifica impiegatizia, fermo restando l'inquadramento al livello C1. L'organico è di 6 persone. Operatori: in coerenza con le indicazioni fornite nell'accordo 2 dicembre 1987, l'azienda ha introdotto il pacchetto per la schedulazione dei lavori ed il pacchetto per la gestione rate. In connessione con l'entrata a regime delle iniziative saranno valutati i riflessi professionali. L'organico è di 7 persone. Situazione occupazionale: l'azienda conferma che l'organico globale del settore è costituito da 28 persone.

18 aprile 1989. Trattamento retributivo e normativo del personale assunto in contratto di formazione e lavoro. 1) al personale assunto al livello E viene riconosciuto, dopo 6 mesi dall'assunzione, il livello D2, ai soli effetti retributivi; 2) al personale assunto al livello D2, in possesso di idonea esperienza precedente o di titolo di studio specifico, viene riconosciuto, dopo 6 mesi dall'assunzione, il livello D1, ai soli effetti retributivi. Per quegli addetti di manutenzione che, in ragione di significative conoscenze professionali già acquisite, evidenzino un positivo inserimento e buone doti di autonomia, viene riconosciuto, dopo 6 mesi dall'assunzione, il livello C2, ai soli effetti retributivi. Le Parti si danno atto che, nell'ambito dei reparti stampa offset, confezione - rotocalco, sistemi integrati e gestione impianti, a taluni lavoratori è stata affidata la responsabilità nella conduzione di impianti che risulta esercitata in autonomia e con continuità, e che pertanto per tali lavoratori sussistono le condizioni per una conferma del rapporto a tempo indeterminato. A tale personale viene riconosciuto l'inquadramento al livello C1.

17 maggio 1989. Esame situazione organizzativa e professionale del reparto spedizioni libri delle Ferrozze. Alla luce della tipologia di prodotto in lavorazione, viene confermata l'esigenza di assicurare lo svolgimento del servizio anche mediante la regolare effettuazione del turno notturno. Il complesso dei compiti affidati al reparto e la nuova articolazione dei turni di lavoro rendono opportuno individuare un nucleo di operatori che assuma anche le funzioni di: coordinamento operativo delle attività; completamento e modifica delle bolle di spedizione; ottimizzazione del carico sui bancali. A coloro che ricoprono tale ruolo si ritiene possibile il riconoscimento dell'inquadramento al livello C1.

25 maggio 1989. Esigenze produttive e orario di lavoro del Magazzino centrale editoriale. Si registra una temporanea intensificazione dell'attività lavorativa connessa alla raccolta e spedizione della scolastica. Le Parti concordano sull'opportunità di ricorrere a 15 assunzioni di personale a tempo determinato per un periodo di 3 mesi. Al fine di ottimizzare l'utilizzo delle attrezzature di magazzino, si conviene che, per identico periodo, l'orario di lavoro si svolga su 3 turni, secondo l'articolazione 1°: 42 ore settimanali, 2°: 35 ore settimanali e 3°: 36 ore settimanali.

21 luglio 1989. Esame situazione tecnico-organizzativa della legatoria. 1) Aspetti organizzativi: sono entrate in attività di produzione le due linee Integrate di confezione, che comprendono le fasi di lavorazione dalla raccolta al libro finito e sono dotate di sistemi di automazione su diverse fasi produttive. Viene precisato l'indirizzo di perseguire una politica di acquisizione tesa a favorire la saturazione di tali mezzi produttivi. Per il medio periodo è prevista l'opportunità di procedere alla realizzazione del quinto turno di lavorazione. In connessione con il progressivo sviluppo dei volumi di attività delle linee di confezione si dovrà attestarsi con gradualità alla cadenza dei turni 1-3; 2) rapporti con la manutenzione: per garantire

la piena efficienza delle due linee integrate, si rende necessaria una puntuale e costante assistenza da parte della manutenzione. Saranno programmati, durante le fermate settimanali, interventi di manutenzione preventiva anche con la presenza del personale del reparto, al fine di sviluppare una attiva collaborazione fra produzione e manutenzione; 3) addestramenti: a completamento degli addestramenti già effettuati, saranno attuate ulteriori iniziative formative finalizzate a favorire una maggiore integrazione e cooperazione tra il personale; 4) organici: per la raccolta, con il rifornimento manuale l'organico viene definito dalla quantità di segnature che il lavoratore deve movimentare (12.500 segnature/ora). L'organico della raccolta meccanizzata con i paranchi e le segnature impaccate viene definito dal numero di pacchi che ogni operatore movimentata in un'ora (29 pacchi). Cucitura: con il collegamento in linea delle macchine cucitrici, le operazioni di carico delle segnature e di carico dei volumi, sono state automatizzate e ciò consente di definire l'organico in misura di un operatore su due cucitrici. Incassatura: i volumi cuciti arrivano alla messa in colla delle due linee di incassatura, K45 e K70, con nastro trasportatore. Gli organici previsti sono, nel caso della K45, di 4 persone con qualsiasi tipo di volume; nel caso della K70 di 4 persone con volumi singoli o in stecca cuciti con dorso quadro senza capitelli, 5 persone con volumi singoli o in stecca cuciti con dorso tondo e/o capitelli. In una situazione produttiva ancora non assestata, l'entrata delle due incassatrici sarà presidiata da un operatore. Piegatura: le parti convengono di procedere in successivi specifici incontri per un approfondito esame tecnico delle modalità organizzative. A tal fine potrà essere costituito un gruppo misto di lavoro. Professionalità: agli operatori/operatrici del taglio lineare verrà riconosciuto il livello B3. Organici di reparto: la realizzazione degli interventi tecnici e organizzativi e il conseguente sviluppo della produttività, consentono di puntare all'acquisizione di un maggior volume di attività e di attestare pertanto l'organico del reparto nel 1989 a 186 unità.

9 Settembre 1989. Proroga dei regimi di orario e di flessibilità 1989 bis. Con riferimento agli accordi precedentemente sottoscritti, le Parti convengono di completare l'anno in corso con l'attuale articolazione di orari e di flessibilità. Pertanto il monte globale di flessibilità riferito all'intero 1989 viene confermato nei seguenti limiti: reparti stampa: 60 ore di prolungamento; reparto confezione-rotocalco: 40 ore di prolungamento; altri reparti: 40 ore di prolungamento.

22 settembre 1989. Esame situazione tecnologica e organizzativa del centralino telefonico-telex. Per lo smistamento delle telefonate, il personale disporrà di pc. Al personale addetto al telex è affidata la migliore gestione del sistema serie 1. Le innovazioni tecnologiche realizzate consentono di definire in 4 persone l'organico dell'ufficio.

26 settembre 1989. Ridefinizione della quota di maggiorazione "Accordo periodici". Sulla base dei conteggi effettuati si evidenzia un monte aggiuntivo, da distribuire mensilmente, di importo pari a L.211 milioni. Si conviene di ripartire tale monte aggiuntivo sulla base parametrica dei minimi contrattuali previsti dal CCNL 9 luglio 1989, ovvero, per il livello A l'importo mensile è di L. 6.282, per il B di L. 5.042, per il C di L. 4.078, per il D di L. 3.279, per l'E di L. 2.755. Le nuove quote di maggiorazione "Accordo periodici" in vigore dal 1 settembre 1989 per il personale AME Verona diventano: per il gruppo A, di L. 58.972; per B e C, di L. 50.223; per D1 e D2 fine iter, di L. 47.764, D1 e D2 in iter, di L. 39.979; per E, di L. 29.630. Relativamente ai mesi di luglio ed agosto 1989 sarà corrisposto quale "una tantum" un importo complessivo pari a: L. 13.000 per gruppo A; L. 12.000 per B; L. 10.000 per C; L. 7.000 per D; L.6.000 per E.

27 settembre 1989. Aspetti organizzativi e professionali del reparto stampa rotocalco. 1) super 6: l'organico dell'impianto viene definito in 7 persone. Verranno effettuati interventi tecnici al sistema di trasporto bobine; 2) aspetti professionali. Nell'ambito del gruppo di operatori che si fa carico delle attività di servizio del reparto, si ritiene di individuare una persona per turno che assuma, oltre all'usuale operatività, la funzione di coordinamento tecnico-operativo. A tale ruolo si riconosce il livello professionale B3. In ragione delle esigenze di reparto vengono nominati 2 capi macchina, per un totale di 22 capi macchina; 3) aspetti tecnico-organizzativi e ambientali. L'azienda precisa che entro la fine dell'anno attribuirà al reparto la gestione diretta delle attività logistiche.

20 dicembre 1989. Accordo tra la direzione aziendale delle Officine Grafiche Arnoldo Mondadori Editore di Verona e le segreterie provinciali della Fis-Cisl-Filis-Cgil-Uil-Sic, unitamente all'esecutivo del Consiglio dei delegati.

MERCATI. Le previsioni relative al 1990 indicano una situazione di sostanziale stabilità rispetto al 1989. Se non sono da prevedersi flessioni significative, parimenti lo scenario non presenta possibilità di significativi sviluppi. Nella generalità si può affermare che il mercato rotocalco continua a mantenere una sua vivacità. Un mercato che continuerà a presentare alte concentrazioni di lavoro in alcuni periodi dell'anno

in concomitanza con la stagione dei cataloghi. Il mercato offset a bobina risente di una più decisa concorrenzialità con un carattere sostanzialmente locale. Il mercato offset piana resta quello a più elevata concorrenzialità e deve coniugare due fattori di difficile amalgama: da un lato lavora prodotti di media-alta qualità e di medie-basse tirature, dall'altra per la capillare presenza di aziende stampatrici, è il più vulnerabile sotto il profilo dei prezzi. Occorre raggiungere e mantenere il massimo equilibrio tra costi e prezzi.

ORARI DI LAVORO. Alla luce di quanto esposto in sede di illustrazione dell'andamento dei mercati, le Parti ritengono opportuno addivenire ad una intesa sui regimi di orari di lavoro limitatamente al 1990, al fine di riservarsi, nella seconda metà dello stesso anno, la possibilità di concordare regimi di orario più rispondenti sia alle condizioni generali del settore, sia alle esigenze di un più intenso utilizzo degli impianti. In questo spirito, e in conformità con le indicazioni del CCNL, le Parti hanno proceduto a definire il sistema di orari valido dal 1° gennaio 1990 sino al 31 dicembre 1990, con forme di flessibilità che facciano fronte alle variazioni di intensità della produzione. La struttura degli orari sarà articolata in modo da assicurare una compensazione tra prestazioni superiori e inferiori all'orario medio contrattuale (39 ore settimanali). Per il personale operaio, la retribuzione verrà corrisposta in relazione alle effettive prestazioni svolte nel mese. Le giornate di assenza retribuita saranno compensate sulla base di 1/6 dell'orario medio settimanale. L'orario effettuato oltre alla flessibilità realizzata nella settimana è considerato orario straordinario. L'orario di lavoro delle preparazioni offset, rotocalco, nuove preparazioni e legatoria è il seguente: 1° turno: da lunedì a sabato, orario 6-13, per 42 ore settimanali; 2° turno: da lunedì a venerdì, orario 13-20, per 35 ore settimanali; 3° turno: da lunedì a venerdì, orario 20-02 + sabato 13-19, per 36 ore settimanali. Utilizzo impianti: 113 ore settimanali. Il completamento dell'orario di lavoro settimanale contrattuale verrà realizzato mediante rientri da effettuarsi nelle giornate di sabato dalle 13 alle 20, ovvero dalle 6 alle 13 ove produttivamente opportuno. Non verrà pertanto effettuato l'assorbimento di 3 giorni di ferie e del riposo retribuito, come da precedenti intese. Flessibilità: 40 ore annue, da realizzare mediante rientri di 7 ore nella giornata di sabato o rientri di 3 ore dal lunedì al venerdì, per un massimo di 2 alla settimana. Le prestazioni in flessibilità danno luogo ad altrettante ore di riposo compensativo. Le parti concordano di effettuare verifiche periodiche in ordine alla programmazione a livello di linea. L'orario di lavoro dei reparti stampa e confezione è il seguente: 1° turno: da lunedì a sabato, orario 6-13, per 42 ore settimanali; 2° turno: da lunedì a sabato, orario 13-20, per 42 ore settimanali; 3° turno: da lunedì a venerdì orario 20-02, per 30 ore settimanali. Utilizzo degli impianti: 114 ore settimanali. Flessibilità: 60 ore annue da realizzare mediante un massimo di 15 prolungamenti del 3° turno dalle 2 alle 6, con un limite massimo di 2 volte/settimana e attribuzioni di riposi compensativi, da usufruire orientativamente nella misura del 50% nel secondo turno del sabato nei periodi di basso carico. Le Parti concordano di effettuare verifiche periodiche della programmazione al livello di linea. Per i reparti stampe si conviene inoltre di effettuare un periodo di sperimentazione di articolazioni di orari su 4 squadre sugli impianti più evoluti. L'articolazione sperimentale degli orari notturni è la seguente: 3ª squadra, orario 20-6 al lunedì-martedì-mercoledì e 4ª squadra, orario 20-6 al giovedì-venerdì-sabato. L'adesione all'iniziativa è su base volontaria. Per quanto riguarda i relativi criteri di gestione si conviene quanto segue: preavviso. Le prestazioni in flessibilità, realizzate mediante prolungamento del 3° turno dalle 2 alle 6, saranno comunicate entro il venerdì della settimana precedente. Riposi compensativi. Le prestazioni in flessibilità, effettuate mediante i prolungamenti del 3° turno dalle 2 alle 6, daranno luogo a riposi compensativi retribuiti di durata pari alle prestazioni effettuate. Le prestazioni in flessibilità, effettuate mediante rientri di 3 ore, aggiuntive al normale turno di lavoro, daranno luogo a riposi compensativi (1 ora su 3 verrà retribuita, le rimanenti non retribuite). Opzioni. Per tutte le forme di flessibilità, i riposi compensativi dovranno essere usufruiti nella misura minima di 3 giorni. Per la parte residua di riposi, il lavoratore potrà scegliere se usufruirne, con il trattamento economico relativo, o chiederne il pagamento maggiorato dell'80% per i prolungamenti notturni e del 40% per le restanti forme di flessibilità. Le Parti riconoscono che la specificità e la stagionalità del prodotto grafico possono richiedere di dover far fronte a particolari punte di carico di lavoro, non completamente assorbibili mediante gli strumenti di flessibilità stabiliti in questo accordo. Le organizzazioni sindacali si rendono disponibili a favorire adeguate risposte produttive, attraverso il coinvolgimento delle strutture sindacali di base e dei lavoratori.

PRODUTTIVITÀ. Le Parti riconfermano validità al sistema di valutazione della produttività attualmente operante e già definito con accordo 16 giugno 1987. Le Parti manifestano inoltre il comune intendimento di utilizzare il sistema di valutazione (Osservatorio della produttività) quale strumento di coinvolgimento e partecipazione delle strutture sindacali e dei lavoratori nell'esame congiunto dell'andamento produttivo

e dei fenomeni ad esso collegati. A tal fine le parti daranno luogo a livello di linea a specifici incontri allo scopo di analizzare le condizioni gestionali, tecnico organizzative e professionali necessarie al recupero e allo sviluppo della produttività. Relativamente all'andamento della produttività conseguita nel biennio 1988-89, le parti si danno atto della mancata realizzazione delle ipotesi di sviluppo della produttività definita con accordo 16 giugno 1987 e della sussistenza, pertanto, di un deficit di produttività di fine periodo, valutabile intorno ai 6 punti. Nel corso del mese di gennaio, le parti si incontreranno per esaminare i risultati consuntivi. Si conviene inoltre che, fermi restando i criteri generali già definiti (valutazione quadrimestrale e riconoscimento con pari periodicità dei benefici economici), le Parti convengono di predeterminare-limitatamente al 1990-uno sviluppo della produttività di 6,5 punti a partire dal 1 gennaio 1990 confermando il valore del punto in L. 30 orarie. Il premio di produttività assume pertanto, a far data dal 1° gennaio 1990, il valore di 1.186 L./ora. Al termine del 1990 si effettuerà una verifica della produttività effettivamente realizzata, procedendo in termini di conguagli o assorbimenti da futuri benefici.

RELAZIONI INDUSTRIALI. Le Parti, in coerenza con gli orientamenti espressi nell'accordo 6 giugno 1987, convengono sulla opportunità di dar luogo, sin dal mese di gennaio 1990, a specifici incontri tra direzione aziendale, esecutivo del Consiglio dei delegati e delegati interessati in ordine ai seguenti temi: a) organici tecnici; b) applicazione art. 16 parte 1° CCNL, riguardante l'orario di lavoro; c) applicazione art. 1 parte V CCNL, riguardante la classificazione professionale unica; d) applicazione normativa CCNL in materia di maggiorazione turno e monte ferie per personale non periodicista.

INVESTIMENTI. Completato il piano di investimenti 1987-88 per un totale di 87.912 milioni, nel corso del 1989 sono stati deliberati investimenti aggiuntivi per 41.749 milioni, riguardanti: riproduzioni fotografiche, L. 1.113 milioni; preparazione forme stampanti, L. 2.441 milioni; stampa offset, L. 806 milioni; stampa roto offset, L. 1.830 milioni; stampa rotocalco (rotativa super 7), 25.800 milioni; confezione e spedizione, L. 3.020 milioni; legatoria, L. 595 milioni; fabbricati, L. 340 milioni; impianti generali-servizi, L. 3.022 milioni; ambiente e sicurezza, 1.082 milioni. Totale investimenti 1989: L. 41.749 milioni.

ORGANICO. Al 30 dicembre 1989: impiegati 393, operai 1.504, per un totale di 1.897 unità.

29 dicembre 1989. Orario di lavoro reparto spedizioni periodici. Si concorda di applicare per l'anno 1990 il seguente orario di lavoro: 1° turno: da lunedì a sabato orario 6-13, per 42 ore settimanali; 2° turno: da lunedì a venerdì orario 13-20, per 35 ore settimanali. Il completamento dell'orario di lavoro settimanale contrattuale (24 ore/anno), verrà realizzato mediante rientri di 7 ore nella giornata del sabato dalle ore 13 alle 20 o dalle 6 alle 13, nonché mediante 1 rientro dal lunedì al venerdì, di 3 ore, esclusivamente nei turni diurni.

30 gennaio 1990. Magazzino centrale editoriale. Assunzioni a tempo determinato per un periodo di due mesi. Considerata la particolare punta dell'attività lavorativa connessa alla raccolta e distribuzione dei libri "economici" le Parti convengono sulla opportunità di procedere ad assunzioni a tempo determinato di 12 persone per un periodo di 2 mesi.

3 febbraio 1990. Accordo tra direzione aziendale e segreterie provinciali Filis-Cgil, Fis-Cisl, Uilsc-Uil ed Esecutivo del Consiglio dei delegati per esaminare i problemi relativi alle aree della linea offset.

REPARTO LEGATORIA. Per quanto riguarda l'assetto produttivo delle linee di lavorazione di raccolta, cucitura e incassatura, le Parti convengono di effettuare una verifica della sperimentazione organizzativa entro il 1° trimestre. Si valuterà allora l'opportunità di dar luogo ad interventi tecnici di meccanizzazione delle uscite delle linee di raccolta e cucitura e delle entrate delle linee di incassatura. Il personale reso disponibile da tali meccanizzazioni consentirà una intensificazione degli attuali turni di lavorazione su altri impianti produttivi del reparto.

REPARTO STAMPA OFFSET. Nell'intento di migliorare le condizioni organizzative e produttive del reparto, verranno realizzate le seguenti iniziative: a) il centro inchiostri e il magazzino materiali di consumo verranno collocati nell'ambito del reparto; b) le attività di preparazione del cauciu verranno superate dalla fornitura di cauciu già predisposto; c) si procederà ad una razionalizzazione della logistica di reparto con particolare riferimento alla movimentazione della carta; d) l'organico tecnico degli impianti di stampa a 4 o 5 colori, in caso di funzionamento a 1 o 2 colori, viene confermato in 2 persone; e) gli organici di funzionamento degli impianti di stampa formato 70x100 vengono definiti in 2,5 persone. Nella configurazione su tre impianti, l'organico tecnico risulta arrotondato ad 8 persone. Gli equipaggi delle 70x100 provvederanno, in autonomia, alla gestione del semilavorato e dell'impianto. L'insieme delle iniziative di riorganizzazione consente un contenimento delle risorse adibite a lavorazioni complementari per un totale di 9 unità (3 carrellisti, 3 addetti alla cernita, 1 addetto al magazzino e 2 addetti al controllo delle lavorazioni esterne). Per

quanto riguarda l'assetto tecnico-produttivo si conviene che: a) l'impianto 5 colori Komori verrà trasferito ad altra unità dell'area grafica; b) nell'intento di realizzare un completamento del ciclo di lavorazione del parco macchine 5 colori formato 120x160 e di favorire il rientro di lavorazioni affidate a fornitori esterni, il reparto verrà dotato di un nuovo impianto bicolore formato 120x60. Per il nuovo impianto si prevede un utilizzo su tre turni. L'azienda valuterà per il 1991 la possibilità di inserire un nuovo impianto 120x160.

REPARTO FOTORITOCO. L'organico complessivo del reparto fotoritocco si attesta su 14 unità: 7 operatori addetti alla scansione e al ritocco e 7 operatori addetti a premontaggio, montaggetti, prove chimiche, incisione e prove di torchio.

ASPETTI NORMATIVI. 1) al personale assunto (anche in contratto di formazione e lavoro) successivamente alla data del presente accordo sarà applicata la normativa prevista dal CCNL, sia per quanto riguarda la maggiorazione turno, che per il monte ferie e riposi retribuiti; 2) al personale assunto successivamente alla data del 1° gennaio 1988, verrà riconosciuta la maggiorazione turno diurno nella misura del 6%; verranno inoltre mantenuti al personale turnista 2 giorni degli 8 di riposi retribuiti aggiuntivi; 3) al personale assunto anteriormente alla data del 1° gennaio 1988, viene riconosciuta la maggiorazione turno diurno nella misura del 4%; vengono inoltre mantenuti gli attuali 8 giorni di riposo retribuito aggiuntivi rispetto alla normativa contrattuale.

ORGANICI. L'azienda conferma per il 1990, stante l'attuale situazione di mercato, gli organici complessivi per le Officine Grafiche in essere al 30 novembre 1989.

27 marzo 1990. Interventi di ordine ambientale e sanitario discussi tra direzione aziendale e Comitato ambiente del Consiglio dei delegati. 1) Correzione cilindri: installate due vasche progettate per una maggiore aspirazione; 2) stampa rotocalco: i rilievi sulla rumorosità, ultimamente effettuati nella zona porta-rotoli, hanno evidenziato una situazione entro i limiti della ACGIH nelle posizioni di normale presenza degli operatori. I compressori della Cerutti super 6 che influenzano la rumorosità del porta rotoli della Cerutti super 4 verranno spostati in aree idonee in occasione dell'installazione della Cerutti super 7. In occasione della progettazione e degli impianti di questa macchina, si stanno studiando soluzioni tecniche per ridurre la temperatura all'interno del castello e valutando la possibilità di estendere tali soluzioni alla Cerutti super 6. Si stanno valutando le soluzioni relative alle correnti d'aria fra le sale rotocalco. Saranno predisposti periodici controlli su tutti gli impianti di aspirazione polveri sui coltelli; 3) stampa roto offset: il nuovo lay-out della confezione periodici ha consentito l'individuazione di nuove aree di viabilità che permettono agli operatori all'uscita della Koenig Bauer di lavorare in piena sicurezza. È stata installata una nuova porta ad apertura verticale veloce nella zona della Hantscho Nebiolo; 4) confezione periodici: nell'autunno del 1990, verranno effettuati i rilievi ambientali; 5) montaggio incisione offset: nell'area Krause, saranno protette le pompe di aspirazione; 6) stampa offset: entro l'estate del 1990 saranno effettuati i rilievi ambientali. Installata la parete divisoria tra le lavorazioni di ricarica lastre e l'adiacente corridoio di transito; 7) legatoria: entro l'estate del 1990 saranno effettuati i rilievi ambientali; 8) nuove preparazioni: è stata completata la visita oculistica agli operatori.

6 aprile 1990. Trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di formazione e lavoro. La decorrenza dell'inquadramento previsto viene fissato dal 1° giorno del mese scadenza. L'importo mensile previsto nell'accordo aziendale 19 febbraio 1981 ed il premio di produttività orario vengono riconosciuti dal giorno della trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato.

13 giugno 1990. Gestione della flessibilità. I riposi compensativi relativi alle prestazioni in flessibilità effettuate nel corso del 1990 saranno fruiti entro il 31 marzo 1991.

28 giugno 1990. Articolazione degli orari di lavoro a turni: area magazzini - area data processing manager del Magazzino centrale editoriale. 1° turno: da lunedì a sabato, orario 6-13, per 42 ore settimanali; 2° turno da lunedì a venerdì, orario 13-20 per 35 ore settimanali. Il completamento dell'orario di lavoro settimanale contrattuale (24 ore/anno), verrà realizzato mediante rientri da effettuarsi nelle giornate di sabato, orario 13-20. Orario unico: da lunedì a sabato, orario: 7.20-14,20, per 42 ore settimanali; oppure da lunedì a venerdì, orario: 7,20-14,20 per 35 ore settimanali. Il completamento dell'orario settimanale contrattuale (24 ore/anno) verrà realizzato mediante rientri di 6 ore da effettuarsi nelle giornate di sabato. Flessibilità: 40 ore annue, da realizzare mediante rientri di 5 ore al sabato mattina, con riconoscimento di altrettante ore di riposo compensativo.

10 luglio 1990. CIAMI. Alla luce del preoccupante andamento gestionale evidenziato dal Consiglio di amministrazione della CIAMI, al fine di consolidare l'autonomia economico-gestionale della cassa, le Parti hanno convenuto: 1) con effetto 1° luglio 1990 il contributo fra i soci ordinari-e l'importo paritetico

aziendale-viene determinato nella percentuale dello 0,45% della retribuzione mensile; 2) a fronte di eventuali futuri incrementi della percentuale sopra indicata, non si considera vincolante il criterio di contribuzione paritetica tra soci ed azienda; 3) per quanto riguarda i soci pensionati, il contributo aziendale viene confermato nella misura di L. 38.400 annue; 4) le Parti sollecitano il CdA ad una gestione delle uscite di cassa compatibile con le entrate.

2 agosto 1990. Rimborso corsi addestramento fuori orario. L'importo per moduli addestrativi di 3 ore viene fissato in L. 22.000 nette.

2 agosto 1990. Introduzione nuove tecnologie nell'ambito redazionale. L'azienda ha evidenziato come i programmi di inserimento delle nuove tecnologie redazionali siano in fase di realizzazione con una velocità maggiore rispetto a quanto previsto dall'accordo 10 settembre 1987. In questo quadro l'azienda precisa che, oltre alle redazioni di «Auto Oggi», anche quelle di «Donna Moderna» e di «Grazia», provvederanno ad iniziare la trasmissione diretta dei testi al gruppo nuove preparazioni. Le Parti, al fine di poter meglio valutare la situazione, concordano di effettuare un incontro entro la fine del corrente anno.

2 agosto 1990. Carichi di lavoro nel Magazzino centrale editoriale. Le Parti hanno constatato come nei prossimi mesi il MCE sia impegnato nel gestire, oltre alle normali attività ivi compreso l'inventario del prodotto, il venir meno delle attività distributive relative ad alcune Case editrici, e l'ingresso di altre. Tutto ciò comporta un rilevante incremento nell'attività di movimentazione del prodotto. A fronte di tale contingente situazione e del conseguente inserimento di 11 lavoratori in contratto a tempo determinato per un periodo di 4 mesi, è prevista una temporanea modifica nell'articolazione degli orari di lavoro, mediante l'attivazione del 3° turno.

31 agosto 1990. Carichi di lavoro nel reparto spedizioni periodici. L'azienda ha confermato l'esistenza di una situazione di sottocarico conseguente all'andamento del settore periodici e pubblicità. Tale situazione rende necessario, nel mese di agosto, l'utilizzo di circa 3 giornate medie di ferie pro-capite. A partire dalle prime settimane del mese di settembre, l'acquisizione di una commessa particolare «Poster» di «La Repubblica», consentirà una maggiore saturazione dei mezzi produttivi, per la durata di 10 settimane. Tale acquisizione, ai prezzi di mercato esterno, rende necessaria una maggiore produttività da parte degli operatori del reparto. Al fine di operare la relativa verifica, le parti effettueranno un incontro a livello di linea.

28 settembre 1990. Trattamenti economico-normativi nei magazzini. 1) magazzino carta: ferma restando l'esigenza che tutti gli operatori svolgano il complesso di compiti indicati nell'accordo 10 agosto 1981, si evidenzia la necessità di attribuire ad un gruppo ristretto di 4 lavoratori lo svolgimento di attività specifiche, quali il controllo dei consumi carta, l'imputazione a video dei dati relativi alla carta immessa a magazzino e alla carta utilizzata in produzione, il completamento dei programmi di lavorazione. A tali lavoratori viene riconosciuto un superminimo orario di L. 300 lorde; 2) magazzino scorte: si conferma la validità degli accordi 20 dicembre 1979 e 10 maggio 1985, per quanto riguarda ruoli professionali e possibilità di accesso al livello C1. Alcune funzioni specifiche già attribuite ad alcuni operatori, possono essere integrate con altri compiti riguardanti la movimentazione dei prodotti, le imputazioni a video, il controllo delle quantità. A tali lavoratori viene riconosciuto un superminimo orario di L. 300 lorde; 3) recupero scarti carta: si intende attribuire a 3 operatori le attività di redazione delle bolle per il trasporto del prodotto e di collegamento con gli approvvigionamenti per l'assegnazione degli scarti carta. A tali operatori viene riconosciuto l'inquadramento al livello C1.

8 ottobre 1990. Visite mediche periodiche. Un consistente numero di lavoratori ha manifestato difficoltà ad effettuare le visite mediche periodiche. Le Parti, nel ribadire l'obbligo per il personale interessato a sottoporsi agli accertamenti sanitari previsti dalle vigenti leggi in materia di igiene del lavoro, hanno concordato che, in via sperimentale per l'anno 1991 e limitatamente agli operatori dei reparti per i quali tale controllo è previsto con periodicità semestrale, una delle due visite venga effettuata in orario di lavoro.

7 novembre 1990. Roma. Riunione tra la direzione del gruppo Mondadori e le Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali della Filis-Cgil, Fis-Cisl, Uilsc-Uil, sulle linee e gli orientamenti del gruppo per il prossimo futuro. Al termine dell'incontro, è stato concordato: 1) di programmare, nei tempi tecnici necessari, un incontro per esaminare la richiesta di applicare ed estendere al gruppo l'accordo sindacale AME del 7 febbraio 1989; 2) che l'azienda non procederà a modifiche organizzative o strutturali prima degli incontri di cui al punto seguente e comunque senza dare comunicazione preventiva alle organizzazioni sindacali competenti; 3) che entro il mese di gennaio 1991 inizieranno gli incontri per area per l'illustrazione dei piani per l'anno in corso relativi all'area stessa, nel quadro delle linee ed orientamenti di gruppo.

16 novembre 1990. Iter professionali automatici relativi al personale operaio. Stampe e tiraprove: assunzione in tirocinio e/o contratto di formazione e lavoro con permanenza 2 anni; passaggio al livello D2 con permanenza 2 anni; passaggio al livello D1 con permanenza 1 anno e mezzo, per arrivo al livello C1. Preparazioni e manutenzione: tirocinio e/o contratto di formazione e lavoro per 2 anni; passaggio al livello C2 per 2 anni; livello C2 + 50% della differenza valori base contrattuali C2/C1; dopo 2 anni, livello C1. Per il personale inserito in ruoli con inquadramento previsto dal CCNL al livello B2: tirocinio e/o contratto di formazione e lavoro per 2 anni; passaggio al livello C2 per 2 anni; passaggio al livello C2 + 50% della differenza valori base contrattuali C2/C1; dopo 6 mesi, arrivo al livello B2. Confezione e Spedizioni Periodici: tirocinio e/o contratto di formazione e lavoro per 2 anni; passaggio al livello D2 per 1 anno; livello D1 per 1,5 anni, arrivo al livello C2. Legatoria e Magazzino centrale editoriale: tirocinio e/o contratto di formazione e lavoro per 2 anni, passaggio al livello D2 per 2 anni; passaggio al livello D1 per 2 anni; arrivo al livello C2. Magazzino carta e magazzino scorte: tirocinio e/o contratto di formazione e lavoro per 2 anni; passaggio al livello D2 per 2 anni; passaggio al livello D1 per 2 anni; arrivo al livello C2. Recupero carta-vigilanza e fattorini: tirocinio e/o contratto di formazione e lavoro per 2 anni; passaggio al livello D2 per 2 anni; arrivo al livello D1. Per i lavoratori in possesso del diploma di perito grafico l'iter risulta pari a 4 anni.

3 dicembre 1990. Premio. Al personale addetto all'impostazione qualitativa rotative in trasferta all'estero, l'azienda esprime il proprio apprezzamento, sotto forma di riconoscimenti economici a carattere "una tantum".

2 gennaio 1991. Proroga orari di lavoro. Con riferimento all'accordo aziendale 20 dicembre 1989, si conviene di prorogare gli attuali regimi di orario e di flessibilità sino al 31 marzo 1991.

11 gennaio 1991. Magazzino centrale editoriale. 1) aspetti professionali: nell'area preparazione ordini clienti, la situazione organizzativa del reparto ha favorito il completamento professionale di un gruppo di operatori. A questi sarà riconosciuto l'inquadramento al livello C1; 2) sistemazione dello scaffale a caduta: l'operatrice cura l'ottimale rotazione dei titoli collocati nello scaffale, sceglie la migliore allocazione delle novità, provvede alla realizzazione dei prospetti informatici. A fronte del continuativo ed ottimale svolgimento di tali compiti viene riconosciuto, fermo restando l'inquadramento al livello C1, un superminimo orario lordo di L. 300/ora, assorbibile in caso di passaggio di livello; 3) controllo del prodotto raccolto e confezionato per i clienti: le Parti prendono atto che un altro operatore ricopre tale ruolo con i requisiti previsti per il conseguimento del livello C1; 4) conduzione del magazzino intensivo: l'ottimale e continuativo svolgimento di tali compiti comporta il riconoscimento del livello B3; 5) conduzione dello smistatore: l'ottimale e continuativo svolgimento di tali compiti comporta il riconoscimento del livello C1; 6) movimentazione del prodotto da/per l'esterno: gli operatori provvedono al ricevimento, allo scarico del prodotto in arrivo, alla sistemazione dei bancali controllando la corrispondenza fra le bolle di accompagnamento e sottoscrivono, per ricevimento, le bolle stesse; provvedono al caricamento dei prodotti in uscita sugli automezzi in partenza dal magazzino, seguendo il piano stabilito dall'ufficio movimento. Agli operatori che svolgono con continuità ed in maniera ottimale tali compiti viene riconosciuto il livello C1.

2 maggio 1991. Accordo tra direzione aziendale e segreterie provinciali Fis-Cisl, Filis-Cgil, Uilsic-Uil unitamente all'esecutivo del Consiglio dei delegati. Orari di lavoro e premio di produttività.

Gli accenni di affaticamento del mercato, che erano già palesi nella seconda parte del 1989, hanno trovato puntuale conferma nel corso del 1990. Il settore della stampa grafica ha attraversato, tra il 1987 e la metà del 1989, un periodo di forte espansione che ha visto le aziende impegnate in massicci programmi di investimento. La sovraccapacità produttiva è, nel prossimo futuro, destinata ad aumentare poiché, andranno a regime i programmi di investimento pianificati nell'ultimo biennio dagli operatori del settore sia nazionali che esteri. A tutto ciò si accompagna una situazione generale che non appare favorevole. Si profila, a livello internazionale una fase di stagnazione e quindi una contrazione dei consumi. In questo panorama internazionale già critico si collocano le ben note e perduranti difficoltà dell'industria italiana. Il "Sistema Italia" è infatti caratterizzato da un elevato incremento del costo dei fattori al netto dell'inflazione, unitamente ad un costante differenziale dei tassi inflattivi rispetto agli altri Paesi maggiormente industrializzati. Con riferimento al prodotto stampato ed alle tecnologie di produzione presenti in azienda, si possono evidenziare le considerazioni seguenti:

ROTOCALCO. È una tecnologia ad alta intensità di capitale, il settore di stampa che ha avuto nell'ultimo biennio il tasso di sviluppo più elevato su scala europea. Nel 1989-91 sono cinquanta le nuove rotative rotocalco di grande formato già installate o di imminente installazione. Il Paese che ha maggiormente

investito in nuovi impianti è la Germania con diciotto nuove rotative, seguita dall'Italia con dodici e dalla Francia con otto. Tale mercato conserva la sua caratterizzazione internazionale ed evidenzia connotati di competizione. Per questo settore di stampa si può parlare di "mercato del cliente".

ROTO-OFFSET. Questo settore di stampa è quello che nel corso degli anni ha visto maggiormente evolversi l'offerta. Si sono create le condizioni per favorire la crescita e lo sviluppo di piccole o medie unità produttive, caratterizzate tutte da elevati indici di efficienza e da modalità di gestione particolarmente flessibili.

OFFSET. È certamente il settore di stampa in cui la competizione diviene più difficile per le aziende più strutturate e di maggiori dimensioni. È un mercato che, in ragione di particolari esigenze qualitative dei prodotti, conserva una sua dimensione internazionale. In tale contesto tuttavia, la determinazione dei prezzi di vendita viene effettuata sulla base dell'offerta assai competitiva delle piccole unità produttive.

LE OFFICINE GRAFICHE MONDADORI RISPETTO ALLO SCENARIO GENERALE. L'azienda, che ha brillantemente raccolto le opportunità del periodo 1987-89 incrementando i volumi di attività del 33%, già nel corso del 1990 ha cominciato ad avvertire i segni di una situazione generale dei mercati progressivamente sempre più difficile. Nello stesso tempo, la capacità di recupero di efficienza nel 1990, non è stata globalmente sufficiente a sostenere una situazione competitiva più tesa. Rispetto ad un atteso miglioramento di produttività di circa 10 punti, ne sono stati realizzati circa 5.

PREVISIONI PER IL 1991. La situazione di stagnazione globale del mercato, spinge le aziende del settore a cercare di "catturare" quote di mercato dei concorrenti, attuando politiche commerciali notevolmente aggressive. In tale contesto, è fondamentale tenere sotto controllo i parametri economici legati all'evoluzione del costo dei fattori. Il puntuale realizzarsi degli obiettivi produttivistici potrà consentire, il raggiungimento dell'obiettivo di un contenuto incremento dei volumi di attività per il 1991 e difendere i livelli occupazionali.

INVESTIMENTI. L'azienda ribadisce la volontà di proseguire nella politica di continuo rinnovamento tecnologico. Per il 1991 sono previsti pertanto investimenti in nuovi impianti, attrezzature e interventi di mantenimento per un ammontare complessivo valutato in 30 miliardi. In particolare è prevista l'acquisizione di un nuovo impianto roto offset di grande formato in sostituzione di impianti esistenti; è previsto inoltre l'inserimento in legatoria di due macchine piegatrici aggiuntive. Entro la fine del corrente anno verrà inoltre assunta la decisione conclusiva in ordine all'opportunità di acquistare una nuova linea di incassatura.

ORARIO DI LAVORO. In conformità con le indicazioni del CCNL, le Parti, in precedenti accordi, hanno proceduto a definire il sistema di orari e di flessibilità idonee a far fronte alle variazioni di intensità dei carichi di lavoro; detto sistema si intende valido dal 1 maggio 1991 al 30 aprile 1993. La struttura degli orari sarà articolata in modo da assicurare una compensazione tra prestazioni superiori e inferiori dell'orario medio contrattuale aziendale (39 ore settimanali diurne e 36 notturne). Per il personale operaio la retribuzione verrà corrisposta in relazione alle effettive prestazioni svolte nel mese di riferimento. Le giornate di assenza retribuita saranno compensate sulla base di 1/6 dell'orario normale settimanale.

L'orario di lavoro delle preparazioni offset, rotative offset e legatoria sarà il seguente: 1° turno: da lunedì a sabato, orario 6-13, per un totale di 42 ore settimanali; 2° turno: da lunedì a venerdì, orario 13-20, per un totale di 35 ore settimanali; 3° turno: da lunedì a venerdì, orario 20-02 e sabato, orario 13-19, per un totale di 36 ore settimanali. Nell'ambito delle preparazioni offset, ove fosse previsto l'orario di lavoro spezzato su 5 giorni si articolerà: da lunedì a mercoledì, orario 8-12 e 13,30-17,30 e giovedì e venerdì, orario 8-12 e 13,30-17. Nell'ambito dei sistemi integrati e del reparto cromo galvano, la turnazione avrà cadenza 1:4 (1 settimana notturna, 3 diurne). La flessibilità sarà di 40 ore annue, da realizzare mediante: rientri di 7 ore nella giornata di sabato, oppure con rientri dal lunedì al venerdì di 3 ore per un massimo di 2 alla settimana. Le prestazioni in flessibilità danno luogo ad altrettante ore di riposo compensativo. Per la legatoria le prestazioni in flessibilità potranno essere realizzate anche mediante prolungamenti del 3° turno dalle 2 alle 6, fino ad un massimo di 24 ore delle 40 previste, dal lunedì al giovedì. Per la preparazione cilindri le prestazioni in flessibilità vengono definite in 60 ore da realizzare mediante: prolungamenti del 3° turno con un limite massimo di 2 volte alla settimana dal lunedì al giovedì, oppure con rientri di 7 ore nella giornata di sabato, oppure con rientri dal lunedì al venerdì di 3 ore, per un massimo di 2 alla settimana. Per i reparti stampa e confezione periodici, l'orario di lavoro sarà il seguente: 1° turno: da lunedì a sabato, orario 6-13, per un totale di 42 ore settimanali; 2° turno: da lunedì a sabato, orario 13-20, per un totale di 42 ore settimanali; 3° turno: da lunedì a venerdì, orario 20-02, per un totale di 30 ore settimanali. La flessibilità sarà di 60 ore annue, da realizzare mediante un massimo di 15 prolungamenti

del 3° turno dalle 2 alle 6, con un limite massimo di 2 volte alla settimana. Le prestazioni in flessibilità daranno luogo ad altrettante ore di riposo compensativo, da usufruire orientativamente nella misura del 50% nel 2° turno del sabato.

REVISIONI ORGANIZZATIVE. 1) nuove preparazioni: le Parti confermano la opportunità di attivare processi di mobilità riferiti alle aree di lavorazione di montaggio elettronico, composizione, prove chimiche e preparazione originale; 2) preparazione cilindri: a) l'organico di funzionamento degli impianti di incisione elettromeccanica viene definito in 1 unità; b) viene costituito un nucleo operativo adibito alla movimentazione cilindri; c) l'organico del nucleo degli operatori adibito alla lavorazione di doppiaggio su Opal verrà ridotto di 3 unità, per il quale è previsto il trasferimento presso il reparto montaggio e incisione lastre; 3) stampa offset: a) gli organici di funzionamento degli impianti 70x100 vengono definiti in 2 persone; b) l'organico di funzionamento dell'impianto di prossima acquisizione viene fin d'ora definito in 2,5 persone; c) l'azienda ritiene di dare avvio ad una sperimentazione ad operare con organico complessivi di 5 operatori su 2 impianti affiancati; d) il gruppo di operatori addetto ai servizi di reparto si attesterà a 14 unità; 4) legatoria: a) l'organico di funzionamento delle macchine piegatrici Stahl per la produzione in doppio con segnature diverse all'uscita viene definito in 1 persona; 1 operatore di supporto sarà presente nelle fasi di approntamento dei castelli di piega e per le attività di rimozione dei gruppi di piega. È prevista l'installazione di sollevatori; b) le macchine piegatrici MBO continueranno ad operare, per la produzione in doppio, con un organico di 2 persone; c) l'organico di funzionamento della linea K45 si attesta a 4 persone per produzione di volumi a basso spessore e 5 per produzione di volumi ad alto spessore; d) sulla stessa linea viene adottato un modello organizzativo fondato sul lavoro di squadra; la postazione al taglio trilaterale non verrà presidiata in via continuativa; l'operatore addetto all'inserimento copertina provvederà all'avviamento ed al controllo in produzione del taglio. L'organico sarà incrementato di 1 persona in caso di lavorazioni con segnalibro. L'organico viene invece ridotto a 3 persone per lavorazione di prodotti con messa in colla del dorso già predisposta; e) l'organico di funzionamento della Linea K70 viene definito in 3 persone per lavorazioni di prodotti con la messa in colla del dorso già predisposta e senza capitello. L'organico aumenta a 4 persone quando è richiesto il capitello; f) l'organico di funzionamento del pallettizzatore all'uscita della linea di raccolta-cucitura viene definito in 1 persona. In fase di avviamento l'operatore sarà coadiuvato da 1 operatore delle linee di raccolta; g) l'organico di funzionamento degli addetti alla movimentazione viene definito in 3 persone per turno; 5) stampa rotocalco: a) l'organico di funzionamento degli impianti Cerutti super 4 e 5, nella configurazione a 1 uscita, viene definito in 6 persone; b) l'organico di tutti gli impianti viene ridotto di 1 unità per lavori impostati con tipologie diverse da 4/4 e 5/5. In presenza di criticità operative si potrà prevedere a momentanee integrazioni dell'organico; c) l'organico d'impianto viene definito in 7 persone nei seguenti casi: super 4, per lavorazioni con linee di cucitura e impaccatura; super 2-3, per lavorazioni con una uscita a mazzette; d) l'organico di impianto è definito in 8 persone nei seguenti casi: super 2-3, per lavorazioni con 2 uscite a mazzette; e) viene riconfermato l'affidamento al personale di macchina delle normali attività di mantenimento e dei piccoli interventi manutentivi; f) il gruppo adibito ai servizi di reparto viene definito nel numero di 18 persone su 3 turni; 6) stampa roto offset: a) l'organico di funzionamento dell'impianto M1000/2 è definito in: 5 persone per tirature inferiori alle 60.000 copie e 4 persone per tirature superiori alle 60.000 copie; b) l'organico di funzionamento dell'impianto Man è definito in 9 persone. In caso di lavorazione in 4/1 l'organico sarà invece di 8 persone; c) l'organico di funzionamento dell'impianto Marinoni 850 sarà ridefinito in presenza di lavorazioni su prodotti tipo "fumetti"; 7) confezione rotocalco: le Parti procederanno, in specifici incontri a livello di reparto, ad un riesame degli organici connessi alle differenti tipologie di prodotti. In questo ambito verrà inoltre effettuata un'attenta disamina delle modalità operative proprie delle diverse posizioni di macchina.

ASPETTI NORMATIVI. Al personale non periodicista che fruisce, in termini di maggiorazione turno e riposi aggiuntivi, del trattamento praticato per il personale della produzione offset antecedentemente al febbraio 1990, verrà esteso quanto previsto, con riferimento ai sopraddetti istituti dall'accordo 3 febbraio 1990 per il personale offset.

Per il personale della roto offset, che fruisce attualmente degli 8 giorni di riposo retribuito previsti dal vigente CCNL per il personale periodicista, viene, con riferimento a detti riposi, stabilito quanto segue: 4 giorni di riposo vengono mantenuti a disposizione dei lavoratori; 4 giorni vengono posti a disposizione dell'azienda che potrà, in relazione all'andamento dei carichi di lavoro, mantenerne e programmarne il godimento ovvero procedere alla loro retribuzione.

Le parti si danno atto che risulta così applicato quanto previsto in termini di riposi retribuiti aggiuntivi dall'art. 20 parte I norme generali del vigente CCNL.

ASPETTI PROFESSIONALI. Al fine di dare coerente applicazione a quanto stabilito dal vigente CCNL in materia di possibilità di sviluppo per talune figure professionali, le Parti hanno proceduto ad un approfondito esame e convenuto: 1) stampa rotocalco: per i capi macchina adibiti agli impianti Cerutti super 5-6-7, sussistono le condizioni necessarie a determinare lo sviluppo professionale al livello retributivo B1. Si provvederà pertanto, per coloro che operano con piena affidabilità, al loro nuovo inquadramento. Attraverso adeguate azioni formative si favorirà un processo di graduale integrazione e uniformità professionale; 2) stampa roto offset: per i capi macchina adibiti all'impianto Koenig-Bauer, sussistono le condizioni stabilite dal vigente CCNL, necessarie a determinare lo sviluppo professionale al livello B1. Si provvederà pertanto, per coloro che operano con piena affidabilità, al loro nuovo inquadramento. In previsione del prossimo inserimento nel reparto di un impianto analogo, le parti convengono sull'opportunità di predisporre le iniziative necessarie per mettere a disposizione le capacità professionali richieste.

SISTEMI INTEGRATI DI FOTORIPRODUZIONE E FOTOCOMPOSIZIONE. Le parti si danno atto che le figure professionali dei "leader" dei sistemi integrati, già precisate in accordi sindacali aziendali e operanti nelle aree delle nuove e alte preparazioni, ricadono nelle indicazioni specificate dal vigente CCNL e necessarie a determinare lo sviluppo professionale al livello B1. Si provvederà pertanto ad inquadrare al livello B1 i "leader" che svolgano il loro ruolo con piena affidabilità ed autonomia operativa.

MANUTENZIONI. Le Parti si danno atto che le figure professionali dei "leader" di manutenzione elettronica, già precisata in accordi sindacali aziendali, ricadono nelle indicazioni specificate dal CCNL e necessarie a determinarne lo sviluppo professionale al livello B1. Si provvederà pertanto ad inquadrare al livello B1 i "leader" che svolgano il loro ruolo con piena affidabilità ed autonomia operativa. Le parti convengono inoltre sulla opportunità di estendere ai "leader" di manutenzione meccanica il trattamento riservato ai "leader" di manutenzione elettronica. Si provvederà pertanto ad inquadrare anche questi al livello B1.

AREE IMPIEGATIZIE. Le Parti dopo una prima verifica in ordine alla situazione delle aree impiegatizie, esprimono al riguardo l'esigenza di procedere ad un rinnovamento delle modalità operative individuando soluzioni organizzative e criteri gestionali atti ad assicurare maggiore efficacia, funzionalità e flessibilità di risposta. Alla luce della complessità e della articolazione delle strutture operative, si conviene di procedere in successivi incontri ai necessari approfondimenti.

INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE. Le Parti concordano di dar vita ad iniziative volte a favorire un sempre maggiore coinvolgimento dei lavoratori sulle tematiche proprie del loro lavoro e sugli aspetti più generali dell'impresa. L'iniziativa dovrà svilupparsi lungo due filoni. Il primo incentrato su aspetti specifici dell'esperienza lavorativa di singoli e di gruppi volta alla disamina ed alla proposta di soluzioni di temi di volta in volta individuati. Il secondo è incentrato sull'opportunità di un più stretto e continuo rapporto tra azienda e lavoratori. A tal fine l'azienda e le organizzazioni sindacali di fabbrica perfezioneranno un progetto, entro il corrente anno. Si conviene comunque di costituire, in via sperimentale, sin dal mese di giugno del corrente anno un primo gruppo di lavoro nell'ambito della stampa rotocalco. Tale gruppo sarà costituito da 5 capi macchina e, coordinato da un capo turno, sarà impegnato sul tema: "Modalità ottimali delle procedure di avviamento e di produzione". Il gruppo che si riunirà fuori orario di lavoro, potrà avvalersi all'occorrenza di eventuali contributi di altri tecnici aziendali ed ha l'obiettivo di presentare una proposta tesa a razionalizzare ed ottimizzare le modalità ed i tempi di avviamento degli impianti di stampa. Inoltre, in via sperimentale l'azienda, già nei prossimi giorni, fornirà ai lavoratori dei reparti stampa rotocalco, stampa roto offset e confezione rotocalco, dettagliate informazioni in ordine a parametri e indici produttivi dei diversi impianti.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ. Essendo terminata, con il 31 dicembre 1990, la fase di avviamento del premio di produttività, mediante predeterminazione dei benefici economici ed essendo, dal 1° gennaio 1991, il premio liquidato secondo le modalità previste dall'accordo istitutivo del premio stesso, le parti ritengono opportuno, al fine di rendere i lavoratori più direttamente partecipi dei risultati ottenuti, modificare le modalità di erogazione. In relazione pertanto al complesso delle iniziative tecnico-gestionali concordate, tenuto conto del non uniforme apporto che le stesse danno, sia direttamente che indirettamente, ai miglioramenti produttivistici attesi, si concorda di determinare, con decorrenza 1 gennaio 1991, il valore lordo del punto di produttività rispettivamente di L. 60/ora, L. 45/ora, L.30/ora per le diverse famiglie di lavoratori. Le Parti concordano inoltre, di riconoscere un importo forfettario lordo di L. 600.000 ai lavoratori per i quali si è individuato un valore punto di L. 60 /ora, di L. 400.000 ai lavoratori per i quali si è individuato un valore punto di L. 45 /ora e di L. 250.000 ai lavoratori per i quali si è individuato un valore punto di L. 30 /ora.

DISCIPLINA NORMATIVA ED ECONOMICA DELLA FLESSIBILITÀ. Le Parti riconfermano che i regimi di flessibilità di orario rappresentano una distribuzione del normale orario di lavoro contrattuale realizzata in applicazione di specifiche indicazioni del vigente CCNL. Per quanto riguarda i relativi criteri di gestione si conviene: 1) preavviso: le prestazioni in flessibilità realizzate mediante prolungamenti del 3° turno dalle 2 alle 6 saranno comunicate, entro il venerdì della settimana precedente per le giornate dal lunedì al mercoledì ed entro il lunedì per le giornate di giovedì, venerdì, sabato; 2) riposi compensativi: le prestazioni in flessibilità effettuate mediante i prolungamenti del 3° turno dalle 2 alle 6 e mediante il 3° turno prolungato nelle giornate di sabato, daranno luogo a riposi compensativi retribuiti di durata pari alle prestazioni effettuate, ovvero, limitatamente al 3° turno prolungato della giornata del sabato, alla loro retribuzione nella stessa misura. Le prestazioni in flessibilità effettuate mediante rientri di 3 ore, aggiuntive al normale turno di lavoro, daranno luogo a riposi compensativi dei quali 1 ora su 3 verrà retribuita e i rimanenti non retribuiti.

8 maggio 1991. Visite mediche periodiche in orario di lavoro. Valutati i risultati della sperimentazione prevista dall'accordo 8 ottobre 1990, in merito all'effettuazione delle visite mediche periodiche in orario di lavoro, nel ritenere sostanzialmente positiva tale esperienza, le Parti hanno convenuto di estendere tale modalità a tutti i reparti soggetti alle visite di legge, ribadendo nel contempo che il personale interessato si recherà presso il servizio sanitario nell'orario indicato e per il tempo strettamente necessario senza compromettere la normale attività produttiva. Sarà cura dell'azienda, nel caso dovesse registrare mancate adesioni a tale iniziativa, prendere i provvedimenti del caso.

19 giugno 1991. Magazzino centrale editoriale. Orari di lavoro. In riferimento all'accordo provinciale 2 maggio 1991, le Parti hanno concordato quanto segue: 1) orario a turni, 1° turno: da lunedì a sabato, orario 6-13, per 42 ore settimanali; 2° turno: da lunedì a venerdì ore 13-20, per 35 ore settimanali. Il completamento dell'orario di lavoro settimanale contrattuale (24 ore/anno) verrà realizzato mediante 3 rientri da effettuare nelle giornate di sabato ore 13-20, ovvero 6-13 ove produttivamente opportuno; 2) flessibilità, 40 ore annue da realizzare mediante rientri al sabato ore 13-20, con riconoscimento di altrettante ore di riposo compensativo da effettuarsi preferibilmente il sabato; 3) orario unico, una settimana da lunedì a sabato ore 7,20-14,20, per 42 ore e una da lunedì a venerdì ore 7,20-14,20 per 35 ore settimanali. Il completamento dell'orario di lavoro settimanale contrattuale (24 ore/anno), verrà realizzato mediante rientri di 6 ore da effettuarsi nelle giornate di sabato. 4) flessibilità: 40 ore annue da realizzare mediante rientri di 5 ore al sabato mattina, con altrettante ore di riposo compensativo da effettuarsi preferibilmente il sabato; 5) orario spezzato, da lunedì a venerdì ore 8-12 e 13-16,30; 6) flessibilità, 40 ore annue, da realizzare mediante rientri di 5 ore al sabato mattina, con riconoscimento di altrettante ore di riposo compensativo.

19 giugno 1991. Magazzini movimentazione. Orari di lavoro. 1) alimentazione rotocalco e roto offset: 1° turno: da lunedì a sabato, orario 6-13, per 42 ore settimanali; 2° turno: da lunedì a sabato ore 13-20, per 42 ore settimanali; 3° turno: da lunedì a venerdì ore 20-02, per 30 ore settimanali; 2) flessibilità: 60 ore annue da realizzare mediante un massimo di 15 prolungamenti del 3° turno dalle 2 alle 6, con un limite massimo di 2 volte alla settimana e 20 ore annue da realizzare mediante un massimo di 2 prestazioni al 3° turno del sabato dalle 20 alle 6. Le prestazioni in flessibilità daranno luogo ad altrettante ore di riposo compensativo da usufruire orientativamente nella misura del 50% nel 2° turno del sabato.

24 giugno 1991. Incontro nella sede della Mondadori di Roma in Via Sicilia, tra l'amministratore delegato del gruppo Franco Tatò e le segreterie nazionali della Filis-Cgil, Fis-Cisl, Uilsc- Uil, assistite dalle delegazioni sindacali della sede della Casa editrice e dei vari stabilimenti grafici. L'azienda dichiara che è un periodo di stasi e che occorre guardarsi intorno. Non sono in atto rapporti tra Mondadori e Fininvest. Si sta costruendo il quadro entro il quale muoversi. Il piano sarà pronto in autunno. Gli accordi sindacali vengono confermati.

5 luglio 1991. Fotoritocco Offset. Orario di lavoro sperimentale. In via sperimentale dal 1° luglio al 30 settembre 1991, il personale addetto alla attività di cromia, premontaggio, montaggetti, prove chimiche ed incisione, opererà a turno, integrandosi nelle varie lavorazioni del reparto, secondo le esigenze produttive. Al personale sopraindicato verrà applicata la normativa prevista dal CCNL per quanto riguarda la maggiorazione turno e il monte ferie e riposi retribuiti. Le Parti si incontreranno entro la fine di settembre 1991 per valutare i risultati delle iniziative intraprese.

12 luglio 1991. Area data processing manager. Orari di lavoro. Organici. Addestramenti. Le Parti hanno convenuto: 1) orario di lavoro per gli operatori del centro stampa: 1° turno: da lunedì a sabato, orario 6-13, per 42 ore settimanali; 2° turno: da lunedì a venerdì, orario 13-20, per 35 ore settimanali; 3° turno:

da lunedì a venerdì, orario 20-02 e sabato 13-19 per 36 ore settimanali. Il completamento dell'orario di lavoro settimanale contrattuale verrà realizzato mediante 3 rientri da effettuarsi nelle giornate di sabato ore 13-20 ovvero 6-13, ove produttivamente opportuno; 2) flessibilità: 32 ore annue da realizzare mediante un massimo di 8 prolungamenti del 3° turno dalle 2 alle 6, da lunedì a venerdì, con un limite massimo di 2 volte alla settimana. Le prestazioni in flessibilità daranno luogo ad altrettante ore di riposo compensativo da usufruire orientativamente nella misura del 50% nel 2° turno del sabato. Le Parti si danno atto che le specifiche esigenze di tempestività di servizio possono risultare non completamente soddisfatte mediante gli strumenti di flessibilità. Alla luce della rilevanza che tale servizio assume per l'intero gruppo, le parti convengono sulla opportunità che il personale manifesti all'occorrenza la disponibilità necessaria a far fronte alle esigenze produttive; 3) organici: le iniziative di riorganizzazione già avviate, consentono di attestare l'organico del centro stampa a 5 unità.

13 agosto 1991. CIG ordinaria nel gruppo preparazione cilindri. Constatata la particolare contrazione dell'attività produttiva, le parti si danno atto dell'impossibilità di un proficuo utilizzo del personale interessato. Alla luce di quanto sopra, le Parti convengono quindi sulla necessità di presentare domanda di ammissione al trattamento di CIG, ai sensi della Legge n. 164 del 20 maggio 1975. Tale intervento coinvolgerà, a rotazione, il personale dei reparti cromo galvano, incisione e correzione cilindri per il periodo 19 agosto 1991-7 settembre 1991. L'azienda si dichiara disponibile a provvedere all'anticipo, per conto dell'INPS, del trattamento di integrazione salariale.

10 dicembre 1991. Orari di lavoro (Flessibilità). La direzione aziendale e le segreterie provinciali Fis-Cisl, Filis-Cgil, Uilsc-Uil, si sono incontrate per precisare alcuni aspetti applicativi del capitolo "Orari di lavoro", contenuti nell'accordo 2 maggio 1991.

PRESTAZIONI ANNUE DI FLESSIBILITÀ. Le Parti hanno preso atto che l'accordo citato prevede una decorrenza e durata degli orari di lavoro (1 maggio 1991-30 aprile 1993), non coincidente con gli anni solari. Le Parti convengono sull'opportunità che nel corso dell'anno solare non vi siano significativi superamenti del monte ore annuo di flessibilità. Per quanto riguarda le prestazioni in flessibilità del sabato notte, le Parti ribadiscono che tali prestazioni saranno effettuate come segue: 20 ore nel periodo 1 maggio 1991-30 aprile 1992 e 20 ore nel periodo 1 maggio 1992-30 aprile 1993.

GESTIONE DELLE PRESTAZIONI IN FLESSIBILITÀ. Le Parti confermano che la flessibilità nel turno notturno (prolungamenti dalle ore 02 alle 06, da lunedì a venerdì, e turno prolungato al sabato notte dalle 20 alle 06) potrà essere effettuata per un massimo di due prestazioni nel corso della medesima settimana. Per quanto concerne il preavviso, fermo restando quanto previsto dall'accordo citato, l'azienda dichiara la propria disponibilità ad anticipare al venerdì, quando le situazioni produttive lo consentano, la comunicazione per le prestazioni relative all'intera settimana successiva. Le Parti confermano inoltre che, fermo restando l'obbligo per ciascun lavoratore dell'effettuazione di tutte le prestazioni in flessibilità previste dal medesimo accordo, è tuttavia ammessa, in coerenza con quanto già stabilito con accordo 7 luglio 1987, la sostituibilità tra lavoratori di pari livello professionale, con individuazione del sostituto a carico del lavoratore programmato in flessibilità, purchè vengano rispettati l'ammontare globale della flessibilità e il buon andamento dell'attività lavorativa. Resta inteso che, in carenza di possibilità sostitutive, permane l'obbligo dell'effettuazione delle flessibilità programmate. Resta inoltre confermato, come già definito dal citato accordo 7.7.1987, che la sostituzione tra lavoratori non può effettuarsi per la parte di flessibilità corrispondente alla misura minima di riposo compensativo prevista (3 giorni).

OPZIONI. Considerato l'andamento dei carichi previsto sulla base delle attuali conoscenze le arti, in applicazione di quanto previsto nell'accordo citato, convengono che le prestazioni in flessibilità, ad esclusione del turno di notte, diano luogo a riposi e non a pagamento. Per le prestazioni di sabato notte, il lavoratore potrà scegliere se usufruirne o chiederne il pagamento con il trattamento ivi previsto.

18 dicembre 1991. Riesame accordo aziendale 25 ottobre 1988 riguardante il trattamento maggiori prestazioni del personale inquadrato nel livello A. Con effetto dal 1 dicembre 1991, i punti dell'accordo citato vengono sostituiti dai seguenti:

1) le prestazioni che eccedono le 9 ore giornaliere effettuate fra le ore 8 e le ore 21 verranno compensate con la maggiorazione del 40% qualora, rispettando gli attuali regimi di elasticità d'orario, siano aggiuntive rispetto all'orario settimanale di 39 ore;

2) le prestazioni che eccedono le 45 ore settimanali per il personale a spezzato e quelle che superano di 6 ore l'orario effettivo settimanale per il personale a turno, effettuate fra le ore 8 e le ore 21, verranno compensate con la maggiorazione del 40%, al netto delle prestazioni effettuate oltre la 9ª ora giornaliera;

3) le prestazioni eccedenti l'orario normale di lavoro, effettuate fra le ore 21 e le ore 8, oppure in giornata festiva, daranno luogo a riposi compensativi retribuiti nella misura di 1,8 ore di riposo per ogni ora di prestazione effettuata e non retribuita.

Detti riposi potranno essere fruiti, a richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio, nel corso del mese di maturazione, ovvero, in mancanza di questa possibilità, retribuiti.

4. Accordi sindacali e documenti di gruppo Mondadori

23 marzo 1976. Accordo di gruppo (testo integrale)

Tra la presidenza del gruppo Mondadori e il Coordinamento delle aziende del gruppo, assistito dalle segreterie nazionali e provinciali della Fulpc Cgil, Cisl, Uil, si è convenuto: 1) Investimenti. La presidenza esporrà, di norma annualmente e comunque entro il primo quadrimestre, al Coordinamento sindacale del gruppo le prospettive produttive ed i programmi di investimento che comportino: a) nuovi insediamenti con relativi criteri di localizzazione; b) ampliamenti, aggiornamenti o modifiche a quelli esistenti. Nel corso di tali incontri, verranno esaminate le relative implicazioni occupazionali, le nuove condizioni sia di lavoro, sia ambientali. 2) Innovazioni tecniche-organizzative. A livello locale, l'azienda darà informazione preventiva di eventuali modifiche dell'assetto tecnico, produttivo od organizzativo, con particolare attenzione ai problemi di riconversione professionale dei lavoratori ed ai livelli occupazionali. 3) Lavoro fuori casa e/o a domicilio. L'azienda si impegna a portare preventivamente a conoscenza dell'esecutivo dei Consigli di fabbrica locali la quantità e la qualità del lavoro che viene dato ad altre aziende (fuori casa) ivi compreso il lavoro a domicilio (tendente ad assorbire le collaborazioni esterne non specialistiche, come previsto dal CCNL); l'informazione preventiva, a scadenza trimestrale, avrà carattere indicativo e compatibile con i programmi di lavoro conosciuti dall'azienda in quel momento. La verifica in termini precisi per quantità e qualità del lavoro sarà data a consuntivo con analogia scadenza trimestrale, per lavorazione e per provincia. L'azienda fornirà agli esecutivi dei Consigli di fabbrica locali l'elenco, contrattualmente previsto delle aziende (che devono rispettare il CCNL della categoria) a cui viene assegnato il lavoro, con l'indicazione delle aziende maggiormente interessate. 4) Occupazione. L'azienda perseguendo l'obiettivo dello sviluppo produttivo-occupazionale si impegna a mantenere, per il 1976, l'attuale livello occupazionale, tenendo presente il problema della mano d'opera femminile. Pertanto, a fronte di nuove iniziative editoriali o di processi ristrutturazione e riconversione produttiva, che pongano esigenze di mobilità del personale, a livello intersettoriale, le parti si impegnano ad esaminare congiuntamente le relative motivazioni al fine di ricercare le soluzioni più idonee a garantire le condizioni e lo status acquisiti dai lavoratori interessati.

28 aprile 1976. Documento dell'azienda su investimenti e programmi produttivi (sintesi)

La crisi dell'editoria nel campo dei periodici, con gravi conseguenze nel settore della pubblicità (nel 1975, 6.470 milioni in meno) unita all'inflazione e ai costi crescenti, ha determinato, per la prima volta dopo il 1950, un pesante deficit che si sintetizza in una perdita di L. 2.216.282. Considerando le migliori valutazioni a libro, lo sbilancio reale deve essere considerato di L. 8.816.282. Di fronte a questa grave situazione, la Mondadori punta ad uno sviluppo orizzontale: a) entrare più decisamente sul mercato avvalendosi delle nuove tecniche informative; b) favorire lo sviluppo dell'occupazione generale derivante da una diversificazione e non da quella specifica, data la saturazione del mercato italiano ed estero; c) ravvivare con utili interventi il mercato estero della stampa; d) programmare nuove iniziative nel settore dei periodici e migliorare la redditività di quelli esistenti. La dimostrazione concreta di tale politica, viene indicata nelle operazioni già partite nel corso del 1975:

1) Lancio del quotidiano "la Repubblica", di cui la Mondadori è partecipe al 50% con una maggiore occupazione diretta di oltre 100 unità fra giornalisti e impiegati e una indiretta negli stabilimenti in cui viene stampato.

2) Acquisto de "La Base", società di vendita per corrispondenza, che ha una netta sinergia con la Mondadori, che possiede il più valido indirizzario nazionale. L'aumento occupazionale è di 213 unità.

3) Acquisto dell'Atig, Giovani tempo libero-Club Mondadori. Questa società organizza viaggi di carattere educativo a prezzi bassi, unendo soggiorno all'estero con corsi di studio per giovani.

4) Creazione della "Mondadori Viaggi".

Nello specifico del Settore editoriali libri, il programma prevede 512 novità e 299 ristampe, con un accrescimento della presenza nel settore dei libri economici, nel settore delle vendite per posta, nella ricerca di una soluzione per entrare nel settore delle scuole, trattando con la Rai-Tv per una formazione in parte via video e in parte con dispense e libri, utilizzando in merito l'accordo stipulato con la Open University inglese che oggi opera con un complesso di 400 docenti, 1.200 unità operative e 60.000 studenti. Per quanto riguarda il settore periodici, si punta al rafforzamento della presenza Mondadori, puntando su pubblicazioni di carattere popolare.

Per quanto riguarda l'area grafica, il programma 1976 prevede: a) l'ulteriore specializzazione di Verona sulle grosse tirature o sull'altissima qualità; b) il miglioramento dei livelli qualitativi degli stabilimenti di Milano e di Vicenza; c) l'adeguamento di quello di Cles alle mutate esigenze di mercato. Gli investimenti previsti per il 1976: 1) Officine Grafiche di Verona. Con il contributo richiesto all'IMI in base alla legge n. 172, oltre al completo rinnovo della legatoria, dovrebbe risultare possibile: a) l'installazione della M 1000-A già ordinata; b) la nuova linea di preparazione cilindri con relativo stabile; c) l'inserimento di selezionatori scanner nelle preparazioni; d) automazioni e meccanizzazioni varie per la stampa rotocalco, offset a foglio e per la legatoria; e) miglioramenti a carattere ergonomico ed ambientale per 330 milioni, portando così a 755 i milioni spesi negli ultimi cinque anni. L'ammontare complessivo è di L.4.500.000.000. 2) AGL Milano. Investimenti per il biennio 1976-77 nell'ordine di L. 900.000.000 che comprendono: installazione della nuova piega; installazione del nuovo torchio tiraprove, nuova attrezzatura in fotoritocco, stampa-luce, cromo galvanico e incisione; stackers, controllo tensione carta, viscosimetri, motorizzazione dei registri di stampa; interventi a carattere ergonomico-ambientale per circa L. 100 milioni. 3) AGV Vicenza. Installazione della bicolore Man; acquisto di una bicolore in sostituzione delle due vecchie; meccanizzazione in stampa; adeguamento dei vari impianti; nuove attrezzature di complemento, per complessivi L.200 milioni. 4) NSM-Cles. Miglioramenti ergonomici per circa 60 milioni. Dimensionamento del possibile mercato e ricerca soluzioni che ne garantiscono lo sviluppo. 5) Cartiera di Ascoli. Sarà presentato un programma di miglioramenti dell'attuale impianto. Nel campo commerciale relativo al settore industriale viene annunciata l'intenzione di proseguire il potenziamento degli uffici esteri, per poter aumentare la quota di mercato in tali aree. In questa azione l'azienda dovrebbe essere facilitata dalla svalutazione della lira, anche se questa facilitazione può venire completamente annullata dal maggior costo delle materie prime importate e, in modo particolare, dalla cellulosa e dalla pasta legno con conseguente aumento del prezzo della carta. Nel segnalare che «siamo di fronte ad un biennio assolutamente eccezionale, il peggiore che mai si sia presentato nell'economia nazionale e, di riflesso nel settore grafico», il documento termina con una richiesta di: «larga apertura da parte del sindacato ai problemi di mobilità nell'ambito di tutto il gruppo, per consentire l'alleggerimento nei settori in cui il lavoro dovesse risultare scarso e l'inserimento di nuovi elementi in quelli in cui il lavoro e il mercato lo richiedessero.

4 luglio 1977. Promemoria sugli investimenti e i programmi del gruppo (sintesi)

1) Commento all'esercizio 1976: nel settore dei libri, i programmi sono stati svolti in linea con quanto previsto, ed i risultati in termini di fatturato sono stati soddisfacenti. Il settore periodici ha presentato un elevato numero di nuove testate. I settori grafico e terzi hanno registrato forti incrementi. Per il quotidiano «la Repubblica» dove la Mondadori partecipa al 50%, i risultati sono in linea con le attese iniziali. Con riferimento agli organici è stato possibile mantenere inalterati i livelli occupazionali (al 29 febbraio 1977, rispetto al 29 febbraio 1976, nel gruppo si registra un totale di 6.299 dipendenti con un +34 e a Verona, comprendendo Officine Grafiche e Magazzino centrale editoriale 4.160, con un+85). 2) Sui risultati economici, il difficile momento che l'economia italiana sta attraversando ha purtroppo impedito alla Mondadori di raggiungere nel 1976 il pareggio. L'esercizio 1976 si è chiuso con una perdita di 2 miliardi. 3) La direttrice di sviluppo consiste: a) nello sviluppo della propria presenza nei mercati tradizionali, mediante un'azione di miglioramento della propria gamma di prodotti; b) nella difesa dei margini economici attraverso la ricerca continua di una maggiore produttività ed efficienza; c) ricerca di nuovi spazi di mercato; d) mantenimento della leadership tecnologica nel settore della stampa per garantire la produttività a livello europeo. 3) L'area industriale ha ottenuto un risultato economicamente positivo. Il fatturato 1976 nel settore stampa terzi ha registrato, rispetto all'anno precedente, un incremento del 42%. 4) Investimenti:

a) il preventivo complessivo per il 1976 è stato di 2.150 milioni; b) nel campo della sicurezza ed igiene del lavoro sono stati spesi 300 milioni per il miglioramento dell'ambiente ed è stato potenziato il centro medico aziendale. L'intervento di maggior rilievo, che assorbe la quasi totalità dell'investimento, riguarda l'acquisto di una nuova rotativa rotocalco di grande formato. 5) Per quanto concerne lo sviluppo delle risorse umane dell'area industriale, in relazione ai profondi processi di trasformazione sia delle istituzioni che nei valori, si è deciso di effettuare significativi investimenti diretti allo sviluppo delle risorse umane con l'addestramento di operatori e un corso di perfezionamento industriale. 6) Relazioni industriali: di fatto, spesso incontrando il consenso più o meno esplicito del sindacato, si è tentato di privilegiare la qualità del rapporto, in un costante confronto ed in coerenza con gli indirizzi sindacali contrattualmente recepiti e sottoscritti, come la classificazione unica, le politiche retributive, la politica dell'ambiente, la priorità ai livelli occupazionali.

20 marzo 1978. Documento sugli investimenti ed i programmi del gruppo (sintesi)

1. Nel 1977 l'azienda ha proseguito l'opera di consolidamento delle proprie posizioni sui mercati attuali e di miglioramento dell'efficienza interna. Le risorse aziendali (finanziarie e umane) sono state concentrate sui settori tradizionali di attività del gruppo: a) sviluppo e difesa della nostra presenza sui mercati dei libri, dei periodici, delle coedizioni internazionali e della stampa terzi, mediante il miglioramento della gamma prodotti e dell'organizzazione commerciale; b) ricerca continua di maggiore produttività e di una migliore efficienza nella gestione delle singole linee di prodotto e del capitale circolante; c) ricerca di nuovi spazi di mercato; d) mantenimento della leadership tecnologica nei settori della stampa e della carta.

2. Per quanto attiene ai risultati economici del 1977, il perdurare di una pesante situazione economica ha consentito di aumentare i volumi di attività, in termini reali, solo in alcuni settori: buoni risultati nei lavori grafici per terzi e nelle coedizioni internazionali; nel settore periodici, pur in presenza di una contrazione delle vendite in abbonamento, la Mondadori ha globalmente mantenuto o leggermente migliorato le proprie posizioni di mercato e il fatturato pubblicità ha registrato un incremento, in linea con quanto verificatosi nell'intero settore. Nel mercato dei libri adulti la Mondadori ha invece dovuto registrare una leggera contrazione dei volumi di vendita pur migliorando la propria quota di mercato; risultati non positivi sono stati registrati anche nel settore dei libri per ragazzi; le vendite per corrispondenza hanno subito una notevole flessione a causa di una ridotta propensione del pubblico ad acquistare opere in serie, dovuta anche alle disfunzioni del servizio postale; l'attuale risultato negativo del canale rateale, determinato da eccessivi costi di commercializzazione e da pesanti oneri finanziari, ha infine indotto nel '77 l'azienda a contrarne i programmi di attività. I prezzi di vendita al pubblico, non sempre hanno bilanciato l'aumento del costo dei fattori produttivi; le strutture generali, pur sotto controllo, continuano a rappresentare un onere rilevante e il peso degli interessi passivi è notevole. Di conseguenza, pur avendo compiuto notevoli sforzi sul piano commerciale, del miglioramento dei prodotti esistenti e della efficienza di gestione, il gruppo Mondadori nel '77 non è riuscito a conseguire un risultato economico positivo: i settori tradizionali hanno chiuso l'esercizio sostanzialmente in pareggio, ma nel complesso la gestione partecipazioni è risultata negativa a causa delle sia pur previste perdite di gestione de "la Repubblica" e in particolare del negativo andamento della consociata "La Base", che è stata ceduta a fine '77 al gruppo Bonomi a fronte di un impegno pluriennale di stampa; solo alcune, sia pur importanti Società controllate hanno dato buoni risultati (Cartiera di Ascoli e Club degli Editori).

3. Con riferimento agli organici a tempo indeterminato, a fronte di una riduzione prevista lo scorso anno nel documento presentato in data 4 luglio di circa 50-60 persone, il consuntivo 1977 indica una diminuzione del livello occupazionale di 24 unità. Il totale complessivo che al 31 dicembre 1976 era di 6.541 unità è passato a 6.517. In questo contesto Il settore industriale grafico che contava 4.149 unità è passato a 4.187.

4. Esaminando con maggiore dettaglio le attività svolte nel 1977 dai settori editoriali emergono i seguenti elementi: A) periodici: sono stati compiuti numerosi interventi volti a migliorare la rispondenza dei prodotti alle esigenze del pubblico: «Grazia», «Casaviva» ed «Espansione» hanno in particolare risentito positivamente di tali interventi. Per «Epoca» è stato recentemente avviato un importante programma di lavoro che si spera consentirà a questa testata di migliorare l'attuale precaria situazione; per altre testate sarà necessario proseguire nel '78 l'opera iniziata di miglioramento («Bolero» e «Storia Illustrata»); «Guida TV»

ha conseguito e consolidato buoni risultati di diffusione. Si è dovuto procedere alla chiusura di «Doppio-vù», non essendo più possibile sperare in un recupero della situazione; i giornalisti della testata, sono stati destinati a nuove iniziative o assorbiti dalle redazioni di altri periodici. Fra le nuove iniziative, tralasciandone alcune di minor rilievo riguardanti il mercato dei ragazzi, la Mondadori sta per presentare sul mercato: «Starbene», «100 Cose» e «Supergulp» a testimonianza del costante impegno in questo settore. Il fatturato pubblicità ha fatto registrare un buon andamento: «Panorama» e «Grazia» in particolare, hanno raggiunto risultati soddisfacenti. Le prospettive non sono incoraggianti, a causa della situazione economica del paese, di una domanda globale stagnante o in leggera contrazione e del pesante contesto concorrenziale. Il canale degli abbonamenti è inoltre in continuo declino. Si tratta pertanto, da parte nostra, di fare quanto possibile per difendere globalmente le posizioni e i risultati attuali. B) Narrativa e saggistica: continuiamo a mantenere una buona posizione nel segmento di mercato dei libri economici e abbiamo migliorato nel complesso la nostra quota di mercato anche nei confronti dei principali concorrenti; la domanda globale è attualmente stazionaria ma nel medio termine è prevedibile un sia pur basso tasso di sviluppo, connesso all'aumento della scolarità in Italia.

Questi obiettivi sono stati conseguiti operando nel seguente modo: A) Ristrutturazione della rete di vendita, con l'obiettivo di assicurare una più ampia copertura del mercato e più bassi costi di vendita e distribuzione; altri studi sono in corso, in vista di ulteriori miglioramenti. B) Programmi editoriali di grosso impegno (le novità sono passate da 256 nel '76 a 305 nel '77; il programma '78 ne prevede 368; le ristampe si prevede passeranno dalle 317 del '77 a più di 350 nel '78). Risultati più soddisfacenti sarebbero conseguibili qualora il sistema distributivo consentisse agli editori l'uso di ulteriori canali di vendita. Il Club degli Editori, ormai completamente ristrutturato e rivisto nella sua formula, sta dando buoni risultati, si prevede per il futuro una situazione concorrenziale più difficile. C) Creazioni, coedizioni internazionali e libri illustrati: il mercato delle coedizioni internazionali risponde sempre positivamente alle proposte editoriali della Mondadori, come ha dimostrato anche quest'anno la Fiera di Francoforte; le vendite hanno registrato notevoli incrementi, grazie alla nostra organizzazione commerciale; per i libri illustrati prosegue l'opera di miglioramento del catalogo, ma la nostra quota di mercato in Italia ha raggiunto livelli molto elevati ed è difficile prevedere un significativo miglioramento della situazione. L'impegno redazionale e gli investimenti nel settore delle creazioni, coedizioni e libri illustrati sono rilevanti ed i risultati economici di conseguenza non possono essere molto soddisfacenti. D) Opere rateali: la situazione è ancora molto pesante; ristrutturazioni interne e uno studio del mercato recentemente compiuto dovrebbero costituire le premesse per una inversione di tendenza nel '79-'80. Il costo dell'organizzazione commerciale (provvigioni agenti) e il costo del denaro, entrambi molto elevati, rendono oltremodo lento il risanamento di questa linea di attività, risanamento che peraltro l'azienda intende perseguire. E) Libri ragazzi: nel '77 abbiamo registrato una leggera contrazione del volume di attività; la nostra quota di mercato molto elevata, ci rende particolarmente esposti a contrazioni della domanda globale. F) Mail Order Libri: in questo settore la contrazione del fatturato è stata notevole, per cause che hanno investito l'intero settore. Stiamo impostando, nuove iniziative ed i primi risultati lasciano intravedere una buona ripresa in questa linea di attività. G) Editoria per l'educazione: è stato perfezionato un accordo per il coordinamento editoriale e commerciale con altre Case editrici (Mulino, Isedi, Esmo, Emme Edizioni, Ricciardi, Bibliografica), con l'obiettivo di meglio soddisfare le esigenze attuali e future della scuola dell'obbligo e di aggiornamento e riqualificazione professionale. Numerosi gruppi editoriali della Mondadori (Divisione Est, Oscar Studio, Divisione Ragazzi, etc.) sono impegnati in questa iniziativa che contempla oltre ad un'azione di coordinamento commerciale, la creazione di nuove linee editoriali da presentare ai vari ordini della scuola e in sede di aggiornamento professionale. L'avvio è forzatamente lento perché si sta attendendo di conoscere il futuro assetto del sistema scolastico ed educativo che il nostro paese vorrà darsi. H) Livelli occupazionali: presso i settori di sede continuerà nel '78 l'azione di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di ristrutturazione, con particolare riferimento alle attività di commercializzazione. Più specificatamente intendiamo: concludere, con il passaggio a gestione indiretta di 4 negozi, l'azione di trasformazione di alcuni negozi Mondadori per Voi da gestione diretta a gestione indiretta, adeguare al carico di lavoro l'organico di alcune unità (es. vendite rateali); modificare il sistema di prenotazione del canale vendite librai con conseguente riduzione di personale amministrativo dislocato in periferia; aumentare il numero delle edicole servite tramite i distributori con conseguente contrazione dell'organico dei servizi interessati di Milano e Verona. Nel complesso questi interventi condurranno presso la sede ad una riduzione di 35 unità.

5. Programmi e investimenti dell'area industriale.

Nel 1977 l'area industriale ha conseguito risultati significativi: il fatturato terzi è aumentato del 37,5% rispetto al 1976, con un maggior equilibrio fra Italia ed estero (35,2% contro 38,5%). Si è riusciti inoltre a conseguire un certo livellamento delle punte, procedendo verso un più efficiente utilizzo degli impianti e facendo un ulteriore passo nel contenimento degli "squilibri" di prestazioni richieste al personale. I risultati conseguiti sono senz'altro migliori di quelli dell'esercizio precedente, anche se vanno valutati alla luce della differenza fra attuali e passati prezzi di acquisto delle attrezzature. Significa che l'enorme aumento verificatosi nel costo delle attrezzature, ci costringe a ricercare nei margini dei risultati che più propriamente dovrebbero appartenere ai costi, perché dovremo ammortizzare la differenza tra il "costo di rinnovo" ed il "costo d'acquisto rivalutato Visentini" degli impianti. In termini di proiezione, non si possono ignorare i limiti dell'indirizzo sino ad oggi seguito: il rapporto fatturato interno-fatturato terzi, modificato in questi ultimi due anni (dal 50-50 al 55-45 a favore dei terzi), non può essere ulteriormente spinto senza incorrere in una dipendenza eccessiva dalle possibili fluttuazioni di un mercato che, non lo si dimentichi, non presenta ipotesi di sviluppo sufficienti a coprire la maggiore capacità che lo sviluppo tecnologico rende possibile a parità di livelli occupazionali. I limiti provengono da un sostanziale adeguamento dei livelli occupazionali che si sta verificando negli altri Paesi europei (Francia, Germania, Inghilterra).

Con L. 7.620.595.000, il 1977 è l'anno in cui la Mondadori ha investito di più nell'area industriale. Nel '76 la cifra era stata di circa 3 miliardi. Particolare significato acquista, oltre alle cifre, l'espressione di fiducia nel futuro e di volontà politica che la Mondadori ha riaffermato con queste scelte. Per il 1978, sono in corso elaborazioni di studi per complessivi 10.700.000.000.

Non può essere dimenticato che questi programmi di investimento sono peraltro legati alla possibilità di ottenere finanziamenti a tassi agevolati; per quanto concerne in particolare Verona, rammentiamo la recente decisione che ci ha privato di un finanziamento agevolato per la nuova rotocalco, finanziamento che aveva costituito la premessa indispensabile ad assumere l'impegno ormai avviato e che pone quindi l'azienda in una seria difficoltà considerato che il 1978 vedrà l'entrata in funzione della nuova rotativa stessa.

L'analisi delle singole unità produttive:

A) OFFICINE GRAFICHE DI VERONA. Il documento rimesso lo scorso anno, prevedeva investimenti per L. 6.840.155.000. Ne sono stati effettuati per 7.133.075.000. La differenza è costituita da adeguamento linea alta tensione, nuovo lay-out preparazioni cilindri, ristrutturazione sotterraneo per ragioni di sicurezza, adeguamento tecnologico rotativa offset Marinoni, sistemazione servizi tecnici editoriali, etc.).

B) NUOVA STAMPA MONDADORI. Risolto definitivamente l'inserimento di questa unità produttiva nel suo mercato, si è deciso di procedere al raddoppio, in quanto è stata assicurata una particolare forma di finanziamento che ci consentirà di contenere gli oneri finanziari. Si può pertanto prevedere l'istallazione di una nuova Cameron entro il 1978.

C) AGV. Si ipotizza, purchè lo studio di convenienza economica e delle possibilità di mercato dia esito positivo, l'istallazione di una nuova quattro colori.

D) AGL. Si ritiene possibile tentare un rilancio delle AGL, puntando su un miglior utilizzo degli impianti ed acquisendo lavoro commerciale. Per fare questo è necessaria una certa elasticità da parte del personale, particolarmente per quanto concerne: 1) mobilità interna; 2) disponibilità allo straordinario quando le esigenze del particolare lavoro lo impongano; 3) la volontà di affrontare gli altri problemi comuni a tutta l'area Industriale. Non si ignorano le problematiche del vivere in una grande città, per cui le soluzioni dovranno sempre tener conto di questi limiti. Non si resta inoltre insensibili ai problemi dell'occupazione; ma proprio per assicurare la continuità del posto di lavoro è necessario acquisire risultati positivi. Con una certa "elasticità controllata" si possono creare i presupposti per consolidare gli aumenti di volume che giustifichino poi investimenti ed organici superiori. La miglior dimostrazione di un positivo indirizzo aziendale, è fornita dalla disponibilità ad aumentare subito gli organici per rafforzare le produzioni.

E) AGR. Un investimento di circa 4 miliardi nel Mezzogiorno, l'assunzione di 95 persone, è la sfida lanciata in questo particolare momento ove, in tutta Europa, si diminuisce anziché aumentare la forza lavorativa, è l'indicazione più concreta della volontà del gruppo di far procedere l'area industriale, di metterla in condizioni di disporre delle tecnologie e delle attrezzature necessarie e di essere disposta, accollandosi tutti gli oneri che ne derivano, a scommettere sul futuro.

F) Per quanto riguarda i livelli occupazionali, il 1977 ha comportato per l'area industriale un incremento in termini occupazionali di 38 unità, registrando significativi se pur limitati ritocchi positivi all'organico di tutte le unità. La NSM, in particolare, a seguito dell'ufficializzazione del 3° turno sulla linea

di produzione, ha goduto di 16 nuove assunzioni. Le Officine Grafiche di Verona, vincolate alla salvaguardia dei livelli occupazionali ed al ripristino del turn over fino al 1978, in virtù dell'accordo provinciale del 21 febbraio 1976, hanno proceduto a 108 assunzioni a fronte di 96 risoluzioni del rapporto di lavoro, con un saldo attivo di 12 unità.

6. Alcuni problemi specifici dell'area industriale (riguardanti in modo particolare le Officine Grafiche di Verona). Come è stato ampiamente dimostrato, l'azienda ha creduto nel futuro, sia investendo, sia espandendo l'incidenza dei lavori per terzi che, pur con la loro aleatorietà, hanno in questi ultimi anni aumentato la loro importanza relativa rispetto ai lavori interni. Sono aumentati gli organici, si è normalizzata la situazione delle punte, è diminuita l'incidenza dello straordinario. Siamo arrivati cioè ad una situazione più stabile, più equilibrata e quindi di maggior sicurezza anche in chiave sindacale. Se si pensa di poter proseguire ora su questo indirizzo, diventa necessario assicurare la necessaria competitività e mantenere l'elasticità richiesta dal mercato, senza naturalmente venir meno ai presupposti di indirizzo "politico" che l'azienda ha ripetutamente dimostrato di accettare. I temi di fondo sono quindi: a) la mobilità da reparto a reparto; b) la sostituzione di attività economicamente valide a quelle economicamente non più valide o tecnologicamente superate; c) l'adeguamento delle strutture e delle soluzioni operative alle esigenze necessarie per sostenere il mercato e la concorrenza.

In particolare, riteniamo debba essere posta particolare attenzione ai seguenti "problemi" per concordare soluzioni concordate:

A) A fronte dell'impegno della Mondadori di mantenere se non aumentare i livelli occupazionali globali dell'area industriale ed alla garanzia di assicurare pieno lavoro a tutti i dipendenti, si chiede di mantenere in vigore quanto previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977 sulle festività infrasettimanali abolite.

B) Si rende necessario ampliare il concetto, e quindi l'attuazione operativa, di "mobilità" tra reparto e reparto, fra unità e unità. In questo indirizzo, occorre probabilmente rivedere quanto già sancito in accordi aziendali a Verona ed in altre consociate grafiche. Quando si parla di "mobilità tra unità e unità", si può citare come esempio, l'esigenza oramai improrogabile di trasferire 25-30 persone dallo stabilimento spedizione e finissaggio di Porta Nuova (Verona), persone che attualmente e mediamente nel corso dell'anno svolgono lavoro non periodista, in altre attività che comportino effettivamente la qualifica di "periodista". Analoga situazione potrebbe presentarsi per la fotomeccanica dove esiste un problema di "quantità", perché un sempre maggior numero di editori preferiscono commissionare direttamente ad aziende specializzate la fotoriproduzione offset, anche a causa di nostri costi crescenti e del permanere di sacche di improduttività.

C) Si ritiene che debba essere ulteriormente approfondito e portato avanti il problema di "compattare" segmenti di mansioni con la creazione di figure professionali più "rotonde" per perseguire alcuni obiettivi quali: 1) contenere gli squilibri tra "segmenti di mansioni" assorbiti o assorbibili in proiezione, dall'innovazione tecnologica con altri "segmenti" destinati a rimanere nei nuovi processi produttivi; 2) ottenere un maggiore equilibrio nella programmazione dei carichi di lavoro e quindi maggior equilibrio anche nell'orario di lavoro.

D) È necessario "coordinare" meglio il processo "ricomposizione-nuove tecnologie-rotazione". A fronte della disponibilità dell'azienda a programmi di "rotazione" senza alcuna pregiudiziale, si rende necessaria la disponibilità sindacale a contrattare e concordare tempi, modalità e quantità, così da non vanificare l'innovazione tecnologica e da non ridurre pesantemente la resa produttiva.

E) Pur potendo rientrare nei temi sopra accennati, si ritiene opportuno isolare il caso "Composizioni editoriali" (in modo particolare monotype). Questo sistema di composizione è stato ormai definitivamente abbandonato dagli editori, per cui riconfermiamo la necessità di una graduale riduzione di questa attività.

Sia i temi di fondo che i problemi particolari riguardano tutta l'area industriale seppur con diversa "dimensione", proprio in rapporto alle peculiari situazioni aziendali; è ovvio che l'interesse preminente si concentra sull'area veronese.

7. Passando all'area cartiere, per quella di Ascoli il programma d'investimento è ora quantificato in circa 9 miliardi. È stata presentata la domanda per il finanziamento e le agevolazioni previste dalla legge 183. La concessione di tali agevolazioni e, soprattutto del finanziamento, è condizione indispensabile

per poter dare il via definitivo ai lavori. Al fine di accelerare i tempi di esecuzione, la cartiera ha già passato alcuni ordini ai fornitori. Il completamento dei lavori avverrà nel primo semestre 1980. Sempre ad Ascoli, dobbiamo purtroppo confermare che i sono verificate le difficoltà previste lo scorso anno per raggiungere intese atte ad armonizzare i rapporti sindacali aziendali. Nonostante la vertenza in corso che ci auguriamo si concluda quanto prima, siamo fiduciosi di poter raggiungere, anche per l'investimento che verrà effettuato migliori i rapporti sindacali. Per Valcerusa confermiamo che sono in corso gli investimenti annunciati lo scorso anno per il mantenimento dell'efficienza tecnica e, soprattutto, il miglioramento tecnologico, atti a garantire la continuità dell'attività della linea di produzione ed il miglioramento del livello qualitativo.

8. Livelli Occupazionali. L'azienda è riuscita nel 1977 a contenere la riduzione degli organici (24 unità contro 50-60 previsti). Per il '78 è possibile prevedere un incremento di alcune decine di unità del livello occupazionale globale, quale risultante da un lato di un aumento dell'occupazione nel settore industriale e nella cartiera di Ascoli e dall'altro di una contrazione degli organici presso i settori editoriali; ciò senza tener conto dell'iniziativa di Roma (acquisto AGR di Pomezia) che, andando in porto, provocherà un incremento occupazionale di 95 unità. L'Azienda procederà con gradualità e con l'adozione di quegli accorgimenti che, già nel passato, hanno consentito una soddisfacente soluzione delle singole situazioni e più precisamente attraverso la mobilità all'interno del gruppo; in tal modo sarà possibile realizzare gli obiettivi indicati senza dover ricorrere a licenziamenti, ma semplicemente non garantendo la copertura del turn-over laddove è prevista una contrazione di organici.

In allegato: INVESTIMENTI 1977 A CONSUNTIVO

OFFICINE GRAFICHE VERONA: Rotocalco, L. 5.662.265.000; offset a foglio L. 271.740.000; offset a bobina, L. 54.600.000; legatoria e finissaggio Porta Nuova, L. 160.070.000; trasporti interni, L. 101.600.000; impianti generali L. 520.980.000; miglioramenti ergonomici, L. 361.000.000. Totale, L. 7.133.075.000 (Previsioni, L. 6.840.155.000).

NSM CLES (TN): totale, L. 45.200.000 (previsioni, L. 74.000.000)

AGV VICENZA: totale. L. 107.920 (previsioni, L. 84.000.000)

AGL S.DONATO MILANESE: totale L. 334.400.000 (previsioni, L. 326.000)

RIEPILOGO INVESTIMENTI-SPESE EXTRAGESTIONE ANNUALI E PLURIENNALI 1978: OGV L. 2.930.000.000; NSM L. 2.710.000.000; AGV L. 800.000.000; AGL L. 330.000.000; AGR L. 3.935.000. Totale, L. 10.705.000.000.

4 dicembre 1979. Lettera inviata dalle segreterie nazionali della Fulpc Cgil, Cisl, Uil, alla direzione generale della Mondadori (testo integrale)

Al fine di consentire un concreto confronto sulle prospettive produttive, commerciali e finanziarie dell'azienda, si chiede una informazione sui seguenti problemi:

1) SITUAZIONE FINANZIARIA: A. eventuale aumento di capitale, prestiti nazionali o internazionali, entrata nuovi soci. B. il significato del cartello di maggioranza e la posizione di Fabbri. C. le prospettive riguardanti il finanziamento ed i debiti verso le banche.

2) SITUAZIONE E PROGRAMMI PRODUTTIVI: A. I dati disaggregati dell'attuale produzione Mondadori sul mercato, sia quella riguardante la produzione propria che quella per conto terzi (periodici-libreria-coedizioni-commerciali-scolastica). B. I dati sulla percentuale di utilizzo degli impianti tra lavoro proprio e conto terzi. C. I dati sulla pubblicità: sia per quanto riguarda il fatturato sia sull'equilibrio tra pubblicità e testo. D. Le prospettive produttive nei prossimi 2-3 anni sui punti A-B-C. E. le prospettive occupazionali di tutte le sedi e società controllate.

3) PROGRAMMI EDITORIALI E RUOLO DELLA CASA EDITRICE: libri economici-educazione-varia- narrativa-edizioni scientifiche e tecniche-il gruppo ISEDI-ragazzi-coedizioni-libri illustrati-scuola e rapporti con la ESMO di Bruno Mondadori-programmi precisi per i periodici (rilanci, nuove testate, ecc.)-come viene formato il nuovo catalogo-quali nuove collane sono previste-qual è il ruolo culturale si prefigge la Mondadori.

4) SULLA CARTA: A) La quantità di carta occorrente alla stampa. B) La tipologia. C) I dati disaggregati sulla provenienza (compresa la produzione Mondadori ed il suo uso). D) I programmi produttivi ed occupazionali, gli investimenti per le cartiere di Ascoli e Valcerusa.

5) ASSETTO DELL'AREA INDUSTRIALE (OGV-AGV-AGL-AGR-NSM): A) I dati su cosa producono attualmente. B) I dati percentuali sulla ripartizione lavoro proprio e conto terzi. C) I dati sull'utilizzo degli impianti, alla luce di una esigenza di pianificazione della produzione. D) Quali sono le prospettive produttive. E) Quali

sono le prospettive occupazionali. F) Quali sono le previsioni di investimenti, nuove tecnologie (in acquisto e in leasing), grosse ristrutturazioni. G) Decentramento: le quote attuali in cifra e percentuali sul fatturato, per singola unità e per settori (preparazioni, stampe, allestimenti) e le tendenze nel medio periodo. H) La politica aziendale per il risanamento dell'ambiente di lavoro. I) La politica aziendale per l'aggiornamento e la riqualificazione dei dipendenti (in quali aree, quanti lavoratori sono interessati, quali tipi di corsi). L) Quale politica degli immobili (in affitto o in proprietà).

6) **DISTRIBUZIONE:** A) I canali di vendita e le prospettive di fatturato per vendita librai-vendite rateali-Mondadori per Voi (con eventuali nuovi negozi)-Mail Order. B) Il ruolo e le prospettive del Club degli Editori; gli eventuali accordi con altri editori per la distribuzione dei libri per corrispondenza; dove avviene la stampa dei libri distribuiti dal Club degli Editori. C) Il ruolo e le prospettive dell'associata Auguri di Mondadori. D) La politica dei magazzini: attuali (Milano, Roma, S. Donato per le rese dei periodici) -apertura o meno di un magazzino al Sud-il volume attuale di giacenza, di rotazione, di smaltimento (Remainders, macero, ecc.).

7) **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO:** in relazione ai punti sopradetti, s'intendono conoscere le ripercussioni prevedibili nell'organizzazione del lavoro, in particolare su occupazione, nuove forme della professionalità ed eventuali problemi di riqualificazione⁴.

Aprile 1980. Documento dell'azienda sugli orientamenti e i programmi del gruppo per il triennio 1980-82 (sintesi)

L'incremento del 123% del prezzo del petrolio nel biennio 1978-79 comporta gravi conseguenze sull'economia interna della Mondadori. Esse sono accentuate dal tentativo USA di arrestare l'inflazione interna rallentando l'espansione economica.

Per quanto riguarda la situazione italiana, le previsioni incorporano l'ipotesi che le esportazioni rallentino nella seconda parte del 1980, per procedere a tassi molto bassi e crescere in modo significativo a fine anno. Con queste premesse si ritiene che difficilmente la lira potrà contrastare la posizione di forza del dollaro. Per quanto riguarda il prezzo del petrolio si ritiene che il rallentamento già in atto della domanda dovrebbe assicurare un periodo di sua minor tensione.

IL GRUPPO MONDADORI

Missione e finalità istituzionali

Lo scopo a cui tende la gestione del gruppo Mondadori è di garantire nel tempo la continuità della presenza e dell'azione del gruppo stesso e del sistema di valori in cui esso crede. In tale ambito continueremo a operare nel campo dell'informazione salvaguardandone l'obiettività e l'indipendenza dalle pressioni di qualunque origine, e perseguiremo la diffusione della cultura a tutti i livelli. L'attività del gruppo continuerà ad esprimersi nella fornitura di prodotti e servizi atti ad appagare direttamente o indirettamente, mediante l'uso di tecnologie di comunicazione visive statiche ed audiovisive dinamiche, i bisogni di informazione, cultura, evasione, aggiornamento ed educazione.

Strategie perseguite

1) Essere presenti in tutti i mercati dell'editoria libraria e giornalistica rispettando nella selezione dei prodotti e nella loro evoluzione le indicazioni offerte dal mercato e le finalità reddituali dell'impresa; 2) conseguire, attraverso la gestione, utili tali da remunerare adeguatamente tutti i fattori di produzione impiegati, senza subire condizionamenti da gruppi di pressione esterni; 3) garantire attraverso l'esecuzione dei necessari investimenti il potenziamento ed il miglior aggiornamento tecnologico possibile degli impianti industriali; 4) essere attivamente presenti sul mercato italiano ed estero della stampa per terzi salvaguardando comunque in primo luogo il ruolo ricoperto dalle attività industriali in funzione di quelle editoriali; 5) ricercare, nel quadro delle attività tipiche del gruppo, le diversificazioni che prospettino redditività e sinergie con le attività tradizionali.

Modello organizzativo del gruppo

L'attuale struttura organizzativa del gruppo è il risultato di un processo di cambiamento il cui scopo è stato quello di adeguare le strutture alle strategie, alle dimensioni ed alla complessità del gruppo stesso. Comunque l'attuale struttura potrà essere nel futuro oggetto di modifiche dettate dalla evoluzione aziendale

⁴ ARZ, lettera segreteria nazionali Fulpc Cgil, Cisl, Uil, alla Mondadori, 4 dicembre 1979.

e dal contesto in cui operiamo. Il nostro modello attua il decentramento gestionale ed operativo su unità organizzative, che assumono la denominazione di divisioni per l'attività editoriale, e di stabilimenti per l'attività industriale. Divisioni e stabilimenti omogenei per specifici prodotti-mercati sono riuniti in Aree. Le Aree attuali sono: editoriale, periodici, international, vendite per corrispondenza, ragazzi e tempo libero, informazione quotidiani e televisioni, industriale grafica, Industriale cartaria. Il modello organizzativo prescinde dalla diversa fisionomia giuridica assunta dalle società controllate.

Risultati globali

Il gruppo Mondadori ha reagito agli effetti della crisi del 1974-75 ed è tornato dal 1978 ad un risultato di gestione positivo. Non è in dubbio il mantenimento dell'utile nel medio periodo, ma la sua dimensione in termini reali continuerà a decrescere. Il mantenimento dei risultati positivi è particolarmente legato all'espansione dei fatturati pubblicitari, alla conservazione della competitività ed alla possibilità di aumentare i prezzi di copertina in misura tale da recuperare integralmente gli aumenti dei costi unitari.

TREND DEL FATTURATO (L./MILIONI)				
	1977	1978	PERCENTUALE	1979
Mondadori Editore spa	210.000	245.879	+16.9	305.195
Società Controllate	76.403	90.325	+18.2	134.954
TOTALE AGGREGATO	286.576	336.222	+17.3	440.149

COMPOSIZIONE DEL FATTURATO GESTIONALE PER LINEA DI PRODOTTO			
DESCRIZIONE	1978	1979	1980
Libri	23.94	22.24	21.19
Periodici	34.85	33.51	35.12
Pubblicità	16.98	18.17	18.66
Lavori grafici	13.35	15.83	14.52
Coedizioni	9.59	8.68	8.79
Carta	0.48	0.46	0.57
Diritti e altri	0.80	1.11	1.14
TOTALE	100.00	100.00	100.00

Investimenti

Nel triennio 1977-79 sono stati effettuati investimenti "tecnici" per un ammontare di oltre 40 miliardi. I più rilevanti sono stati: cartiera di Ascoli L. 12.000.000.000; AGR di Pomezia L. 4.000.000.000; NSM di Cles (2° Cameron) L. 3.200.000.000; OGV (rotocalco) L. 6.000.000.000 e L. 1.500.000.000 (roto offset); AGV L.700.000.000; Centro elaborazione dati L. 893.000.000.

Gli investimenti editoriali sono aumentati nello stesso periodo di oltre 14 miliardi di lire. Di questi, 9 miliardi sono stati spesi per la creazione di grandi opere e libri illustrati. In particolare, per le opere enciclopediche (tra cui la Nuova Est e la Nuova Enciclopedia dei Ragazzi), sono stati investiti 2.2 miliardi per la sola fase redazionale prima della stampa. Per l'ideazione, il lancio ed il sostegno delle nuove testate periodiche sono stati impiegati i circa 4.5 miliardi di differenza, cui andrebbero sommate le normali spese di sostegno e sviluppo delle testate esistenti. Per quanto riguarda i libri, oltre alle normali spese di propaganda rivolte alle vendite nei canali tradizionali (6 miliardi), sono stati impiegati nel triennio circa 10 miliardi in spese promozionali e di sviluppo e sostegno delle vendite dirette.

Nel triennio 1980-82 gli investimenti tecnici assorbiranno circa 40-50 miliardi. I progetti più rilevanti compresi nel piano sono: OGV: rotativa offset grande formato; 3 Helioklischograph; rotativa rotocalco grande formato. AGL: Sostituzione 5 elementi stampa; 2 Helioklischograph. NSM: Nuova linea di stampa. AGR: rotativa offset. Inoltre: nuova fabbrica inchiostri e potenziamento Magazzino editoriale. Cartiera di Valcerusa: impianto di disinchiostrazione. Cartiera di Ascoli: completamento programmi di investimenti in corso.

Gli investimenti editoriali ammonteranno ad oltre 19 miliardi, di cui 14-15 in creazione di grandi opere e libri illustrati e 4 miliardi per l'ideazione, il lancio ed il sostegno iniziale di nuove testate.

Il Personale. L'andamento dell'occupazione nell'ambito del gruppo nel passato triennio è stato il seguente:

	1977	1978	1979
Arnoldo Mondadori Editore spa	5.361	5.409	5.492
Società controllate	1.193	1.403	1.500
TOTALE GRUPPO MONDADORI	6.584	6.812	6.992

Le Società controllate sono: Club degli Editori, Isedi, General Promotion, GPE, Arti Grafiche della Lombardia, Arti Grafiche delle Venezie, Nuova Stampa Mondadori, Arti Grafiche Romane, Mondadori Viaggi, Socpi Inchiostri, cartiera di Ascoli, Auguri di Mondadori.

I dati positivi vanno considerati come eccezionali; non sono quindi proiettabili nelle previsioni del periodo futuro considerato per il quale l'obiettivo è il mantenimento di una sostanziale stabilità dei valori occupazionali acquisiti.

Per quanto riguarda l'occupazione, l'obiettivo nel periodo in esame è quello di puntare al mantenimento dei livelli raggiunti. Obiettivo particolarmente ambizioso. Si punterà in prima istanza alla riconversione del personale interno, acquisendo all'esterno solo personale altamente qualificato. I costi del personale del gruppo hanno avuto nel medesimo periodo il seguente andamento (L. /milioni):

	1977	1978	AUMENTO %	1979	AUMENTO %
Arnoldo Mondadori Editore spa	68.864	77.143	+12,0	92.108	+19,4
Società controllate	13.252	15.994	+20,7	20.154	+26,0
TOTALE GRUPPO MONDADORI	82.116	93.137	+13,4	20.154	+20,5

Il personale è dunque la componente più importante dei costi e incide per il 29.8% sul fatturato esterno del gruppo. Il controllo dei costi del personale si pone pertanto come un punto essenziale per la vitalità dell'azienda. La politica del personale del prossimo triennio sarà condizionata dalla situazione dei mercati che vede lo svilupparsi di una forte concorrenza interna e una concorrenza internazionale caratterizzata da più favorevoli condizioni di utilizzo della manodopera (organici, orari, mobilità), da minori oneri previdenziali nonché da più favorevoli condizioni per nuovi investimenti (tassi di interesse, possibilità di sfruttamento degli impianti).

Il recupero della produttività ad ogni livello del sistema aziendale è una necessità inderogabile; molti degli investimenti fatti negli anni passati e molti di quelli previsti nei prossimi anni vanno collocati in questa ottica; ma sarebbe illusorio pensare di attribuire ai soli investimenti il compito di recupero produttivo. A questo risultato devono contribuire, in maniera più incisiva che per il passato tutti i lavoratori dell'azienda; devono perciò essere coerentemente e sinergicamente utilizzati le trasformazioni della struttura organizzativa, gli interventi sull'organizzazione del lavoro, gli interventi migliorativi della situazione contrattuale e gli interventi tesi a migliorare la professionalità.

Per quanto riguarda l'occupazione, l'obiettivo nel periodo in esame è quello di puntare al mantenimento dei livelli raggiunti. Obiettivo particolarmente ambizioso. Si punterà in prima istanza alla riconversione del personale interno, acquisendo all'esterno solo personale altamente qualificato.

Per quanto riguarda gli interventi formativi e l'addestramento, accanto ai più tradizionali interventi indirizzati alla preparazione di base e all'aggiornamento, andranno sviluppati quelli a sostegno dello sviluppo organizzativo, quelli di preparazione sulle nuove tecnologie, e quelli di riqualificazione nel caso di riconversione di personale.

In particolare il volume degli interventi formativi nell'area industriale è stato il seguente:

	1977	1978	1979
numero corsi	69	88	82
numero persone interessate	1.213	1.950	1.606
numero ore allievi	45.165	89.400	40.270

Una parte consistente degli interventi del 1979 è stata indirizzata alla prosecuzione dell'attività formativa collegata con i problemi di un miglioramento professionale nello spirito di una effettiva realizzazione dell'inquadramento unico. Il volume di attività previsto per il 1980 è intorno alle 45.000 ore e sarà indirizzato oltre alla capacità di risposta delle squadre nelle stampe, agli interventi per le nuove tecnologie scanner e Helioklischograph, all'avvio della composizione in elaborazione. Per il 1981 e 1982 non si prevedono significativi scostamenti rispetto al volume di attività.

Produttività. Gran parte dell'attività di contrattazione aziendale del 1979, sia nell'area di Verona che nelle consociate grafiche, ha tenuto presente la necessità di un miglioramento della produttività. Ad esempio gli accordi AGL collegati con gli investimenti di automazione e la lunga attività di riesame dell'organizzazione del lavoro della fotomeccanica a Verona. Anche nei prossimi anni il recupero di produttività è l'obiettivo principale della politica del personale nell'ambito dell'area industriale e gli spazi di questo recupero saranno cercati sia nella completa utilizzazione degli impianti, sia in occasione di investimenti, sia attraverso una più efficace organizzazione del lavoro. Gli investimenti di automazione nelle stampe previsti per il 1980 riguardano l'introduzione di una nuova offset piana 4 colori. La sperimentazione della nuova organizzazione del lavoro della fotomeccanica iniziata nel primo quadrimestre del 1980 verrà generalizzata dall'inizio del 1981.

Le relazioni con le organizzazioni sindacali. Fondamentale è il ruolo che l'azienda riconosce alle organizzazioni sindacali come interlocutore capace di superare le visioni settoriali e di esprimere valutazioni autonome che siano anche di stimolo per l'azienda. Si conferma una tradizione che ha sempre cercato, e trovato, con i sindacati un confronto aperto e costruttivo. Ogni problema deve essere quindi affrontato in un quadro di relazioni sindacali chiare, senza riserve mentali e con l'accettazione dell'obiettivo che l'azienda deve continuare a vivere e a svilupparsi, tenendo conto che le relazioni sindacali si stanno svolgendo in un clima di contrapposizione di interessi e non di cogestione. È opportuno determinare in questa politica, anche quali sono i livelli a cui il confronto deve avvenire. È importante individuare gli obiettivi e il significato degli incontri di gruppo e le tematiche a livello delle singole aree territoriali. L'azienda è aperta ad un confronto ampio con i sindacati; ciò tuttavia non vuole significare che l'azienda sia pronta a contrattare con le stesse ogni argomento e materia. Ci sono materie come la scelta di mercato, la scelta della propria struttura organizzativa, come gli investimenti, sui quali l'azienda ritiene che il confronto è possibile e necessario solo in termini di informazione e di approfondimento. Il confronto dialettico con l'interlocutore sindacale è considerato dall'azienda il metodo normale dal quale far sortire una linea di mediazione tra le esigenze operative aziendali coerenti con gli obiettivi strategici e le istanze socio-professionali di cui le Organizzazioni sindacali sono l'interprete riconosciuto.

SETTORI DI ATTIVITÀ

LIBRARIA. Il gruppo Mondadori, nel rispetto di una vocazione, intende continuare ad orientare la sua politica editoriale secondo le esigenze del mercato attraverso un programma editoriale che sia in grado di coprire tutti i bisogni dei suoi potenziali lettori. La crescita reale del mercato rappresenta il più grave interrogativo circa le prospettive dell'editoria libraria italiana. I fattori che concorrono a rendere irrilevante la crescita sono: il sistema distributivo inadeguato, l'insufficiente tasso di scolarità e la scarsa consuetudine con la lettura. La Mondadori tuttavia non ritiene di doversi adattare a simile situazione e mantiene efficienti gli impianti industriali e l'efficienza e l'articolazione delle reti di vendita. Nell'ambito della selezione di prodotti appositamente concepiti e realizzati, si inserisce la collaborazione con la Società Harlequin, vera multinazionale della narrativa popolare di consumo.

Il trend del fatturato "edizioni" del gruppo Mondadori è nel tempo il seguente:

1977	1978	1979	1980	1981	1982
+16,5%	+22,8%	+20,0%	+25,3%	+15,0%	+14,0%

Il numero dei titoli complessivamente editi è il seguente:

	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Novità	638	590	848	937		
Ristampe	492	617	551	526		
TOTALE	1.130	1.207	1.399	2.463	1.450	1.455

Le quote di mercato della Mondadori nel 1979 (Fonte: Demoskoepa) sono le seguenti:

SEGMENTO DI MERCATO	QUOTA MONDADORI	POSIZIONE IN CLASSIFICA	QUOTA CONCORRENTE PIÙ FORTE
Narrativa italiana	*34,3%	I	25,7%
Narrativa straniera	*27,5%	I	11,9%
Saggistica	*11,9%	I	11,1%
Varia adulti (libri illustrati, manuali, poesia etc.)	*16,3%	I	6,7%
Edizioni economiche (prezzo di copertina fino a L. 3.000)	*26,0%	I	9,0%
Vendite Rateali	5,0%		—
Libri per Ragazzi	*33,0%	I	—
Club del Libro	54,0%	I	—
Mailing Editoriale	18,7%	II	—

*Canale Librerie

PERIODICI E PUBBLICITÀ:

Quote di mercato 1979:

SEGMENTO DI MERCATO	QUOTA MONDADORI	POSIZIONE IN CLASSIFICA	QUOTA CONCORRENTE PIÙ FORTE
<i>Periodici adulti</i>			
Esclusi periodici tv	23,0%	II	31,1%
Compresi periodici tv	35,3%	II	39,8%
<i>Periodici ragazzi</i>			
Comics	95,0%	I	

Pubblicità su periodici:

	1977	1978	1979	1980	1981	1982
TASSO DI CRESCITA DEL FATTURATO SULL'ANNO PRECEDENTE						
Su testate del gruppo	-	+26,9%	+30,8%	+14,1%		
Su testate terzi	-	-4,5%	+5,8%	+18,9%		
TOTALE	-	+22,4%	+28,0%	+14,6%	+15,0%	+14,0%
NUMERO TESTATE TERZI IN CONCESSIONE						
	20	24	24	24	24	24

NB. La Mondadori in questo periodo, si è felicemente inserita grazie alla consociata GPE nel mercato della pubblicità sulle televisioni locali, dove ha assunto la posizione di leader.

SERVIZI COMMERCIALI. I prodotti editoriali Mondadori, sono proposti attraverso i canali: librerie; cartolibrerie; cartolerie; edicole; grandi superfici; vendite per corrispondenza; aziende e spacci aziendali; biblioteche scolastiche; biblioteche pubbliche; estero; Remainder's; abbonamenti; rate.

MONDADORI PER VOI. La rete Mondadori per Voi è giunta nel 1979 ad un totale di 44 negozi di cui 25 gestiti da terzi. Si vuole che il negozio rappresenti per tutti (librai e lettori) un punto di vendita esemplare nell'applicazione di tecniche e criteri di gestione. Tuttavia i risultati di gestione continuano ad essere fortemente negativi, soprattutto per il peso delle strutture.

AUGURI DI MONDADORI. L'azienda ha ormai ridotto il peso della sua attività produttiva e si è sviluppata negli ultimi anni in chiave eminentemente commerciale. Oggi agisce in sostanza come una società concessionaria che acquista dai produttori e vende a librerie e cartolibrerie, libri, giochi, articoli regalo e articoli vari da cartoleria di elevata qualità. Il tasso di crescita del fatturato sull'anno precedente:

	1978	1979	1980	1981	1982
TOTALE	+38,6%	+40,3%	+25,4%	+19%	+19,0%

STOCCAGGIO E DISTRIBUZIONE. La commercializzazione rappresenta al momento il fattore critico più delicato. L'elevato numero dei volumi prodotti e le variabili risposte del mercato, hanno portato ad un totale di quasi 22 milioni di copie le giacenze di magazzino. Entro dieci anni si assisterà ad un raddoppio dell'attuale volume delle scorte. Occorre pensare ad un radicale ripensamento dell'intero sistema. Accanto ad interventi di carattere editoriale (trattamento rese, programmi editoriali, decisioni di tirature e ristampe), ne stanno altri tecnici che riguardano il ruolo del Magazzino centrale e di quelli periferici, il loro numero e la loro allocazione, il funzionamento, le tecniche di stoccaggio e prelievamento, i sistemi di distribuzione. Ciò comporterà investimenti di almeno 6 miliardi di lire ed interventi organizzativi.

ATTIVITÀ TELEVISIVE. Lo sviluppo delle tecnologie di comunicazione ed il raggiungimento di un soddisfacente grado di economicità nel loro esercizio potrà nel prossimo futuro dare stabilità e giuste dimensioni alle televisioni private. D'altra parte, il ruolo della televisione è già assai rilevante e le trasmissioni assorbono una buona porzione del tempo dedicato individualmente o nella famiglia al soddisfacimento dei bisogni di informazione, evasione, cultura. Possiamo affermare che un editore che voglia mantenere un'attiva presenza nei mercati della comunicazione deve dedicare sempre maggiore attenzione al fenomeno delle televisioni locali anche per poter parare la minaccia di una progressiva contrazione in termini reali del gettito pubblicitario dei media tradizionali. Per ciò, verificate la consistenza e la solidità del mercato televisivo e l'importanza, sia per le emittenti sia per le concessionarie di pubblicità, di un ben articolato catalogo di programmi, la Mondadori, alla fine del 1979 ha deciso di entrare direttamente nel mercato televisivo costituendo la Telemond SpA. La nuova società agirà nel mercato in due direzioni:

A) Acquisto di partecipazioni azionarie per un certo numero di solide emittenti (probabilmente 5). Attualmente fanno parte del gruppo: 1) La Uomo Tv-Roma (partecipazione Telemond 50%); 2) Teleuropa-Napoli (partecipazione Telemond 30%); 3) Televerona-Verona (partecipazione Telemond 49%).
B) Acquisto e lavorazione programmi televisivi e loro successiva distribuzione alle emittenti private nazionali.

VENDITA PROGRAMMI. Il gruppo Mondadori è attivamente presente dalla fine del 1979 sul mercato dei noleggi televisivi alle emittenti private. Da allora il catalogo Mondadori si è andato arricchendo di numerose serie di grande successo e copre ormai una vasta gamma di linee di prodotto, dai cartoni animati, ai telefilm, ai film. Le finalità perseguite sono dupplici: in primo luogo il noleggio dei programmi è visto in chiave di sostegno all'attività di vendita degli spazi pubblicitari delle emittenti. Le finalità di redditività immediata e diretta sono invece al momento poste in secondo piano, non perché non vadano ricercati risultati gestionali soddisfacenti anche attraverso la sola attività di noleggio, ma perché non essendo ancora ben definite struttura e dinamica di questo particolare mercato, i risultati attesi sono ancora molto incerti. Si prevede che alla fine del 1980 saranno stati investiti dal gruppo, oltre 2 miliardi nell'acquisto dei diritti, nel doppiaggio e nella duplicazione degli originali.

GESTIONE PUBBLICITÀ. Nel 1979 la Mondadori ha sostanzialmente limitato la sua presenza sul mercato televisivo alla gestione della pubblicità attraverso la GPE. Questa consociata, operando quale concessionaria di pubblicità nazionale per le stazioni televisive private, ha raggiunto nell'anno una soddisfacente posizione sul mercato e controlla ormai oltre il 20% degli investimenti pubblicitari indirizzati alle televisioni private. Per il 1980 si attende un aumento sul 1979 superiore al 39%.

PRODUZIONE PROGRAMMI. Dopo aver acquisito una sufficiente conoscenza del mondo delle televisioni attraverso la partecipazione alla gestione delle stazioni televisive, la gestione della pubblicità sulle antenne

e il noleggio di programmi di terzi, se le prospettive del mercato dei programmi saranno positive il gruppo potrà avviare una sua produzione in tale ambito.

QUOTIDIANI. Il gruppo Mondadori è presente nel mercato dell'informazione quotidiana attraverso una partecipazione al 50% nella "Editoriale la Repubblica SpA". È noto come il mercato dei quotidiani in Italia sia penalizzato dai bassi coefficienti di lettura e dal regime di controllo dei prezzi. Tuttavia, l'obiettivo del pareggio di gestione è stato raggiunto in soli 4 anni. Le prospettive sono senz'altro rassicuranti per quanto attiene la diffusione, mentre il tasso di crescita dei costi ed il ritardato adeguamento del prezzo di vendita potrebbero forse pregiudicare il mantenimento dell'equilibrio nel futuro. Per quanto attiene invece a eventuali prospettive della ulteriore espansione della presenza del gruppo Mondadori nel mercato dei quotidiani, premesso che le finalità perseguite anche in questo mercato sono un'adeguata remunerazione del capitale investito e la tutela della indipendenza e libertà di informazione, non si può escludere che, ove si presentino opportunità di intervento, il gruppo non esamini favorevolmente un'ipotesi di maggior impegno nel mercato.

VACANZE ORGANIZZATE. Il gruppo Mondadori opera da tre anni nel mercato delle vacanze organizzate attraverso la consociata "Mondadori Viaggi SpA". I risultati economici fin qui conseguiti sono negativi. L'attenzione dedicata fin qui alla messa a punto dei prodotti e al raggiungimento di un'adeguata efficienza organizzativa dovrebbero consentire di raggiungere un sostanziale equilibrio entro il prossimo biennio.

ATTIVITÀ INDUSTRIALE GRAFICA

A) Risultati economico – produttivi del 1979 e previsioni

Il 1979 ha registrato, per l'area Industriale, un incremento del fatturato netto totale pari a oltre il 21%.

	1977	1978	1979
Settori	32.215	39.389	46.480 (+18%)
Coedizioni	13.329	14.464	15.960 (+10%)
Terzi	23.690	29.010	38.095 (+31%)
TOTALE	69.234	82.863	100.535 (+17%)

Ai risultati hanno concorso tutte le linee e più marcatamente il mercato terzi che insieme alle coedizioni rappresenta oggi quasi il 54% del totale.

	1977	1978	1979
Terzi Italia	8.988	11.885	14.180 (+25%)
Terzi estero	13.996	17.125	23.929 (+39%)
TOTALE	22.984	29.010	38.100 (+34%)

Le varie unità produttive dell'area industriale hanno contribuito come segue al raggiungimento dei risultati:

	1977	1978	1979
OGV	58.155	68.030	80.770 (+19%)
AGL	5.471	7.870	9.520 (+21%)
AGV	4.090	4.670	6.590 (+41%)
NSM	2.325	3.250	4.830 (+48%)
AGR	-	-	710

Per quanto riguarda il possibile sviluppo nei volumi di fatturato nell'area Grafica nel prossimo triennio, pur con tutte le cautele e le riserve imposte dall'incertezza del mercato e della situazione economica, si possono formulare le seguenti previsioni:

	1980	1981	1982
Fatturato globale	117.930	142.200	168.100

B) Significato del mercato terzi

L'area industriale è senza dubbio e prioritariamente il supporto naturale della Casa editrice. Come supporto alla Casa editrice va considerata l'attività dell'area industriale per le coedizioni. La presenza dell'area industriale sul mercato terzi tuttavia non può essere considerata come un puro e semplice riempitivo degli spazi lasciati dall'attività della Casa editrice. Essa assolve ad alcuni compiti particolarmente significativi: a) un equilibrato utilizzo degli impianti; b) consentire un confronto continuo con una concorrenza molto attiva, evitando il rischio di fossilizzarsi; c) assicurare con flussi di cassa diversi, la acquisizione di mezzi tecnologici aggiornati, che non sarebbero giustificabili se fossero destinati solo alla Casa editrice; utilizzare opportunità che favoriscano l'occupazione. Qualora mancasse questo mercato sarebbe inferiore di 1.500 unità.

Le previsioni per i prossimi anni portano tuttavia a ritenere che il tasso di espansione si manterrà di poco superiore a quello dei consumi: probabilmente si attenuerà la crescita della stampa dei cataloghi per le vendite per corrispondenza. Il mercato estero dei prodotti grafici è stato una vera opportunità per gli stampatori italiani. Per mantenere competitivi i prodotti del gruppo sarà indispensabile procedere ad un generale contenimento dei costi che, solo in parte, potrà essere ottenuto con il ricorso a tecnologie avanzate e con un pur ambizioso piano di investimenti.

C) Gli investimenti nell'area industriale

	PREV. 1979	CONS. 1979	PREV. 1980	PREV. 1981	PREV. 1982
OGV	7.000	8.450	10.256	11.420	3.630
AGL	1.800	4.499	2.928	650	1.570
AGV	205	138	371	230	150
NSM	165	114	418	400	3.550
AGR	110	173	358	250	2.450
SOCPI	330	-	65	2.100	100
Totale	9.610	13.374	14.396	15.050	11.450

Gli investimenti più significativi per il 1980:

OFFICINE GRAFICHE VERONA

-Stabilimento composizione in elaborazione. Dopo i corsi di riconversione degli ex compositori, nel corso del 1980 inizierà la produzione con la nuova tecnologia.

-Stabilimento preparazioni rotocalco: attrezzature preparazione cilindri; 3 unità di incisione elettromeccanica (helioklischograph); attrezzature per fotografia e montaggio.

-Stabilimento stampa e confezione: sistemazione uscite piegatrici MAN rotocalco. Nell'ambito della stampa sarà posta particolare attenzione all'organizzazione del lavoro e al funzionamento della squadra. Sostituzione di una linea di brossura in confezione. Nuova roto offset grande formato con cucitura e tagli in linea.

-Stabilimento preparazioni e stampa offset: dopo l'approfondimento tra le parti dell'organizzazione del lavoro, degli investimenti e degli organici della fotomeccanica, entro il primo quadrimestre del 1980 sarà avviata la sperimentazione e sarà posta attenzione ai nuovi sistemi elettronici integrati; laser per il secondo DC 300; macchina 4 colori offset.

-Stabilimento legatoria e finissaggio: adeguamenti tecnologici con cucitrici-piegatrici-impilatori; linea di cartonatura;

- Tagliacarte lineare automatico; nuova piegatrice grande formato (MBO).

- Ergonomia-ecologia-sicurezza: piano organico di interventi.

- Varie: sopraelevazione della palazzina uffici; lay-out piano terra e sotterraneo; carrelli e traspallets.

ARTI GRAFICHE DELLA LOMBARDIA

-Deposito cilindri; sostituzione vasca ramatura; estensione a 10 elementi stampa della rotativa a 5 elementi; adeguamento stoccaggio inchiostri; ergonomia.

ARTI GRAFICHE DELLE VENEZIE

-Nuovo ripetitore; ergonomia.

Nuova Stampa Mondadori

-Miglioramento Cameron e scorte; linea per applicazione automatica dei risguardi; attrezzatura legatoria; impianto recupero cartaccia; ergonomia.

ARTI GRAFICHE ROMANE

-Due stackers; aumento cassette di confezione; acquisizione area per magazzino.

AREA INDUSTRIALE CARTARIA

Negli ultimi anni l'Italia ha potuto beneficiare di una domanda mondiale molto sostenuta, con prezzi in continua tensione. La presenza nel gruppo di una area cartiere rappresenta un elemento molto importante che permette di affrontare con maggiore serenità l'approvvigionamento. Pur mantenendo l'intenzione di mantenere una politica di rifornimento da fornitori italiani sarebbe auspicabile un ampliamento degli impianti orientato all'autosufficienza. Ogni eventuale opportunità sarà valutata. Il consumo di carta è previsto in:

	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Consumo carta in/000 q.li:						
- di produzione Ascoli e Valcerusa	418	376	439	451	451	451
- di produzione altre cartiere	823	917	1.012	1.044	1.089	1.135
Totale	1.241	1.293	1.451	1.495	1.540	1.135
Carta prodotta Ascoli e Valcerusa	712	657	722	811	811	811
Carta esportata	90	94	160	196	196	196

Il fatturato netto (in milioni) delle nostre cartiere è stato ed è previsto in:

1977	1978	1979	1980	1981	1982
34.886	31.793	41.483	55.334	63.623	72.530

Gli investimenti si sono concentrati sostanzialmente nella cartiera di Ascoli con modifiche tecnologiche sostanziali. Gli investimenti (in milioni) sono stati e sono previsti in:

1977	1978	1979	1980	1981	1982
287	9.610	1.768	2.050	1.000	1.000

18 aprile 1980. Verbale d'incontro sindacale di gruppo Mondadori (testo integrale)

1) L'incontro avviene in applicazione di quanto previsto dall'articolo 10, norme generali, del vigente CCNL, sul tema degli orientamenti e programmi per il triennio 1980-82. Dopo un approfondito confronto le parti hanno redatto il seguente verbale di riunione.

Il gruppo Mondadori, coordinato in modo unitario, si articola in società interamente controllate o possedute o a partecipazione maggioritaria.

L'azienda fornirà, mediante l'invio del bilancio ufficiale, l'elenco delle società controllate e di quelle collegate con la relativa quota di partecipazione.

2) La direzione ha presentato alle organizzazioni sindacali un piano finalizzato allo sviluppo del gruppo, un programma di politica industriale ed editoriale, con una articolazione riferita alle attività delle divisioni, aree e stabilimenti.

3) Il confronto su tale piano ha messo in evidenza l'opportunità di verificare annualmente lo stato di attuazione di esso e di confrontare preventivamente le variazioni intervenute rispetto al documento fornito l'anno precedente.

- 4) Le parti trasferiranno nelle sedi aziendali gli opportuni confronti che discendono dalla realizzazione del piano. Specifici problemi di natura settoriale o intersettoriale saranno oggetto di incontro, su richiesta delle parti, a livello di gruppo nel rispetto dei livelli nazionali aziendali.
- 5) Il confronto ha messo in evidenza come sia esigenza del gruppo l'obiettivo di: a) consolidare lo sviluppo produttivo; b) stabilire una giusta compenetrazione tra le esigenze industriali e quelle editoriali; c) assicurare che la produzione sia vincolata alla logica commerciale ed abbia un'ispirazione culturale che tenda allo sviluppo democratico del Paese.
- 6) Fermo restando la scelta della diversificazione produttiva le parti concordano sull'esigenza di perseguire una linea di sviluppo delle attuali produzioni editoriali del gruppo.
- 7) L'azienda riconferma i principi di garanzia e pluralità dell'informazione e concorda con l'obiettivo di allargare l'area di lettura, anche quella condizione dello sviluppo dell'occupazione.
- 8) L'azienda fornirà alle organizzazioni sindacali, a livello aziendale e territoriale, le informazioni relative a quantità, qualità e localizzazione delle lavorazioni affidate all'esterno generalizzando le modalità e le prassi già in atto nelle OGV.
- 9) È obiettivo del gruppo puntare al mantenimento ed allo sviluppo dei livelli occupazionali. La direzione aziendale fornirà semestralmente per ogni unità produttiva i dati di occupazione distinti per classi di età, qualifica e sesso. L'introduzione delle nuove tecnologie, i contenuti dell'organizzazione del lavoro e la professionalità sono oggetto di particolare attenzione delle parti, con gli obiettivi di migliorare anche attraverso forme di ricerca e di sperimentazione, da un lato l'arricchimento professionale e la valorizzazione del lavoratore nel ciclo produttivo, dall'altro la produttività.
- 10) L'azienda concorda sull'esigenza di confrontarsi con le organizzazioni sindacali prima di porre in atto significative scelte industriali, produttive o strutturali all'interno del gruppo.

7 febbraio 1989. Accordo di gruppo (testo integrale)

A) **RELAZIONI INDUSTRIALI.** Le parti riconoscono l'esigenza di meglio precisare sistemi e metodi di relazione e confronto che, in linea con gli orientamenti in merito già definiti dal CCNL consentono momenti di informazione e approfondimento tra le Parti coerenti con il grado di complessità e articolazione propri della AME spa e delle Società controllate. In questo spirito le Parti convengono di formalizzare un sistema di informazioni articolato su due livelli, fermo restando un terzo livello riferito alle singole Unità produttive. Nell'intento inoltre di rendere agevole e proficuo il sistema di relazioni, le Parti convengono di formalizzare un Organismo di Coordinamento sindacale composto da tre rappresentanti sindacali per l'area Grafica e tre rappresentanti per le Aree Editoriali. Il primo momento di informazione si sostanzia in momenti di incontro a cadenza annuale, da effettuarsi orientativamente entro il primo quadrimestre di ciascun anno, nel corso dei quali l'Azienda illustrerà al Coordinamento sindacale assistito dalle Segreterie nazionali, le strategie e le linee guida generali dell'AME e delle Società Controllate. In tale occasione l'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali un documento di sintesi, articolato per aree di attività. Tale livello potrà articolarsi inoltre in eventuali momenti di incontro a livello delle singole Aree di attività dove verranno esaminati i temi relativi alle strategie generali dell'area, nonché le problematiche connesse al posizionamento sui diversi mercati, ai piani di investimento, alle implicazioni specifiche di natura occupazionale. Per le Aree di attività articolate su più Unità produttive resta infine centrale il confronto tra Direzione della Unità e dal Consiglio dei delegati, relativamente agli aspetti concernenti il funzionamento dell'apparato produttivo, l'organizzazione del lavoro, le professionalità, l'ambiente.

B) **AZIONI AL PERSONALE.** Qualora gli organismi statuari deliberanti decidessero in occasione di futuri e adeguati aumenti del capitale azionario di riservare parte delle nuove emissioni di azioni ai dipendenti AME, la direzione aziendale proporrà che tali azioni interessino la totalità dei dipendenti secondo le modalità che saranno stabilite dagli stessi organismi statuari deliberanti e approvate dagli organismi pubblici competenti. Una volta esperite le procedure di legge, l'azienda darà comunicazione anticipatamente alle organizzazioni sindacali.

C) **FONDI AZIENDALI.** Le Parti convengono di attivare uno studio di fattibilità al fine di esplorare la possibilità di costituire un Fondo aggiuntivo a carattere previdenziale destinato al personale AME SpA. Viene pertanto costituita una Commissione mista composta da esperti di parte aziendale e sindacale avente il compito di presentare alle Parti eventuali ipotesi di fattibilità in materia. Le conclusioni dello studio saranno presentate entro il 1989 alle Parti che ne faranno oggetto di valutazione e confronto. Resta fin d'ora

convenuto che il costituendo Fondo – destinato alla totalità dei lavoratori AME – potrà essere alimentato da contributi dell'Azienda e dei lavoratori. Il contributo dei lavoratori verrà definito nell'ambito dello studio di fattibilità del Fondo. Il contributo aziendale viene definito nella misura del 2.7% della retribuzione teorica lorda individuale erogato in quote eguali nell'arco del triennio 1990-1992.

5. Documenti Mondadori/Fininvest

Documento dell'azienda su indirizzi e programmi del gruppo Mondadori. Novembre 1991 (testo integrale)

LA SITUAZIONE ATTUALE

L'Accordo raggiunto lo scorso mese di Aprile tra i principali azionisti del gruppo Mondadori ha finalmente posto termine ad una contesa che durava da quasi due anni. Insieme a tale contesa è stato definitivamente chiuso un lungo periodo in cui la gestione ha sofferto di continui cambi al vertice e l'intera azienda ha sentito profondamente la mancanza di prospettive certe e di lungo termine. Queste carenze e questo malessere prolungato hanno suscitato tra tutti coloro che lavorano alla Mondadori la voglia di una pronta e immediata ripresa dell'attività in un clima più tranquillo e sereno, insieme ad un comprensibile desiderio di conoscere il modo in cui il nuovo vertice dell'azienda affronterà l'attuale situazione.

EFFETTI DELLA SPARTIZIONE FININVEST/CIR E PRINCIPI GENERALI DELLA NUOVA GESTIONE

La spartizione conseguente all'accordo della primavera scorsa, ha determinato un significativo ridimensionamento del portafoglio di attività della Mondadori ed una riduzione del fatturato consolidato. Il gruppo Mondadori è attualmente costituito da 7 aree di business: Libri, Periodici, Pubblicità, Grafica, Business Information, Direct Marketing, Cartolibraria. Rispetto alla fine dell'anno scorso, il gruppo non è più presente nel settore dei Quotidiani nazionali e locali e della Radio. Inoltre sempre rispetto alla stessa data, sono cambiate le aree dei Periodici e della Pubblicità. Nel primo caso la testata «L'Espresso» è stata ceduta, mantenendo invariato il portafoglio delle rimanenti testate. Nel secondo caso è stata ceduta la vecchia concessionaria Manzoni ed una parte delle risorse è stata fatta confluire nella preesistente Mondadori Pubblicità, che è così diventata la concessionaria per tutti i periodici del gruppo. In termini di fatturato consolidato, tutto ciò ha voluto dire passare dai 2.328 miliardi del 1990 a circa 1.400 miliardi su base annua, con una riduzione di quasi 1.000 miliardi. A ciò si aggiunga che nel 1990 i margini più elevati derivavano proprio dalle attività cedute. In questa nuova situazione i principi generali ai quali la nuova gestione ritiene corretto attenersi sono i seguenti:

- è necessario tener conto della riduzione delle dimensioni in termini di fatturato e di attività, quando si pensa alla nuova struttura organizzativa. Occorre anche considerare la nuova situazione di appartenenza al gruppo Fininvest, che è in grado di fornire tutta una serie di servizi centrali che in precedenza dovevano essere garantiti all'interno. Tutto questo impone una struttura più snella, che consenta di svolgere la gestione con meno livelli decisionali. Ciò ha reso necessaria la riorganizzazione di alcune funzioni aziendali e la ricerca di un raccordo e di un coordinamento ottimali con le aree dei servizi centrali della Fininvest;
- dopo un lungo periodo in cui l'attenzione maggiore è stata dedicata allo sviluppo delle attività attraverso operazioni di finanza straordinaria (acquisizioni, fusioni ed accordi di diversa natura), che hanno portato più disorientamenti che sviluppo reale, sembra ora assai più opportuno concentrarsi sul rafforzamento delle aree di business che costituiscono il patrimonio tradizionale della Mondadori.

L'obiettivo è di ristabilire l'equilibrio del gruppo intorno alle aree Grafica, Libri, Periodici e Pubblicità che dovranno costituire un insieme organico ben coordinato ben funzionante, mentre le aree Direct Marketing e Cartolibreria continueranno ad essere gestite come interessanti e profittevoli canali di vendita alternativi ed attività diversificate. Questo processo dovrà anche contribuire a riaffermare una mentalità aziendale più omogenea e compatta, con maggiore chiarezza di obiettivi;

- come conseguenza diretta, tutte le energie saranno dedicate alle attività esistenti, con lo scopo di rafforzare i prodotti in più stretta relazione con i bisogni presenti sui vari mercati. In questa direzione, saranno sfruttate tutte le possibilità di sviluppo che derivano dalla nuova situazione di appartenenza al gruppo Fininvest;
- con particolare riferimento alle attività industriali del gruppo Mondadori, non verrà aumentata la capacità produttiva dell'area Grafica. Questo non significa che non verranno fatti investimenti in nuovi macchinari. La situazione di eccesso di offerta nel mercato europeo impone anzi di conseguire tutti i possibili

miglioramenti di efficienza produttiva, perché sempre più elevata e crescente è la concorrenza sui prezzi e sui costi di produzione. Questa situazione di mercato non creerà particolari preoccupazioni, se saranno migliorati gli attuali livelli di competitività.

SITUAZIONE GENERALE DEL GRUPPO

L'attuale congiuntura è dominata dalla necessità immediata di porre rimedio ai problemi del deficit pubblico. A tale necessità si ispira la manovra economica contenuta nelle Legge Finanziaria, che sembra lasciare dubbi e perplessità. Nonostante le numerose di trasformazione delle Legge durante il passaggio in Parlamento, è possibile sostenere che i vincoli derivanti principalmente dall'unificazione europea non consentiranno di modificare il carattere restrittivo dei provvedimenti. Pertanto, lo scenario attuale e le prospettive future sono di crescita economica contenuta. In questo contesto generale, il mercato editoriale e quello pubblicitario faranno probabilmente registrare tassi di crescita piuttosto bassi. Questo non significa che non sarà possibile ottenere buoni risultati, ma sarà necessario eccellere nella qualità dei prodotti editoriali perché sia il mercato degli inserzionisti pubblicitari che quello dei lettori saranno ancora più selettivi. D'altra parte, una domanda maggiormente selettiva indurrà una più aspra concorrenza tra gli editori i quali dovranno continuare a dotarsi di processi produttivi con un più elevato rapporto qualità / costo ed una più efficiente organizzazione del lavoro. Gli ultimi risultati disponibili relativi all'andamento del gruppo nei primi 9 mesi dell'anno indicano un fatturato consolidato di oltre 1.000 miliardi con una crescita del 5.1% rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, confrontando dati omogenei. Questo risultato è stato ottenuto nonostante un andamento piuttosto deludente delle vendite di spazi pubblicitari nei primi mesi dell'anno e fatturati inferiori alle aspettative nelle aree libri e direct marketing. Le prospettive per gli ultimi tre mesi dell'anno sono particolarmente buone per le vendite delle principali testate e per i prodotti dell'area Cartolibraria. In termini di margini c'è da registrare una importante inversione di tendenza avvenuta nei mesi dopo la pausa estiva. Mentre la semestrale indicava una perdita di oltre 6 miliardi a livello consolidato, a fine anno si dovrebbe raggiungere una situazione di utile, se non si tiene conto di oneri straordinari che deriveranno dalla fusione tra la Arnoldo Mondadori Editore e la AMEF. È opportuno qui ricordare che tale operazione, che avrà luogo il prossimo 29 novembre, prevede l'incorporazione della Arnoldo Mondadori Editore in AMEF ed il cambiamento di denominazione sociale di quest'ultima. Dopo la fusione, quindi, risulterà esistere una sola società denominata Arnoldo Mondadori Editore, con la quale avranno piena continuità tutti i rapporti di lavoro in essere con la attuale AME al momento della fusione.

Il livello di indebitamento del gruppo è sceso ampiamente sotto la soglia normalmente ritenuta di pericolo, in seguito alle cessioni fatte.

Il personale del gruppo è di 5.669 unità, di cui oltre la metà impiegati nell'area Grafica.

Gli elementi sopra descritti testimoniano che la Mondadori sta rispondendo con segnali positivi a situazioni di congiuntura e di mercato editoriale che stanno diventando gradualmente più difficili. In linea con i principi gestionali esposti nel precedente paragrafo è in corso di svolgimento un'azione che riguarda tutte le aree. È stata completata la riorganizzazione dell'area periodici in sintonia con il definitivo assetto della Mondadori pubblicità. Tale riorganizzazione ha condotto ad una struttura più flessibile e più snella ed una distribuzione delle testate su tre linee con problematiche di mercato differenti e quindi bisognose di strumenti di gestione differenti. Questo consentirà anche di avere maggiore attenzione verso i periodici meno importanti. Sono stati presi provvedimenti chiari e decisi al fine di meglio coordinare le attività dei periodici, dei libri e della grafica.

È stata data priorità all'obiettivo di saturazione degli impianti grafici del gruppo, con il vincolo che vengano mantenuti livelli di competitività paragonabili a quelli di mercato. Quest'ultimo aspetto è di particolare importanza sia perché se così non fosse tutto il gruppo si farebbe carico di inefficienze che è invece necessario eliminare, sia perché il fatturato dell'area Grafica proveniente da Terzi e quindi realizzato in condizioni di concorrenza sul mercato, è superiore al 55% del totale. Sarà quindi il vertice dell'azienda a decidere se un'area potrà stampare fuori dal gruppo.

Si proseguirà inoltre nella politica di progressivo rinnovamento tecnologico dell'apparato produttivo, mantenendo i livelli di investimento sinora realizzati. Sono stati inoltre avviati interventi di razionalizzazione delle attività di ingegneria e di impiantistica. Infine sta dando buoni risultati il piano di ristrutturazione dell'area cartolibraria intrapreso nel corso dell'anno. La ricostruzione della rete commerciale di Auguri di Mondadori e di Adica Pongo, la ristrutturazione della produzione di quest'ultima ed una particolare attenzione a nuovi prodotti, consentiranno già entro la fine dell'esercizio buoni recuperi di fatturato e margini che lasciano ben sperare per il futuro.

AREA LIBRI

La situazione del mercato librario in Italia è molto difficile. Nei primi 7 mesi del 1991 ad un incremento in valore del 4% è corrisposta una diminuzione del 5.3% in quantità. La contrazione del mercato in termini di volumi venduti è più che compensata dall'aumento dei prezzi. È una tendenza che non può durare perché il libro è un prodotto con elevata elasticità al prezzo, non essendo, almeno per molti, un bene di prima necessità. In un simile contesto la Mondadori ha mantenuto in tutti i segmenti la posizione di leader di mercato con una quota complessiva di circa il 20% in valore. Le maggiori difficoltà che l'area libri sta incontrando riguardano il canale distributivo rateale e le librerie. Necessita una impostazione strategica diversa.

AREA PERIODICI

Anche il mercato della stampa periodica non sta attraversando un momento favorevole. Sono in calo sia le diffusioni totali che la raccolta di pubblicità. Diventa sempre più necessaria una ottima capacità di coordinamento delle attività editoriale e pubblicitaria in quanto sia i lettori che gli inserzionisti stanno ormai cercando risposte più mirate e puntuali ai rispettivi bisogni. È in questa direzione che si inserisce la riorganizzazione dell'area periodici, che risulta ora strutturata in tre linee di prodotti: attualità, femminili e specializzati. Si è ritenuto in questo modo di raggruppare tutte le testate con problematiche gestionali omogenee. È stata anche trasferita dal responsabile di area (posizione che ha cessato di esistere) alla direzione aziendale la competenza sull'attribuzione dell'attività di stampa delle testate del gruppo all'interno o presso terzi. Questa decisione è ritenuta particolarmente importante, conferisce alla Direzione dell'azienda quelle funzioni di coordinamento tra le attività delle diverse aree che le sono proprie.

Negli ultimi mesi è stato completato un rafforzamento delle testate principali ed è stato intensificato il sostegno promo – pubblicitario. I risultati immediati sono andati bene al di là delle aspettative: «Panorama» e «Donna Moderna» hanno raggiunto diffusioni record (rispettivamente 550.000 e 605.000 copie) e «Grazia» si è riportata su livelli molto buoni (425.000 copie). Un ottimo andamento stanno avendo anche «Casaviva» e «Guida TV».

Accanto alle testate in portafoglio alla Mondadori, risultati complessivamente soddisfacenti stanno facendo registrare i periodici appartenenti alle società controllate e collegate: Mondadori Informatica e Gruner & Jahr Italia una joint venture con il gruppo tedesco Bertelsmann per la pubblicazione del mensile «Vera».

AREA PUBBLICITÀ

La raccolta pubblicitaria è una fonte di fatturato e di margini molto importante per la Mondadori. I costi ed i ricavi dell'attività editoriale nel settore dei periodici dipendono in alcuni casi in modo determinante, dal numero di pagine di pubblicità. È di estrema importanza considerare questo legame di interdipendenza anche con riferimento agli aspetti di qualità del prodotto, come un rapporto equilibrato di numero di pagine, nonché una coerenza di contenuti tra parte editoriale e pubblicitaria. Questi principi sono stati alla base dell'intervento di riorganizzazione dell'area dopo il passaggio della Manzoni al gruppo l'Espresso/la Repubblica. L'obiettivo era di costruire una rete di vendita molto forte e motivata, che coprisse in modo adeguato tutto il territorio nazionale. Tale obiettivo è stato perseguito unificando nella Mondadori Pubblicità le reti esistenti, senza cambiamenti negli organici. Questa nuova struttura è già in grado di operare sul mercato in perfetta sintonia organizzativa con l'area periodici. I risultati che ci si attende per il 1992 sono elevati. Già nel corso di quest'anno, comunque, la raccolta pubblicitaria sui periodici Mondadori è stata superiore all'andamento di mercato. A fine anno si prevede una crescita in valore superiore a 4%. L'ottimismo per il prossimo anno è anche giustificato da un portafoglio ampliato della nostra concessionaria, che comprende oltre ai periodici Mondadori, i periodici della Silvio Berlusconi Editore e il quotidiano «Il Giornale».

AREA GRAFICA

La situazione di eccesso di offerta nel settore grafico, determinatosi in seguito sia al calo generalizzato di tirature nel settore industriale, che ad un aumento della capacità produttiva, desta qualche preoccupazione. Oltre a ciò è da tenere ben presente la concorrenza crescente dei produttori dell'Estremo Oriente, che riescono a contenere in modo rilevante i costi attraverso miglioramenti nell'organizzazione dei processi produttivi talvolta semplici, ma incredibilmente efficaci. Il mantenimento di livelli di competitività confrontabili con il mercato insieme a standard di qualità di stampa elevati diventano condizioni per la sopravvivenza. Questo significa che è necessario prevedere interventi in tale direzione, sebbene nel 1991 l'area stia rispettando le previsioni fatte alla fine dello scorso anno, che prevedevano stabilità di fatturato e di margini. I settori dove si ritiene siano necessari miglioramenti nell'organizzazione dei processi produttivi sono la rotto offset, la offset piana ed il centro allestimento spedizioni. Con riguardo alla prima, occorre ricordare che nel mercato di riferimento (l'Italia) sono state installate nel corso degli ultimi 3 anni 22 nuove macchine.

Questo ha determinato un rinnovamento generalizzato del parco esistente con l'eliminazione di gran parte delle macchine obsolete oltre ad un incremento della capacità produttiva nell'ordine del 25-30%, poiché si è trattato solo in parte di investimenti a carattere sostitutivo. Attualmente sono in difficoltà le aziende che non hanno adeguato il loro livello tecnologico. In questa situazione la Mondadori si trova nella necessità di sostituire macchine obsolete con un numero inferiore di macchine più nuove ed efficienti. Una operazione analoga è necessaria nella offset piana nello stabilimento di Vicenza, dove vengono stampati quasi esclusivamente libri illustrati. Il carico di tali libri proviene solo per il 10% dalla Mondadori, mentre il 90% giunge da editori terzi, per la quasi totalità stranieri. Anche in questo caso giungono dal mercato segnali molto preoccupanti in quanto a settembre i volumi stampati erano inferiori del 10% rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. L'obiettivo dell'azienda di fronte ad una tale situazione è il mantenimento degli attuali livelli di attività con macchinari più efficienti. Ciò comporta la eliminazione dei mezzi obsoleti che oggi non subiscono carichi sufficienti e la sostituzione con macchine più automatizzate. È oggetto di studio la possibilità di unificare i reparti di Verona e di Vicenza per ridurre le spese di struttura ed ottimizzare l'impiego dei mezzi produttivi. L'ultima area per la quale sono previsti interventi è il centro allestimento spedizioni, già da qualche anno oggetto di ipotesi di terziarizzazione. Tale ipotesi potrà comunque riguardare solamente e parzialmente il reparto di cellophanatura.

AREA DIRECT MARKETING

Il Club degli Editori, interamente controllato dal gruppo Mondadori, è da parecchi anni leader nel mercato delle vendite di libri per corrispondenza, avendo sempre fornito ottime performance in termini di crescita del fatturato e di redditività. Quest'anno per la prima volta mostra segni di difficoltà, principalmente dovuta ad una saturazione del mercato. È in corso una analisi per verificare fino a che punto è conveniente incrementare il fatturato e quali sono gli effettivi bisogni del mercato in tema di qualità del servizio offerto. Sarà quindi possibile per il futuro individuare gli investimenti più opportuni atti a massimizzare il fatturato ed a mantenere i costi al di sotto degli attuali livelli.

Documento dell'azienda su indirizzi e programmi concentrati sulle attività grafiche. Aprile 1992 (testo integrale)

1. Il mercato grafico attraversa una fase congiunturale difficile sia a livello nazionale che internazionale. Le cause sono individuate in un insoddisfacente andamento generale dell'economia e in un contemporaneo forte incremento della capacità produttiva, risultato dei massicci investimenti realizzati dalle imprese grafiche europee negli ultimi anni. In maniera crescente, nel contempo viene manifestandosi la spinta competitiva delle industrie dell'Estremo Oriente.

2. Le attività Grafiche della AME risentono sia, delle difficile fase congiunturale e dei problemi strutturali intrinseci alle industrie nazionali.

2.1 LA RISPOSTA AI MERCATI

Per cogliere appieno tutte le difficoltà incontrate nell'affrontare la concorrenza, segnatamente sui mercati Esteri, è essenziale richiamare l'andamento, decisamente sfavorevole, del rapporto costi di produzione/prezzi di vendita costantemente registrato negli ultimi anni. Il costo dei fattori produttivi (personale, materiali, energie, ecc) si incrementa ad un tasso annuo attorno al 6-7%; il costo del personale, in particolare, che per le industrie grafiche costituisce il 45-50% del costo totale dei fattori, registra costantemente incrementi annui tra il 9 e l'11%. Per contro l'incremento annuo dei prezzi di vendita consentito dal mercato si colloca su valori ben più contenuti, mediamente tra l'1 e il 3%. I pur apprezzabili risultati produttivistici, conseguiti nel corso degli ultimi anni, non sono pertanto serviti a migliorare le posizioni competitive dell'azienda, ma solamente a contenere, e in misura parziale, gli effetti penalizzanti della forbice costi / prezzi. Crescenti difficoltà si sono di conseguenza incontrate nell'affrontare i mercati terzi, sia in Italia che all'Estero. Nel 1991, in particolare, il fatturato stampa terzi ha registrato una flessione significativa rispetto al 1990 (da 176.4 a 173 miliardi), riportandosi sostanzialmente ai valori del 1989. Solamente il più favorevole andamento delle attività dedicate ai prodotti editoriali interni ha consentito di assicurare per il 1991 una sostanziale stabilità di fatturato totale e di margini.

Le Aree produttive che in modo più marcato soffrono gli effetti dei fenomeni sopra accennati sono quelle della offset piana e della roto offset. Nel primo caso – offset piana – si è, in presenza di un settore articolato in una moltitudine di aziende molto spesso di modeste dimensioni ma dotate di elevati livelli di efficienza e flessibilità operative. È un settore che in ragione di particolari esigenze qualitative dei prodotti o di

riconosciute capacità dei produttori, conserva una sua dimensione internazionale, in un contesto tuttavia di aspra competizione. A rendere ancor più problematica la situazione del settore contribuisce il trend di sostanziale stagnazione della domanda del tradizionale "prodotto offset" (Libri illustrati, cataloghi e riviste di alta qualità), unitamente al manifestarsi delle preferenze dei consumatori verso i nuovi "media" audiovisivi. La flessione del fatturato totale Offset registrata nel 1991 (63, 2 miliardi) rispetto al 1990 (65,1 miliardi) costituisce un segno evidente delle difficoltà. Il settore roto offset è il settore grafico che ha vissuto, nel corso degli ultimi anni, le evoluzioni più profonde, con lo sviluppo di un gran numero di piccole e medie imprese dotate di buona struttura tecnologica e elevate efficienze operative. In Italia in particolare risultano installati nel corso degli ultimi 3 anni 22 nuovi impianti, solo in parte sostitutivi, dando luogo ad un incremento della capacità produttiva del 25-30%. Il forte sviluppo del potenziale produttivo, in Italia e all'Estero, le notevoli flessioni nei prezzi di vendita, fanno sì che il mercato roto offset assuma sempre più marcatamente le caratteristiche di un mercato nazionale e addirittura regionale. È questo il settore nel quale la Mondadori incontra le maggiori difficoltà a sostenere la concorrenza: il trend del fatturato è decisamente negativo, passando dai 73,9 miliardi del 1989 ai 64,9 miliardi del 1991. Situazioni meno sfavorevoli, presentano nel complesso, le altre linee produttive presenti in azienda. Il settore rotocalco conserva la sua forte caratterizzazione internazionale, pur incontrando una concorrenza sempre più aggressiva, anche in ragione dell'elevato numero di impianti di recente installazione nei Paesi Europei (più di 50 negli ultimi 4 anni). Il Sistema Cameron mantiene il suo mercato, a dimensione sostanzialmente nazionale.

2.2 I PROBLEMI INTERNI

Carenze e difficoltà interne all'azienda, di ordine sia tecnico che organizzativi, si aggiungono ai problemi che il contesto esterno proietta su di essa contribuendo a limitarne le capacità competitive. L'assetto tecnico-produttivo offre il ventaglio completo delle tecnologie grafiche, in un quadro tuttavia di frammentazione produttiva (le Aree delle preparazioni fotografiche e della stampa offset piana) che impedisce di sfruttare tutte le sinergie possibili, e ne amplifica i costi di struttura. Il grado di adeguatezza tecnologica degli impianti risulta, in talune Aree, insufficiente e non in linea con le esigenze di mercato. Maggior impulso deve essere dato ai processi di informatizzazione dei sistemi e delle procedure gestionali, sia per assicurare al sistema una maggiore efficacia e prontezza di risposta, sia per snellire le strutture di servizio e deburocratizzarne le modalità operative. Occorre inoltre promuovere e sviluppare l'orientamento al miglioramento continuo dei processi produttivi, sotto il profilo sia della efficienza che della qualità dei prodotti. Occorre infine migliorare, a tutti i livelli dell'organizzazione, la risposta operativa del personale, sviluppando una miglior responsabilizzazione sui compiti, e sulla maggior consapevolezza dell'importanza del contributo del singolo al buon andamento complessivo dell'organizzazione. Questo insieme di problemi compone il quadro di un "Sistema Azienda" la cui efficacia operativa sia in termini di efficienza che di qualità globale di servizio dovrà trovare i nuovi impulsi migliorativi necessari ad affrontare la difficile competizione degli anni '90. Essenziale è cogliere con tempestività i segni di erosione delle posizioni competitive dell'Azienda e porre in essere sollecitamente le necessarie misure di riequilibrio. Sia invertire con rapidità un trend di affaticamento sui Mercati Terzi prima che diventi più difficilmente recuperabile, sia per porre le Attività Grafiche in condizioni di supportare al meglio, sotto il profilo industriale, le iniziative e i prodotti dell'Editore Mondadori.

3.1 PROGRAMMI DI INTERVENTO

Le linee di intervento si muovono su tre direttrici:

- Razionalizzazione della struttura produttiva, mediante integrazione di Aree e tecnologie similari, per ottimizzare l'impiego delle risorse e ridurre i costi di struttura.
- Rinnovamento e sviluppo tecnologico degli impianti, realizzando estesi programmi di investimento per un ammontare complessivo attorno ai 60 miliardi.
- Promozione e sviluppo di forme e modalità organizzative che assicurino maggiore efficacia e funzionalità operativa.

3.1 STABILIMENTI OGV E AGV

Preparazioni. L'area delle Fotoriproduzioni, attualmente strutturata su 3 centri produttivi distinti, dovrà trovare un più razionale assetto operativo. Le lavorazioni svolte nello Stabilimento Nuove Preparazioni, e dedicate ai Periodici Mondadori, verranno integralmente trasferite nello Stabilimento Officine grafiche, in un'area contigua al 2° Centro di Fotoriproduzione. Nel contempo si provvederà alla sostituzione dei mezzi tecnologicamente superati (attrezzature di impaginazione e ritocco, plotter, memoria di massa), con nuovi mezzi più evoluti, affidabili ed efficienti. La chiusura dello Stabilimento Nuove Preparazioni è prevista per il dicembre 1992. Nel Centro di Fotoriproduzione Periodici AME si manifesteranno inoltre gli effetti

occupazionali che conseguono dai processi di informatizzazione da realizzare nell'ambito delle redazioni periodici AME. L'obiettivo che si intende perseguire è infatti di fornire alle redazioni gli strumenti necessari a realizzare autonomamente le pagine delle riviste complete di testi, grafici e immagini in bassa risoluzione, trasmettendo pertanto per via elettronica al centro di Fotoriproduzione il testo definitivo, corretto e impaginato. Il centro di Fotoriproduzione provvederà quindi al trattamento delle immagini in alta risoluzione ed al completamento delle pagine con le stesse. Modalità e tempi di attuazione dell'iniziativa ed ogni altra implicazione verranno successivamente illustrate, a progetto definito. Il centro di Fotoritocco Offset (Fotomeccanica) evidenzia ormai da lungo tempo crescenti difficoltà ad esprimere una sua autonoma identità produttiva in ragione degli alti costi di produzione e della tendenza dei clienti Terzi a provvedere in proprio a tali lavorazioni. È prevista la chiusura del Centro e l'assorbimento delle lavorazioni negli altri Centri di Fotoriproduzione. Il reparto Montaggio-Incisione Offset verrà attrezzato con un sistema automatico di montaggio ad esposizione delle lastre su formato notevolmente inferiore all'attuale (doppia pagina). L'inserimento del nuovo sistema è previsto entro la fine del corrente anno.

Stampa Roto Offset. La situazione competitiva del settore richiede un intervento radicale. È previsto pertanto lo smobilizzo degli impianti tecnicamente non più competitivi (Nebiol-Hantscho, Man Satellite, M1000/1 e M1000/29 e l'inserimento di 2 nuove rotative a 32/48 pagine altamente automatizzate). È previsto inoltre l'inserimento di sistemi automatizzati per l'alimentazione delle carte e degli inchiostri. Il minor numero di impianti in esercizio determinerà, a parità di volume di attività, una riduzione delle risorse operanti nel settore. La realizzazione completa del progetto è prevista per la fine del 1993.

Stampa Offset. Le lavorazioni di Stampa Offset piana sono oggi suddivise sui due Stabilimenti OGV e AGV, entrambi dotati di macchine simili per caratteristiche produttive. In entrambi gli Stabilimenti inoltre sono presenti macchine non più competitive. Si rivela necessario, per conseguire un recupero di competitività nel settore, ridurre i costi di struttura connessi al mantenimento in esercizio di due unità produttive, dando corso alla riunificazione delle attività presso le Officine Grafiche di Verona. Ciò consentirà inoltre una ottimizzazione nell'impiego delle risorse tecniche, smobilizzando gli impianti meno competitivi, e programmando l'inserimento di un nuovo impianto altamente automatizzato. Il completamento delle iniziative è previsto per Aprile 1993.

Stampa Rotocalco. Sono previsti interventi migliorativi sugli impianti. Saranno inoltre estesi i sistemi di informatizzazione nella gestione del processo alle rotative meno recenti.

Confezione Rotative. È previsto l'inserimento di una nuova linea di cucitura dotata di dispositivi per la produzione in doppio di volumi di piccolo formato e di una nuova linea di brossura. Sono inoltre previsti interventi migliorativi sulle linee esistenti per aumentarne flessibilità e affidabilità operativa.

Legatoria. Sarà installata una nuova messa in colla per la linea di cartona tura di alta qualità in sostituzione di analogo impianto ormai giunto alla fine della vita fisica. Sarà inoltre inserita una nuova macchina copertinatrice ad alta produttività.

Allattamento e Spedizioni Periodici. Il Centro è attualmente adibito alle attività di cellofanatura a copia singola, allattamento e spedizione dei Periodici Mondadori e di altri prodotti Terzi. Gli elevati costi delle lavorazioni di cellofanatura, poco adatte ad un ambiente industriale e non in grado di sostenere il confronto con i prezzi praticati da fornitori esterni, impongono la realizzazione di un diverso assetto organizzativo e la loro parziale terziarizzazione. Il nuovo assetto prevede:

- il Centro Allattamento e Spedizione mantiene le attività di programmazione e gestione delle spedizioni, e le lavorazioni di allattamento e caricamento mezzi.

- Le lavorazioni di cellofanatura delle copie abbonati dei Periodici AME e dei prodotti commerciali Terzi-pari a circa il 50% del volume totale di attività-verranno integrate nel Reparto Confezione Periodici, trasferendone i mezzi necessari.

- Tale integrazione consente un significativo contenimento dei costi di struttura, per effetto delle sinergie ottenibili nelle attività di impostazione e coordinamento, e un mantenimento/ miglioramento della qualità di servizio agli Abbonati.

- Il residuo 50% del volume di cellofanatura verrà lavorato direttamente presso Centri di Distribuzione (Periodici AME) o affidato ad altri fornitori esterni (prodotti terzi).

Il parziale decentramento di attività determina una proporzionale riduzione delle risorse attualmente operanti.

3.2 Stabilimento AGL. È prevista la sostituzione di un selezionatore elettronico. Si darà l'avvio ad un piano di rinnovamento delle macchine adibite alla lisciatura cilindri. Negli impianti di stampa saranno realizzati interventi migliorativi.

3.3 Stabilimento AGR. Verranno effettuati normali interventi di mantenimento dell'efficienza dei mezzi produttivi.

3.4 Stabilimento NSM. Obiettivo prioritario assegnato allo Stabilimento è il raggiungimento di standard qualitativi di prodotto significativamente superiori agli attuali. Occorrerà a tal fine operare interventi di natura sia tecnica che organizzativa e di sensibilizzazione del personale. Sul piano del rinnovamento tecnologico dei mezzi si procederà alla sostituzione di un impianto di taglio trilaterale e di una macchina per la fresatura e messa in colla per i volumi cartonati, oltre ad alte modifiche e interventi di razionalizzazione sull'intero ciclo. Sul piano dell'organizzazione produttiva occorrerà definire standard di lavorazione e procedure operative e di controllo della qualità dei prodotti.

3.5 Sviluppo organizzativo. I programmi di razionalizzazione e sviluppo tecnologico dell'apparato produttivo, pur necessari a sostenere la spinta alla competitività dell'Azienda, dovranno tuttavia essere accompagnati, per conseguire appieno gli obiettivi attesi, da un deciso rilancio della funzionalità d'insieme del Sistema Organizzativo. Occorre sviluppare in tutte le Aree di attività un più preciso orientamento alla qualità dei processi operativi: la recente costituzione di una Funzione aziendale specificatamente responsabilizzata costituirà, in questo senso, fattore importante di propulsione del processo di miglioramento. Occorre definire, segnatamente nelle attività di servizio, modalità di lavoro che, de burocratizzando compiti e procedure, privilegino flessibilità e affidabilità operative. Contributo importante in questa direzione sarà fornito dallo sviluppo ed estensione ulteriore dei sistemi informatici, che ha già preso l'avvio dalle Aree di Pianificazione e Programmazione della produzione. È necessario infine contenere i costi complessivi delle attività di servizio, operando gli opportuni snellimenti strutturali e puntando su modalità di lavoro più autonome e responsabilizzate, in una parola più professionali.

4. ASPETTI GESTIONALI

Il complesso delle iniziative tecnologiche ed organizzative comporteranno, per lo Stabilimento di Verona e per i reparti produttivi di Vicenza, effetti di contrazione occupazionale, nell'arco del periodo autunno 1992/fine 1993, valutabili in circa 250 unità.

Allegato: INVESTIMENTI PREVISTI NEL 1992 (SINTESI)

STABILIMENTO OGV/AGV (In milioni di lire)

PREPARAZIONI	8.920.000
STAMPA ROTOCALCO	3.440.000
STAMPA ROTO-OFFSET	28.650.000
CONFEZIONEROTATIVE	4.740.000
STAMPA OFFSET	4.950.000
LEGATORIA	3.000.000
SERVIZI	300.000
IMPIANTI GENERALI	3.000.000
AMBIENTE E SICUREZZA	880.000
TOTALE STABILIMENTO OGV / AGV:	57.880.000
STABILIMENTO AGL	1.500.000
STABILIMENTO AGR	650.000
STABILIMENTO NSM	1.260.000
TOTALE GENERALE	61.290.000