

La CIFA S.p.A. si occupa della progettazione, produzione e distribuzione di macchine ed impianti nel settore delle costruzioni. Fondata nel 1928, si propone sul mercato internazionale quale “full liner” con una vasta gamma di prodotti utili principalmente per la produzione, il trasporto e la posa del calcestruzzo. Il principale obiettivo di CIFA è l’investimento costante nella ricerca e nello sviluppo di prodotti e servizi che siano tali da garantire l’eccellenza della qualità.

Nel 2008, la Società è stata acquisita dall’imprenditore cinese Zoomlion, pur essendo in ottime condizioni economico-finanziarie e strategiche. La ragione posta alla base del **processo di integrazione e di contaminazione tecnica e culturale, è stata la fusione e la valorizzazione di culture ed esperienze professionali profondamente diverse** ma allo stesso tempo uniche e competitive a livello internazionale. Le vicende storiche, industriali e umane di CIFA presentano caratteri di originalità che si sono riflessi sui prodotti e sulla strategia dell’azienda, **profondamente ispirata ai temi della sostenibilità ed etica**, nonché sempre attenta al rispetto delle persone e dell’ambiente.

In data 29 luglio 2014, CIFA S.p.A. e CIFA MIXERS insieme alle organizzazioni sindacali (Fiom-Cgil, Fim-Cisl) e alla RSU delle sedi di Senago, Zanica e Castiglione d/s, hanno stipulato un accordo quadro concordando la **sospensione dell’utilizzo del contratto di solidarietà esclusivamente al personale operaio dei reparti produttivi**, con lo scopo di meglio gestire il carico di lavoro dell’attività produttiva, prevalentemente concentrata in alcuni periodi dell’anno. Nella premessa dell’accordo, le parti hanno richiamato le contingenze di crisi attraversate negli ultimi anni dal sistema economico italiano e dal settore di riferimento, le quali sono state la conseguenza del ricorso, all’attivazione da parte della Società, di strumenti di sostegno al reddito per la gestione degli esuberanti.

Dunque, per motivi non imputabili all’azienda, è sorta la necessità di utilizzare interamente il personale di produzione nelle varie sedi, istituendo nelle singole aree produttive, **un regime di orario plurisettimanale strutturato in 9 ore lavorative giornaliere dal lunedì al venerdì**, con orario definito in ciascuno stabilimento, comprensivo di 1 - 1,5 ora di pausa pranzo. Tale previsione consente, nei periodi di picco produttivo, di sfiorare il tetto del normale orario di lavoro senza incorrere nella disciplina limitativa ed economicamente più svantaggiosa dello straordinario.

Le parti firmatarie hanno definito puntualmente la disciplina dell’orario plurisettimanale, la cui attivazione è stata prevista per gli anni 2014 - 2015 - 2016, **con l’introduzione di una maggiorazione della retribuzione, pari al 25%, per l’ora aggiuntiva** rispetto all’orario normale di lavoro previsto dalla legge e dal CCNL di riferimento.

Per quanto concerne i **periodi di utilizzo della flessibilità e del recupero della stessa, le parti concorderanno la loro definizione anno per anno e stabilimento per stabilimento** in base al carico di lavoro effettivo, ferma restando la possibilità individuale e/o collettiva di recuperare le ore prestate in regime di orario plurisettimanale, tenuto conto delle eventuali esigenze tecnico - produttive ed organizzative e previo accordo tra l'azienda e la RSU.

Per i lavoratori interessati all'applicazione di tale regime orario, è stato fissato il **divieto di effettuare più del 60% della prestazione media nel periodo di applicazione**, con un massimo del 70% mensile e con l'obbligo per l'azienda di darne comunicazione con almeno 7 giorni di preavviso, mediante affissione in un luogo accessibile a tutti gli interessati.

L'intesa ha previsto altresì che, nell'ipotesi in cui i lavoratori dovessero avere particolari **esigenze di esonero dal prestare lavoro in flessibilità**, questi dovranno comunicarlo alla direzione con almeno due giorni di anticipo, ad eccezione di ipotesi non previste o non prevedibili.

Da ultimo, l'accordo integrativo, in un'ottica etica e incentivante, ha introdotto una misura in favore dei lavoratori che effettueranno prestazioni in regime di flessibilità per almeno dieci ore durante il periodo compreso tra il 2014 e il 2016. Si tratta di **un contributo "una tantum" di € 1,00 lordo per ogni ora** prestata in regime di flessibilità, che sarà riconosciuto, insieme alle competenze del mese successivo, esclusivamente a coloro i quali raggiungeranno il limite orario minimo in flessibilità.

Maria de Lucia

Esperta in Relazioni di Lavoro

Scarica il pdf 