

C.I.S.L.

FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI  
PRODOTTI INDUSTRIA ALIMENTARE

---

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

---

- 1) - dipendenti da aziende esercenti l'industria della Birra e Malto  
21 giugno 1952
- 2) - dipendenti da aziende esercenti l'industria Lattiero-Casearia  
8 luglio 1952
- 3) - dipendenti da aziende esercenti l'industria delle Conserve Animali  
16 luglio 1952
- 4) - dipendenti da aziende esercenti l'industria Molitoria 18 luglio 1952
- 5) - dipendenti da aziende esercenti l'industria della Pastificazione  
18 luglio 1952
- 6) - dipendenti da aziende esercenti l'industria Risicra 18 luglio 1952.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA  
AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLA BIRRA E MALTO

---

Addì 21 giugno 1952 in Roma

tra

l'Unione Italiana Fabbricanti Birra e Malto  
rappresentata da:

Il Segretario Dr. Giovanni Policastri e dal Dr. Marcello Malgeri  
delegato della Presidenza assistiti dal Dr. Cesare Martini;

la F.U.L.P.I.A.

rappresentata dal Segretario Nazionale della Federazione  
stessa, Claudio Cruciani e dai sigg. Francesco Cavallo e Filippo  
Minacapelli, con l'assistenza del sig. Ettore Azzais dell'Ufficio  
Sindacale della C.I.S.L.;

la F.I.L.I.A.

rappresentata da:

l'On.le Gaetano Invernizzi e dal sig. Peppino Dall'Aglio assistiti  
dal Rag. Mario Veneziani;

la U.I.L.I.A.

rappresentata da:

il sig. Umberto Pagani e dai sigg. Attilio Carroni e Carlo Scarmi  
gliati.

si è stipulato il seguente accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale  
di lavoro, stipulato in Roma il 12 marzo 1949 con le seguenti modifiche.

Archivio Storico Cisl Emilia Romagna  
portale@loccontrattozone.it

Nel presente Contratto i seguenti istituti mantengono l'integrale testo e l'ordine numerico del C.C.N. di lavoro 12.3.1949 :

### P A R T E O P E R A I

- Art. 1 - Affissione del contratto
- " 2 - Assunzione
- " 3 - Documenti
- " 4 - Periodo di prova
- " 5 - Comunicazione di assunzione
- " 6 - Visita medica
- " 7 - Precedenze
- " 9 - Orario di lavoro
- " 10 - Riposo per i pasti
- " 11 - Riposo settimanale
- " 14 - Festività nazionali
- " 15 - Sospensioni del lavoro
- " 16 - Interruzioni del lavoro
- " 17 - Recuperi
- " 18 - Determinazione categorie
- " 20 - Passaggio di categoria e cumulo di mansioni
- " 21 - Donne adibite a lavori maschili
- " 23 - Modalità di corresponsione della retribuzione
- " 24 - Ferie
- " 25 - Gratifica natalizia
- " 27 - Trasferimenti
- " 28 - Indennità di bicicletta
- " 29 - Prestiti
- " 30 - Permessi
- " 34 - Infortuni sul lavoro
- " 35 - Chiamata per obblighi di leva e richiamo alle armi
- " 36 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni
- " 38 - Dimissioni
- " 39 - Caso di morte
- " 40 - Regolamento di fabbrica
- " 41 - Disciplina aziendale
- " 42 - Provvedimenti disciplinari
- " 43 - Ammonizione - multa - sospensione
- " 45 - Tutela igienica dei lavoratori
- " 46 - Istruzione professionale
- " 47 - Utensili di lavoro
- " 48 - Spogliatoi
- " 49 - Visita di inventario, visite personali
- " 50 - Inscandibilità delle disposizioni del contratto

### P A R T E I I

#### C A T E G O R I E I N T E R M E D I E

- Art. 1 - Campo di applicazione
- " 2 - Assunzione
- " 3 - Contratto a termine
- " 4 - Periodo di prova
- " 5 - Richiamo a disposizioni della regolamentazione operai

./.

- Art. 6 - Corresponsione della paga mensile  
 " 7 - Tabelle dei minimi di retribuzione (salvo quanto previsto per gli aumenti retributivi della categoria e per le quote di rivalutazione dai successivi accordi interconfederali)  
 " 8 - Ferie  
 " 9 - Passaggio da operaio ad intermedio  
 " 10 - Passaggio da intermedio ad impiegato  
 " 11 - Lavoro straordinario notturno e festivo  
 " 13 - Gratifica natalizia  
 " 14 - Malattia e infortunio  
 " 15 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni  
 " 16 - Indennità di anzianità in caso di licenziamento  
 " 17 - Indennità di anzianità in caso di dimissioni  
 " 18 - Richiamo a disposizioni particolari degli accordi interconfederali

### PARTE III

#### REGOLAMENTAZIONE IMPIEGATI

- Art. 1 - Assunzione  
 " 2 - Visita medica  
 " 3 - Contratto a termine  
 " 4 - Categorie  
 " 6 - Periodo di prova  
 " 7 - Mutamento di mansioni  
 " 8 - Cumulo di mansioni  
 " 9 - Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato  
 " 10 - Orario di lavoro  
 " 13 - Ferie  
 " 14 - Permessi - congedi matrimoniali  
 " 15 - Retribuzione  
 " 17 - Indennità di maneggio denaro - cauzione  
 " 18 - Indennità di bicicletta  
 " 19 - Indennità di zona malarica  
 " 20 - Prestiti  
 " 21 - Tredicesima mensilità  
 " 23 - Trasferimenti  
 " 24 - Alloggio  
 " 26 - Trattamento di malattia  
 " 27 - Chiamata per obblighi di leva e richiamo alle armi  
 " 28 - Doveri dell'impiegato  
 " 29 - Provvedimenti disciplinari  
 " 30 - Trattamento in caso di sospensione o riduzione dello orario di lavoro  
 " 31 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni  
 " 33 - Indennità di anzianità in caso di dimissioni  
 " 34 - Indennità in caso di morte  
 " 35 - Previdenza  
 " 36 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto  
 " 37 - Sostituzione degli usi  
 " 38 - Norme speciali  
 " 39 - Condizioni di miglior favore

- Art. 40 - Minimi di stipendio (salvo per quanto riguarda gli aumenti retributivi e le quote di rivalutazione previste dai successivi accordi interconfederali)
- Allegato - Collegi Tecnici

#### PARTE IV

##### REGOLAMENTAZIONE COMUNE

- Art. 1 - Indennità istruzione figli
- " 2 - Permessi sindacali
- " 3 - Aspettative per cariche sindacali
- " 4 - Mense aziendali
- " 5 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda
- " 6 - Certificato di lavoro
- " 7 - Restituzione documenti di lavoro
- " 8 - Reclami e controversie
- " 9 - Commissione Interne
- " 10 - Norme generali

Archivio Storico Cisl Emilia Romagna  
portale della contrattazione



I S T I T U T I R I N N O V A T I

PARTE OPERAI

- A R T . 8 -

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'articolo 11 della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta in calce.

- " Art. 11 - Trasporto e sollevamento di pesi.  
" I carichi, di cui possono essere gravati i fanciulli, i minori degli  
" anni 17 e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporto  
" e sollevamento di pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non  
" possono superare i seguenti limiti:  
" a) trasporto a braccia od a spalla:  
"   maschi sotto i 15 anni, chilogrammi 15;  
"   maschi dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 25;  
"   femmine sotto ai 15 anni, chilogrammi 5;  
"   femmine dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 15;  
"   femmine sopra i 17 anni, chilogrammi 20;  
" b) trasporto con carretti a tre od a quattro ruote su strada piana:  
"   otto volte i pesi indicati alla lettera a), compreso il peso del  
"   veicolo;  
" c) trasporto con carretto su guide di ferro: 20 volte i pesi indica  
"   ti alla lettera a) compreso il veicolo.  
" Per quanto riguarda le donne in istato di gravidanza si applica il  
" divieto prescritto dall'art. 13 della legge sulla tutela della mater  
" nità delle lavoratrici.

LAVORO STRAORDINARIO - NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali. (vedi tabella delle maggiorazioni n. 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI :

1) Lavoro straordinario diurno	25%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%
3) Lavoro straordinario festivo oltre le otto ore	50%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali	40%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%
6) Lavoro straordinario notturno	40%
7) Lavoro a turni notturni	12%
8) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di otto ore iniziato alle 22	35%

Le dette percentuali di maggiorazioni saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazioni non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

APPRENDISTATO

Dichiarazione: l'istituto dell'Apprendistato rimane temporaneamente fissato come nel testo del C.C.N. di lavoro 12 marzo 1949, con la seguente intesa intervenuta in sede di trattative, <sup>da</sup> scaturente comunicazione rimessaci dalla Unione Italiana Fabbricanti Birra e Malto in data 21 giugno 1952, che trascriviamo in calce:

"In relazione a quanto convenuto in sede di trattative per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro per l'industria della birra e malto, circa l'istituto dell'apprendistato, con la presente Vi confermiamo formalmente il nostro impegno di accogliere nell'ambito del contratto tra noi stipulato, l'istituto medesimo nella formulazione che Voi andrete a pattuire con altre categorie del settore alimentare più specificatamente interessate a tale problema.

Il Segretario  
f:to dott. G. PolICASTRI

Archivio Storico Cisl Emilia Romagna  
Portale dello Contrattozone.it

- A R T . 22 -

PREMI DI ANZIANITA'

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1.1.1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

- al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;
- al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo delle anzianità pregresse al 1° gennaio 1944, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo in armonia con quanto previsto dal precedente C.C.N. 12 marzo 1949, si stabilisce che le anzianità comunque risultanti residue alla data del 31 dicembre 1943 (intendendo come tali quelle che per non aver raggiunto i termini previsti per la maturazione dei premi non sono state liquidate) saranno computate nella misura del 50% e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° gennaio 1944.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo e di quelli di cui al 3° comma dell'art. 22 del Contratto Nazionale 12.3.1949 non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

T R A S F E R T E

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfetari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le otto ore, saranno compensate con il 50% della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richiede esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 9, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante ad detto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

C O N G E D O M A T R I M O N I A L E

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, verrà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

M A T E R N I T A'

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950 n. 860.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

- mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a cinque anni compiuti;
- mesi otto per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;
- mesi dieci per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il pre avviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

CHIARIMENTO A VERBALE

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.



LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificatica, nei seguenti casi:

- a) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento:
- 1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
  - 2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi; o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
  - 3) gravi offese verso i compagni di lavoro;
  - 4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;
  - 5) movimento irregolari di medaglie, scritturazioni o timbratura di schede;
  - 6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 43;
  - 7) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti.
- b) senza preavviso e senza indennità di licenziamento:
- 1) furto;
  - 2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano e del custode dell'azienda;
  - 3) danneggiamento volontario di impianti e di materiali;
  - 4) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
  - 5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
  - 6) atti implicantidolo o colpa grave con danno per l'azienda;
  - 7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
  - 8) concorrenza sleale;
  - 9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;
  - 10) insubordinazione grave verso i superiori.

CHIARIMENTO A VERBALE

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12 dell'art. 43 e 4° dell'art. 44-A riguardano la consumazione di prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta la mancanza è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso o da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione, o la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1° dell'art. 44-B.

- P A R T E II -

CATEGORIE INTERMEDIE

Essendo stabilito all'art. 5 del Contratto di lavoro 12.3.1949 (in vigore al 1° gennaio 1948), che gli intermedi seguono la regolamentazione degli operai relativamente agli istituti riportati nel predetto art. 5, si intende che le modifiche apportate con il presente contratto a tali istituti per la parte "operai" si applicano integralmente alla categoria degli "intermedi". Altrettanto dicasi per i miglioramenti delle percentuali di maggiorazione del lavoro straordinario notturno e festivo.

- A R T . 12 -

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito individuale, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del :

- a) 4% per il 1° e 2° biennio di anzianità;
- b) 5% per i bienni dal 3° all'8°.

Tali aliquote, per l'anzianità maturata fino al 1° 6.1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale della paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità - per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza - si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

./.

In caso di passaggio dell'intermedio di seconda categoria o grado alla prima categoria o grado (passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria o grado sarà riportata nella misura del 33% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado.

Per quanto riguarda la quota di rivalutazione agli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952 si fa riferimento all'accordo interconfederale 14.6.1952.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si incontreranno ancora per completare il coordinamento della particolare disciplina di categoria concernente gli aumenti periodici di anzianità con le norme di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 14.6.1952.

Archivio Storico Cisl Emilia  
Portale della Contrattazione

- PARTE III<sup>a</sup> IMPIEGATI -

- A R T . 5 -

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati ( o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla 2<sup>a</sup>, semprechè siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto alla azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

- A R T . 11 -

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè otto ore giornaliere o 48 settimanali e di dieci ore giornaliere o 60 settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve, le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi, oltre la normale retribuzione sono le seguenti :

./.

a) lavoro straordinario diurno	40%
b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	65%
c) lavoro straordinario festivo (oltre le otto ore)	90%
d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali	65%
e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionale	65%
f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%
g) lavoro straordinario feriale notturno	65%
h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le otto ore)	100%
i) lavoro a turni notturni	12%

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

- A R T . 12 -

FESTIVITA' INFRASETTIMANALI E NAZIONALI, RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali qualora coincida con la domenica o altra giornata festiva, essa sarà sostituita con la giornata che allo stesso titolo verrà stabilita per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione di turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5%.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 1.6.1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità - per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza - si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati in servizio al 1° gennaio 1948 verrà riconosciuto, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B al gruppo A della 3<sup>a</sup> categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Per quanto riguarda la quota di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952 si fa riferimento all'accordo interconfederale 14. 6. 1952.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si incontreranno ancora per completare il coordinamento della particolare disciplina di categoria concernente gli aumenti periodici di anzianità con le norme di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 14.6.1952.

- A R T . 22 -

#### T R A S F E R T E

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite con il 50% della quota oraria di stipendio e contingenza, calcolata con le modalità di cui al comma 7 dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

- A R T . 32 -

#### INDENNITA' DI ANZIANITA' PER LICENZIAMENTO

Il testo dell'articolo rimane identico a quello del Contratto 12.3.1949, salvo quanto previsto dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 circa l'inclusione della indennità di contingenza nella retribuzione ai fini del computo della indennità di anzianità.

PARTE IV

REGOLAMENTAZIONE COMUNE

TUTELA DELLA MATERNITA'

Per la tutela della maternità si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n° 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entrerà in vigore nel periodo di paga successivo alla data della sua stipulazione ed avrà la durata di due anni.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza con lettera R.R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

21 Giugno 1952

## ACCORDO AGGIUNTIVO

AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA  
AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLA BIRRA E MALTO

---

Dichiarazione : il testo dell'accordo aggiuntivo, stipulato il 21 febbraio 1948, (riportato integralmente nel C.C.N. di lavoro 12 marzo 1949) è rimasto invariato nei seguenti articoli:

- Art. 1 - Indennità disagio freddo
- " 2 - Indumenti di lavoro
- " 4 - Categorie operai

L'articolo 3 - Operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia - è stato modificato come appresso. Inoltre sono stati introdotti i seguenti nuovi istituti: art. 5 Generi in natura; art. 6 Cottimo; art. 7 Indennità speciale.

### A R T. 3

#### OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

---

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni e per quella di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923: n° 692.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche dell'industria della birra, si conviene che ai sottoelencati operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia venga corrisposta la paga base minima rapportata ad orari di 8, 9 e 10 ore giornaliera indicata a fianco di ciascuna categoria.

#### TABELLA

(vedi testo C.C.N. 12/3/1949)

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addetevi rientra nelle limitazioni di legge prevista in otto ore giornaliera e 48 settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione dell'intera quota giornaliera per prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del contratto operai, ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Per quanto riguarda gli operai addetti a lavori discontinui non elencati nelle tabelle sopra riferite e cioè i fattorini distributori di birra nelle città sedi di fabbrica e gli addetti ai trasporti (ad es. autisti per i quali nel caso in cui i medesimi dovessero compiere operazioni di carico e scarico verrà a determinarsi fra le parti una indennità particolare, salvo che nel trattamento economico non sia già stato tenuto conto attraverso particolari condizioni di lavoro, carrattieri ecc.) date le particolari e differenti condizioni ./.

aziendali in materia di distribuzione della birra, si conviene che le situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda vengano sancite, salvo eventuali perfezionamenti, mediante accordi in sede aziendale.

Le indennità di cui al precedente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 4 del presente articolo.

- A R T. 5 -

GENERI IN NATURA

Considerato che nelle fabbriche di birra esiste la consuetudine di concedere, gratuitamente o a prezzo ridotto, birra ai dipendenti, date le particolari e differenti situazioni aziendali in materia, si conviene che le situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda vengano sancite.

- A R T. 6 -

COTTIMO

Le parti, pur riconoscendo che nell'industria della birra non si effettua lavoro a cottimo, concordano comunque, per il caso in cui la questione dovesse sorgere, di fare riferimento all'accordo interconfederale in materia, il cui testo viene riportato in allegato.

La percentuale prevista dal detto accordo viene elevata al 25% della paga base contrattuale.

ALLEGATO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti e che possano intervenire tra le parti direttamente interessate.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 10 per cento oltre i minimi di paga di cui al presente accordo.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesce a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al 2° comma ed al lavoratore saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiori alla paga base maggiorata della percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

- A R T. 7 -

INDENNITÀ SPECIALE

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi di produzione e di rendimento, le parti dopo aver tenuto presente d'altro canto le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione di una indennità speciale annua nelle seguenti misure:

./.

TABELLA  
(elencata in calce)

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità suddetta per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato presso l'azienda arrotondando ad un mese le frazioni superiori ai quindici giorni.

L'indennità in parola verrà corrisposta in quattro rate trimestrali pagabili al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ciascun anno. In casi particolari ed a richiesta dei singoli dipendenti, la Ditta anticiperà negli acconti sulla parte di indennità già maturata.

Nel caso di assenze dal lavoro per qualsiasi ragione; qualora nel corso di un mese di calendario esse superino le quattordici giornate per gli operai e le sedici per gli impiegati, sarà dedotto dalla quota trimestrale un importo corrispondente alle assenze stesse.

L'importo da detrarre verrà calcolato dividendo un dodicesimo della quota annua per ventisei.

Sono assorbibili le somme eventualmente corrisposte dalla aziende, qualunque siano state le modalità e il titolo, nel corso del primo semestre del 1952 nei limiti della parte eccedente il 50% dell'indennità speciale annua prevista nel presente articolo.

Pertanto l'indennità stessa per il 1952 sarà corrisposta per il 50% delle somme previste nella tabella, salvo che per i casi di cui al comma precedente.

Detta indennità non è suscettibile di alcuna variazione in rapporto ad eventuali variazioni in più o in meno degli elementi costituenti la retribuzione.

Questa indennità speciale non costituisce ad alcun effetto elemento della retribuzione.

<u>O P E R A I</u>	-	<u>U O M I N I</u>
Operai specializzati	37.700	
Operai qualificati	33.800	
Manovali specializzati	32.000	Superiori ai 20 anni
Manovali comuni	30.000	
Manovali specializzati	29.800	
Manovali comuni	27.500	Dai 18 ai 20 anni
Manovali specializzati	23.000	
Manovali comuni	21.400	Dai 16 ai 18 anni
Manovali comuni	14.800	Inferiori ai 16 anni

OPERA I - DONNE

1 Categoria	26.100	
2 Categoria	25.200	
3 Categoria	23.800	Superiori ai 18 anni
3 Categoria	19.100	Dai 16 ai 18 anni
3 Categoria	16.700	Inferiori ai 16 anni

EQUIPARATI

Uomo Donna

1° Grado - 52.500 42.800

2° Grado - 39.000 30.300

Nota verbale - La decorrenza del trattamento è dal 1/1/1950

Uomini sup. 21 anni	1°	74.700
	2°	56.200
	3° A	41.800
Uomini inf. 21 anni	3° B	35.400
Uomini 19- 21 "	2°	48.800
Uomini 18- 19 "	3° A	39.600
Uomini 17- 18 "	3° A	35.100
Uomini inf. 17 "	3° A	30.200
Uomini 19- 21 "	3° A	27.900
Uomini 18- 19 "	3° B	33.800
Uomini 17- 18 "	3° B	30.400
Uomini inf. 17 "	3° B	25.600
	3° B	24.100

Donne sup. 21 anni	1°	72.100
	2°	47.600
	3° A	35.700
	3° B	30.200
Donne inf. 21 "	2°	41.300
Donne 19- 21 "	3° A	33.600
Donne 18- 19 "	3° A	27.800
Donne 17- 18 "	3° A	25.500
Donne inf. 17 "	3° A	23.600
Donne 19- 21 "	3° B	28.700
Donne 18- 19 "	3° B	23.700
Donne 17- 18 "	3° B	21.600
Donne inf. 17 "	3° B	20.400

...rinnovati od introdotti con il presente accordo. Gli  
istituti rimasti invariati nel testo conservano la decorrenza della  
entrata in vigore del 21 febbraio 1948, data di stipulazione del prece-  
dente accordo aggiuntivo.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
Portale dello Contrattazione.it



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI  
ALLE AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITA' LATTIERO-CASEARIA

---

Addì 8 Luglio 1952 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sotto la Presidenza del Sottosegretario di Stato On.le Dino Del Bo, assistito dal Dott. Gastone Spinola,

tra

l'Associazione Italiana Lattiero-Casearia rappresentata (per delega del Presidente Sig. Ercole Locatelli) dall'Avv. Ettore Salamena, assistito dal Direttore dell'Associazione stessa Dr. Antonio Masutti, dal Vice Direttore Cap. Carlo Alberto Valdambri e dal Dr. Luigi Cajone,

la Lega Nazionale Cooperative, rappresentata dal Segretario Generale On.le Grazia Verenise, assistito dal Dr. Sergio Marchini e dal Rag. Osvaldo Salvarani,

la Federazione Nazionale delle Cooperative per la lavorazione e la trasformazione dei prodotti agricoli, rappresentata dal suo Presidente Rag. Alessandro Bertoli, assistito dall'avv. Antonino D'Angelo e dal Dr. Francesco Previti,

la F.U.L.P.I.A.  
rappresentata dal Segretario Nazionale della Federazione stessa, Claudio Cruciani e dai sigg. Pietro Brandini e Giuseppe Motta,

la F.I.L.I.A.  
rappresentata dall'On.le Gaetano Invernizzi e dal sig. Peppino Dall'Aglio,

la U.I.L.I.A.  
rappresentata dal sig. Umberto Pagani e dai sigg. Attilio Carroni e Carlo Scarmigliati.

si è stipulato il seguente accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale di lavoro, stipulato in Roma il 12 marzo 1949 con le seguenti modifiche.

PREMESSA GENERALE

Il Contratto Nazionale Collettivo di lavoro per i lattiero-caseari si diversifica dall'allegato contratto della birra nelle seguenti parti ed istituti:

PARTE I<sup>a</sup> OPERAI

Art. 9 bis

Operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923 n. 692.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addetto rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o 48 settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione dell'intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente l'otto fino al limite dell'orario normale di cui all'articolo 9 del Contratto operai, ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Dichiarazione a verbale

Premesso che le parti sono d'accordo che ove gli autisti dovessero compiere anche operazioni di carico e scarico, verrà determinata fra le parti una indennità particolare - salvo che nel trattamento economico non ne sia stato tenuto conto attraverso particolari condizioni di lavoro - si conviene che, per quanto concerne il rapporto del lavoro discontinuo ad orari diversi, le parti si incontreranno per esaminare questo particolare aspetto del problema nell'industria lattiero-casearia.

Art. 12

Lavoro straordinario notturno e festivo

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere o le dodici settimanali. (vedi tabella delle maggiorazioni n. 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Nei periodi di maggior produzione di latte e per le industrie a carattere stagionale, è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

#### TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI :

1) Lavoro straordinario diurno	24%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	35%
3) Lavoro straordinario festivo oltre le otto ore	50%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali	40%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%
6) Lavoro straordinario notturno	40%
7) Lavoro a turni notturni	19%
8) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di otto ore iniziato alle 22	35%

Le dette percentuali di maggiorazioni saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazioni non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

#### Art. 13

#### Giorni festivi e festività infrasettimanali

Si considerano giorni festivi:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;  
b) le seguenti festività infrasettimanali:

- |                       |            |
|-----------------------|------------|
| 1) Capodanno          | 1 gennaio  |
| 2) Epifania           | 6 gennaio  |
| 3) S. Giuseppe        | 19 marzo   |
| 4) Lunedì di Pasqua   | mobile     |
| 5) Ascensione         | mobile     |
| 6) Corpus Domini      | mobile     |
| 7) SS. Pietro e Paolo | 29 giugno  |
| 8) Assunzione         | 15 agosto  |
| 9) Ognissanti         | 1 novembre |

- 10) Immacolata Concezione 8 dicembre  
11) Natale 25 dicembre  
12) S. Stefano 26 dicembre  
13) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto b) sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

Limitatamente a due delle festività infrasettimanali di cui al punto b) qualora esse coincidano con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni Territoriali degli Industriali ed i Sindacati provinciali di categoria dei lavoratori determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la loro sostituzione con altre giornate.

In caso di prestazione di lavoro nelle festività infrasettimanali di cui al punto b) sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al secondo comma, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) per le ore lavorate come in giorno feriale (cioè senza maggiorazione di lavoro festivo).

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui al punto b) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato od infortunato.

### PARTE III<sup>a</sup> IMPIEGATI

#### Art. 11

#### Lavoro straordinario, festivo e notturno

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè otto ore giornaliere o 48 settimanali e di 10 ore giornaliere o 60 settimanali per i discontinui o per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne ed i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi, oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno	
b) lavoro festivo (domenica o giorni di riposo compensativo)	40%
c) lavoro straordinario festivo (oltre le otto ore)	56%
d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali	90%
e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	65%
f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	65%
g) lavoro straordinario feriale notturno	50%
h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore)	65%
i) lavoro a turni notturni	100%
	9%

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile ( e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

#### Art. 12

##### Festività infrasettimanali e nazionali, riposo settimanale

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Limitatamente a due delle festività infrasettimanali qualora coincida con la domenica o altra giornata festiva, esse saranno sostituite con le giornate che allo stesso titolo verranno stabilite per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

## Art. 11

Indennità speciale

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi di produzione e di rendimento, le parti dopo aver tenuto presente d'altro canto le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione di una indennità speciale annua nelle seguenti misure (vedi tabelle in calce).

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità suddetta per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato presso l'Azienda arrotondando ad un mese le frazioni superiori ai quindici giorni.

L'indennità in parola verrà corrisposta in quattro rate trimestrali pagabili al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ciascun anno. In casi particolari ed a richiesta dei singoli dipendenti, la Ditta anticiperà degli acconti sulla parte di indennità già maturata.

Nel caso di assenza dal lavoro per qualsiasi ragione, qualora nel corso di un mese di calendario le assenze superino le quattordici giornate per gli operai e le sedici per gli impiegati, sarà dedotto dalla quota trimestrale un importo corrispondente alle assenze stesse.

L'importo da detrarre verrà calcolato dividendo un dodicesimo della quota annua per ventisei.

Sono assorbibili le somme eventualmente corrisposte dalle aziende, qualunque siano state le modalità ed il titolo, nel corso del primo semestre del 1952 nei limiti della parte eccedente il 50% dell'indennità speciale annua prevista nel presente articolo.

L'indennità speciale per il 1952 verrà corrisposta secondo la tabella ripartata in calce alla "norma transitoria" del presente istituto.

Detta indennità non è suscettibile di alcuna variazione in rapporto ad eventuali variazioni in più o in meno degli elementi costituenti la retribuzione.

Questa indennità speciale non costituisce ad alcun effetto elemento della retribuzione.

OPERAI

Operai specializzati	37.700.=	} - UOMINI -
operai qualificati	33.800.=	
Manovali specializzati	32.000.=	} Superiori ai 20 anni
manovali comuni	30.000.=	
Manovali specializzati	29.800.=	} Dai 18 ai 20 anni
manovali comuni	27.500.=	
Manovali specializzati	23.000.=	} Dai 16 ai 18 anni
manovali comuni	21.400.=	
Manovali comuni	14.800.=	Inferiori ai 16 anni
- DONNE -		
1^ Categoria	26.100.=	} Superiodi ai 18 anni
2^ categoria	25.200.=	
3^ categoria	23.800.=	
3^ Categoria	19.100.=	Dai 16 ai 18 anni
3^ Categoria	16.700.=	Inferiori ai 16 anni

EQUIPARATI

	<u>Uomo</u>	<u>Donna</u>
1° Grado - Superiore a 21 anni	L. 52.500.=	L. 42.800.=
2° Grado - Superiore a 21 anni	L. 39.000.=	L. 30.300.=

I M P I E G A T I

	<u>UOMINI</u>	<u>DONNE</u>
1^ Sup. a 21 anni	L. 74.700.=	L. 72.100.=
2^ " " " "	" 56.200.=	" 47.600.=
2^ Inf. " " "	" 48.800.=	" 41.300.=
3^ A Sup. a 21 anni	" 41.800.=	" 35.700.=
3^ A da 19 - 21 anni	" 39.600.=	" 33.600.=
3^ A da 18 - 19 anni	" 35.100.=	" 27.800.=
3^ A da 17 - 18 anni	" 30.200.=	" 25.500.=
3^ A Inf. a 17 anni	" 27.900.=	" 23.600.=
3^ B Sup. a 21 anni	" 35.400.=	" 30.200.=
3^ B da 19 - 21 anni	" 33.800.=	" 28.700.=
3^ B da 18 - 19 anni	" 30.400.=	" 23.700.=
3^ B da 17 - 18 anni	" 25.600.=	" 21.600.=
3^ B Inf. ai 17 anni	" 24.100.=	" 20.400.=

Archivio Storico Cisl Entrate  
 Portale della Contrattazione



## I M P I E G A T I

	<u>UOMINI</u>	<u>DONNE</u>
1 <sup>^</sup> Sup. a 21 anni	L. 20.700.=	L. 20.000.=
2 <sup>^</sup> " " " "	" 15.600.=	" 13.200.=
2 <sup>^</sup> Inf. " " "	" 13.500.=	" 11.200.=
3 <sup>^</sup> A Sup. a 21 anni	" 11.600.=	" 9.900.=
3 <sup>^</sup> A da 19 - 21 anni	" 10.100.=	" 9.300.=
3 <sup>^</sup> A da 18 - 19 anni	" 9.700.=	" 7.700.=
3 <sup>^</sup> A da 17 - 18 anni	" 8.400.=	" 7.100.=
3 <sup>^</sup> A Inf. a 17 anni	" 7.700.=	" 6.500.=
3 <sup>^</sup> B Sup. a 21 anni	" 9.800.=	" 8.400.=
3 <sup>^</sup> B da 19 - 21 anni	" 9.400.=	" 8.000.=
3 <sup>^</sup> B da 18 - 19 anni	" 8.400.=	" 6.600.=
3 <sup>^</sup> B da 17 - 18 anni	" 7.100.=	" 6.000.=
3 <sup>^</sup> B Inf. ai 17 anni	" 6.700.=	" 5.700.=

Per il restante periodo del 1952, tra il 16 novembre ed il 31 dicembre, verranno corrisposti i 3/24 delle indennità annuali previste dalle tabelle del surrichiamato art. 11.

A ciascun dipendente femminile verrà corrisposto, una tantum, entro il 15 agosto 1952, una indennità di L.1.500.= (millecinquesento)).

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto entra in vigore il 1° luglio 1952 ed ha la durata di due anni.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza con lettera R.R..

In caso di disdetta il presente contratto resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

ACCORDO AGGIUNTIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I LATTIERO-CASEARI

L'accordo aggiuntivo della categoria stipulato il 5 marzo 1949 rimane in vigore senza alcuna modifica.

( vedi testo riportato C.C.N. 12.3.1949 )

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA  
AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLE CONSERVE ANIMALI

---

Addì 16 Luglio 1952 in Roma

tra

L'Associazione Industriali delle Conserve Animali rappresentata dai  
sigg. Arduini Franco, Rag. Mario Malfer e Com.te Michele Tansini assistiti  
dal Dr. Giovanni Bocci,

e

la F.U.L.P.I.A.

rappresentata dal Segretario Nazionale della Federazione stessa, Claudio  
Cruciani e dai sigg. Pietro Brandini e Giuseppe Motta,

la F.I.L.I.A.

rappresentata dall'On.le Invernizzi e dal sig. Peppino Dall'Aglio,

la U.I.L.I.A. rappresentata dal sig. Umberto Pagani e dai sigg. Attilio  
Carroni e Carlo Scermigliati.

si è stipulato il seguente accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale  
di lavoro, stipulato in Roma il 12 marzo 1949 con le seguenti modifiche.

PREMESSA GENERALE

Il Contratto Nazionale Collettivo di lavoro per i dipendenti da aziende produttrici di Conserve Animali si diversifica dall'allegato Contratto della birra nelle seguenti parti ed istituti:

PARTE I<sup>a</sup> OPERAI

(Nessuna variazione)

PARTE II<sup>a</sup> INTERMEDI

(Nessuna variazione)

PARTE III<sup>a</sup> IMPIEGATI

(Nessuna variazione)

PARTE IV<sup>a</sup> COMUNE

Decorrenza e durata

Il presente Contratto decorre dal giorno della sua stipulazione, salvo per quanto concerne l'indennità speciale (di cui alla successiva parte aggiuntiva), la quale decorrerà dal 1° giugno 1952.

Il presente Contratto avrà la durata di due anni. Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera R.R..

In caso di disdetta il presente contratto resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

ACCORDO AGGIUNTIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLE  
CONSERVE ANIMALI

Dichiarazione: il testo dell'accordo aggiuntivo, stipulato il 1° giugno 1950, è rimasto invariato nei seguenti articoli:

- Art. 1 - classificazione categorie operai
- " 2 - indumenti di lavoro
- " 3 indennità di disagio
- " 4 - corresponsione generi in natura

L'art. 5 - erogazioni - rimane soppresso.

L'art. 6 - operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia - è stato modificato come appresso.

Inoltre sono stati introdotti i seguenti nuovi istituti: art. 7 cot timo; art. 8 indennità speciale.

Art. 6

TRATTAMENTO DEGLI OPERAI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI

È da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923 n. 692.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o 48 settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione dell'intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del Contratto operai, ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Qualora gli autisti dovessero compiere anche operazioni di carico e scarico, verrà determinata fra le parti una indennità particolare; salvo che nel trattamento economico non ne sia stato tenuto conto anche attraverso particolari condizioni di lavoro.

Le indennità di cui al precedente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 3 del presente articolo.

ART. 7 - C O T T I M O -

(testo identico contratto birra)

Indennità speciale

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi di produzione e di rendimento, le parti dopo aver tenuto presente d'altro canto le particolari caratteristiche del settore, convennero la istituzione di una indennità speciale annua nelle seguenti misure: (vedi tabelle in calce).

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità suddetta per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato presso l'Azienda arrotondando ad un mese le frazioni superiori ai 15 giorni.

L'indennità in parola verrà corrisposta in quattro rate trimestrali pagabili al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ciascun anno. In casi particolari ed a richiesta dei singoli dipendenti, la Ditta anticiperà degli acconti sulla parte di indennità già maturata.

Nel caso di assenza dal lavoro per qualsiasi ragione, qualora nel corso di un mese di calendario esse superino le quattordici giornate per gli operai e le sedici per gli impiegati, sarà dedotto dalla quota trimestrale un importo corrispondente alle assenze stesse.

L'importo da detrarre verrà calcolato dividendo un dodicesimo della quota annua per ventisei.

Sono assorbibili le somme eventualmente corrisposte dalle aziende, qualunque siano state le modalità ed il titolo, nel corso dei primi cinque mesi del 1952 nei limiti della parte eccedente i 5/12 (cinque dodicesimi) dell'indennità speciale annua prevista nel presente articolo.

Pertanto l'indennità stessa per il 1952 sarà corrisposta per i 7/12 (sette dodicesimi) delle somme previste nella tabella, salvo che per i casi di cui al comma precedente.

Detta indennità non è suscettibile di alcuna variazione in rapporto ad eventuali variazioni in più o in meno degli elementi costituenti la retribuzione.

Questa indennità speciale non costituisce ad alcun effetto elemento della retribuzione.

T A B E L L A

(Identica a quella del Contratto Birra)

Q M I S S I O N E

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA  
AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA MOLITORIA

---

Addì 18 luglio 1952, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sotto la Presidenza del Sottosegretario di Stato On.le Dino Del Bò, assistito dall'Avv. Giovanni Giacalone

tra

l'Associazione Italiana fra gli Industriali Molitori di Milano, rappresentata dal Presidente Comm. Mario Canevaro assistito dal Direttore Dr. Mario Battaglia e dal Cav. Elio Palombini;

l'Associazione Nazionale fra gli Industriali Mugnai e Pastai di Roma, rappresentata dai Consiglieri Comm. Vannucci e Ing. Vicentini, assistiti dal Segretario Sig. Giuseppe Avena con l'intervento dell'Ing. Fiorentini e del Dr. Vincenzo Drago;

e

la F.U.L.P.I.A.  
rappresentata dal Segretario Nazionale della Federazione stessa, Claudio Cruciani e dai Sigg. Pietro Brandini e Motta Giuseppe;

la F.I.L.I.A.  
rappresentata dall'On.le Gaetano Invernizzi e dal Sig. Peppino Dall'Aglio;

la U.I.L.I.A.  
rappresentata dal Sig. Umberto Pagani e dai Sigg. Attilio Carroni e Carlo Scarmigliati,

si è stipulato il seguente accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale di lavoro, stipulato in Roma il 12 marzo 1949 con le seguenti modifiche.

## PREMESSA GENERALE

Il Contratto Nazionale Collettivo di lavoro per i dipendenti da aziende esercenti l'industria molitoria si diversifica dall'allegato Contratto della birra nelle seguenti parti ed istituti:

PARTE I^ OPERA I

## Art. 12

Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Per lavoro straordinario si intende il lavoro straordinario prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali. (vedi tabella delle maggiorazioni n.1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni

1) Lavoro straordinario diurno	24%
2) lavoro festivo (domenica e giorno di riposo compensativo)	35%
3) lavoro straordinario festivo oltre le 8 ore	50%
4) lavoro eseguito nelle festività nazionali	40%
5) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%
6) lavoro straordinario notturno	40%
7) lavoro a turni notturni	9%
8) lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili; la maggiorazione assorbe la minore.

### Art. 13

#### Giorni festivi e festività infrasettimanali

Si considerano giorni festivi:

- a) le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;
- b) le seguenti festività infrasettimanali:
- |  |             |
|--|-------------|
| 1) Capodanno   | 1 gennaio   |
| 2) Epifania  | 6 gennaio   |
| 3) S. Giuseppe   | 19 marzo    |
| 4) Lunedì di Pasqua  | mobile      |
| 5) Ascensione  | mobile      |
| 6) Corpus Domini   | mobile      |
| 7) SS. Pietro e Paolo  | 29 giugno   |
| 8) Assunzione  | 15 agosto   |
| 9) Ognissanti  | 1 novembre  |
| 10) Immacolata Concezione  | 8 dicembre  |
| 11) Natale   | 25 dicembre |
| 12) S. Stefano   | 26 dicembre |
| 13) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento |             |

Per le festività infrasettimanali di cui al punto b) sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se ~~avessero~~ lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

Limitatamente a due delle festività infrasettimanali di cui al punto b) qualora esse coincidano con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni Territoriali degli industriali ed i Sindacati Provinciali di categoria dei lavoratori determineranno, di comune accordo entro il mese di gennaio di ciascun anno, la loro sostituzione con altre giornate.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente comma, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) per le ore lavorate come in giorno feriale (cioè senza maggiorazione di lavoro festivo).

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui al punto b), l'Azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato ed infortunato.

PARTE II^ I N T E R M E D I

( nessuna variazione )

PARTE III^ I M P I E G A T I

Art. 11

Lavoro straordinario, festivo e notturno

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè otto ore giornaliere o quarantotto settimanali e di 10 ore giornaliere o sessanta settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno	40%
b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	56%
c) lavoro straordinario festivo (oltre le otto ore)	90%
d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali	65%
e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	65%
f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%
g) lavoro straordinario feriale notturno	65%
h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le otto ore)	100%
i) lavoro a turni notturni	9%

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale, ed eventuale terzo elemento più la contingenza).

## Art. 12

Festività infrasettimanali e nazionali, riposo settimanale

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali, si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Limitatamente a due delle festività infrasettimanali qualora coincidano con la domenica o altra giornata festiva, esse saranno sostituite con le giornate che allo stesso titolo verranno stabilite per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

PARTE IV^ C O M U N EDecorrenza

Il presente accordo entrerà in vigore a decorrere dal 16 luglio 1952 ed avrà la durata di due anni.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza con lettera R.R..

In caso di disdetta il presente contratto resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

ACCORDO AGGIUNTIVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO PER  
GLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DELLA MACINAZIONE

Art. 1

Qualifiche operai

U O M I N I

1°) Operai specializzati:

- a) cilindrista (il cilindrista si deve classificare come "addetto ai cilindri" nei molini nei quali funziona il Capo turno);
- b) semolaio, quando esercita il controllo del prodotto;
- c) pulitorista;
- d) addetto alla miscelazione delle farine quando la responsabilità della miscela non ricade sul capo mugnaio

2°) Operai qualificati:

S'intendono tali quelli addetti alle macchine quando lavorano in ausilio degli operai specializzati;

- a) addetti ai cilindri;
- b) burattista (è l'operaio addetto alla sorveglianza del funzionamento dei buratti);
- c) silosista (è l'operaio addetto alla manovra dei sili).

3°) Manovali specializzati:

Insaccatori, facchini addetti ai lavori pesanti (trasporto a spalla di sacchi da quintale), pesatori, ascensoristi.

N.B. - Agli insaccatori verrà corrisposta il salario degli operai qualificati.

4°) Manovali comuni:

Facchini addetti a lavori leggeri, personale addetto ai servizi di pulizia dei piani e dei servizi vari.

5°) Ausiliari:

- a) operai specializzati:  
elettricisti, conduttori di caldaie a vapore con patente di 2° grado, meccanici montatori e meccanici rigatori, falegnami tubisti, montatori, mastro muratore, saldatore autogeno;
- b) operai qualificati:  
elettricisti, meccanici, falegnami, muratori comuni.

6°) Addetti ai lavori discontinui di attesa e custodia:

- a) specializzati:  
esperti autotrenisti;
- b) autisti comuni, portieri, custodi, guardiani, cavallanti e stallieri.

D O N N E1°) - I^a categoria:

Confezionatrici di sacchi, rammendatrici di sacchi;

2°) - II^a categoria:

Cernitrici, rattoppatrici di sacchi, addette all'infermeria, cuoche e mensa aziendale;

3°) - III^a categoria:

Addette alla manovalanza del reparto sacchiera, servizi di pulizia, vario.

## Art. 2

Operai addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni o per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923 n. 692.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addottovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o quarantotto settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione dell'intera quota oraria giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del contratto operai, ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Per gli autisti ed i carrettieri nel caso in cui i medesimi dovessero compiere operazioni di carico e scarico verrà a determinarsi fra le parti una indennità particolare, salvo che nel trattamento economico non ne sia già stato tenuto conto anche attraverso particolari condizioni di lavoro.

Le indennità di cui al precedente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 3° del presente articolo.

## Art. 3

Disciplina del lavoro a cottimo

Le parti, pur riconoscendo che nell'industria molitoria non si effettua lavoro a cottimo, concordano, comunque, per il caso in cui la questione dovesse sorgere, di fare riferimento all'accordo interconfederale in materia, il cui testo viene riportato in calce.

La percentuale prevista dal detto accordo viene elevata al 25% della paga contrattuale.

#### CONCORDATO INTERCONFEDERALE DEL 6 DICEMBRE 1945

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possano intervenire tra le parti direttamente interessate?

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 10% oltre i minimi di paga di cui al presente accordo.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni dipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al secondo comma ed al lavoratore saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno non inferiori alla paga base maggiorata della percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

#### Art. 4

##### Generi in natura

Per quanto riguarda le prestazioni in natura, di cui all'accordo 22 dicembre 1948, si conviene che ciascuna azienda potrà trattare e determinare con i propri operai la sostituzione dei generi in natura con un compenso da stabilirsi; purchè ciò avvenga con l'assistenza delle organizzazioni sindacali provinciali.

Fermi restando gli accordi del genere già raggiunti in sede aziendale e per iscritto tra datori di lavoro e lavoratori.

#### Art. 5

##### Indennità lavori disagiati e pesanti

Agli operai addetti:

1) allo scarico del grano alle tramogge, tranne il caso della introduzione del grano con elevatori a tazza o a catena e trasporto a cassa chiusa;

2) alla prepulitura ed alle operazioni di sbattitura a mano di sacchi; sempre che non esistano impianti di aspirazione atti a depurare l'ambiente dalla polvere, sarà corrisposta, per il tempo dedicato a quelle operazioni, una indennità nella misura del 5% della paga globale di fatto.

Ai facchini addetti ai lavori pesanti, che portano cioè a spalla colli da quintale ferma restando la loro qualifica di manovale specializzato, sarà corrisposta, per le ore di lavoro dedicate ai lavori pesanti, una maggiorazione di salario corrispondente al 90% della differenza tra il minimo salariale dell'operaio qualificato e quello del manovale specializzato.

## Art. 6

Indumenti di lavoro

Le aziende sono tenute:

- a) a fornire gratuitamente in uso (nell'ambito dello stabilimento) a tutti gli operai indumenti da lavoro e di protezione prescritti dalla legge e quelli resi eventualmente obbligatori dalla stessa azienda;
- b) a mettere a disposizione degli operai che lavorano nei piazzali, telo cerato di protezione dalla pioggia;
- c) a mettere a disposizione degli operai addetti al lavagrano o che lavorano in locali particolarmente bagnati, zoccoli di legno.

## Art. 7

Indennità speciale

Le parti, tenute presenti le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione di una indennità speciale annua nelle seguenti misure:

T A B E L L AOPERAI - UOMINI

Operai specializzati	36000.=	
operai qualificati	32.500.=	
		Superiori ai 20 anni
Manovali specializzati	30.800.=	
manovali comuni	28.800.=	
		Dai 18 ai 20 anni
Manovali specializzati	28.600.=	
manovali comuni	26.400.=	
		Dai 16 ai 18 anni
Manovali specializzati	22.100.=	
manovali comuni	20.600.=	
		Dai 16 ai 18 anni
Manovali comuni	14.200.=	Inferiori ai 16 anni

OPERAI - DONNE

1^ categoria	25.100.=	
2^ categoria	24.200.=	Superiori ai 18 anni
3^ categoria	22.900.=	
		Dai 16 ai 18 anni
3^ categoria	18.350.=	
3^ categoria	16.050.=	Inferiori ai 16 anni

TABELLA

IMPIEGATI

Uomini sup. 21 anni	1 <sup>^</sup> cat.	71.800.=
	2 <sup>^</sup> cat.	54.000.=
	3 <sup>^</sup> cat. A	40.500.=
Uomini inf. 21 anni	3 <sup>^</sup> cat. A	34.500.=
Uomini 19 - 21 anni	2 <sup>^</sup> cat.	47.000.=
Uomini 18 - 19 anni	3 <sup>^</sup> cat. A	38.500.=
Uomini 17 - 18 anni	3 <sup>^</sup> cat. A	34.000.=
Uomini inf. 17 anni	3 <sup>^</sup> cat. A	29.200.=
Uomini 19 - 21 anni	3 <sup>^</sup> cat. A	27.000.=
Uomini 18 - 19 anni	3 <sup>^</sup> cat. B	32.800.=
Uomini 17 - 18 anni	3 <sup>^</sup> cat. B	29.500.=
Uomini inf. 17 anni	3 <sup>^</sup> cat. B	24.700.=
	3 <sup>^</sup> cat. B	23.300.=
Donne sup. 21 anni	1 <sup>^</sup> cat.	70.000.=
	2 <sup>^</sup> cat.	46.000.=
	3 <sup>^</sup> cat. A	35.000.=
	3 <sup>^</sup> cat. B	29.500.=
Donne inf. 21 anni	2 <sup>^</sup> cat.	40.000.=
Donne 19 - 21 anni	3 <sup>^</sup> cat. A	32.600.=
Donne 18 - 19 anni	3 <sup>^</sup> cat. A	27.000.=
Donne 17 - 18 anni	3 <sup>^</sup> cat. A	24.800.=
Donne inf. 17 anni	3 <sup>^</sup> cat. A	22.800.=
Donne 19 - 21 anni	3 <sup>^</sup> cat. B	28.000.=
Donne 18 - 19 anni	3 <sup>^</sup> cat. B	23.000.=
Donne 17 - 18 anni	3 <sup>^</sup> cat. B	20.000.=
Donne inf. 17 anni	3 <sup>^</sup> cat. B	19.800.=

EQUIPARATI

	<u>UOMO</u>	<u>DONNA</u>
1° grado - superiore ai 21 anni.	50.500.=	41.100.=
2° grado - inferiore ai 21 anni	37.500.=	29.000.=

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità suddetta per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato presso l'Azienda arrotondando ad un mese le frazioni superiori ai quindici giorni.

L'indennità in parola verrà corrisposta in quattro rate trimestrali pagabili al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ciascun anno. In casi particolari ed a richiesta dei singoli dipendenti, la ditta anticiperà degli acconti sulla parte di indennità già maturata.

Nel caso di assenza dal lavoro per qualsiasi ragione (permessi, assenze giustificate o non, malattia, infortuni, sospensione del lavoro, ecc.) qualora nel corso di un mese di calendario esse superino le 14 giornate per gli operai e le 16 per gli impiegati, sarà dedotto dalla quota trimestrale un importo corrispondente alle assenze stesse.

L'importo da detrarre verrà calcolato dividendo un dodicesimo della quota annua per ventisei;

Sono assorbibili le somme eventualmente corrisposte dalle aziende, qualunque siano state le modalità ed il titolo, nel corso del primo semestre del 1952 nei limiti della parte eccedente il 50% dell'indennità speciale annua prevista nel presente articolo.

Pertanto l'indennità stessa per il 1952 sarà corrisposta per il 50% delle somme previste nella tabella, salvo che per i casi di cui al comma precedente.

Detta indennità non è suscettibile di alcuna variazione in rapporto ad eventuali variazioni in più o in meno degli elementi costituenti la retribuzione.

Questa indennità speciale non costituisce ad alcun effetto elemento della retribuzione.

Archivio Storico della Provincia di ...

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA  
AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DI PASTIFICAZIONE

---

Addì 18 luglio 1952, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sotto la presidenza del Sottosegretario di Stato On.le Dino Del Bò, assistito dall'Avv. Giovanni Giacalone

tra

l'Associazione Italiana fra gli industriali Pastificatori di Milano, rappresentata dal Presidente Aldo Pirini assistito dal Direttore Dr. Mario Battaglia e dal Cav. Elio Palombini;

l'Associazione Nazionale fra gli industriali Mugnai e Pastai di Roma, rappresentata dai Consiglieri Comm. Vannucci e Ing. Vicentini, assistiti dal Segretario sig. Giuseppe Avena con l'intervento dell'Ing. Silvio Fiorentini e del Dr. Vincenzo Drago

e

la F.U.L.P.I.A. rappresentata dal Segretario Nazionale della Federazione stessa, Claudio Cruciani e dai Sigg. Pietro Brandini e Giuseppe Motta;

la F.I.L.I.A. rappresentata dall'On.le Gaetano Invernizzi e dal Sig. Peppino Dall'Aglio;

la U.I.L.I.A. rappresentata dal sig. Umberto Pagani e dai sigg. Attilio Carroni e Carlo Scarmigliati.

si è stipulato il seguente accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale di lavoro, stipulato in Roma il 12 marzo 1949 con le seguenti modifiche.

PREMESSA GENERALE

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro - 18 luglio 1952 - per i dipendenti da aziende esercenti l'industria della Pastificazione è idoneo nel testo a quello dell'Industria della macinazione, stipulato sotto la stessa data.

Fanno eccezione i seguenti istituti della parte aggiuntiva:

Art. 1

Qualifiche operai

Uomini

1°) Operai specializzati:

Sono quelli che per la loro competenza tecnico-pratica sono incaricati della regolazione diretta della lavorazione e dell'asciugamento e sono personalmente responsabili nei confronti del capo pastaio.

Rientrano in categoria:

- impasta pasta
- serrapresse
- conduttori di presse continue che regolano il funzionamento delle stesse
- prosciugatore (è tale l'operaio quando ha la responsabilità della essiccazione della pasta).

2°) Operai qualificati:

Sono quelli addetti al macchinario e non classificati come specializzati.

Rientrano in questa categoria:

- addetti alle gramole
- addetti alle presse continue
- addetti alla prosciugazione (sono tali gli operai che eseguono gli ordini ricevuti dal diretto responsabile dell'essiccazione della pasta)
- pesatori
- spanditori
- sceglitori

3°) Manovali specializzati:

- ascensoristi
- facchini pesanti
- sfilatori, appenditori, alzacanne, insaccatori, incassatori (1), tiravette.

4°) Manovali comuni:

- trasportatori ed altri addetti ai servizi di manovalanza.

5°) Ausiliari:

a) operai specializzati:

elettricisti, conduttori di caldaie a vapore con patente di 2° grado, meccanici montatori, falegnami tubisti, montatori, mastro muratore, saldatore autogeno.

- (1) L'operaio adibito con carattere di continuità a mansioni di incassamento e di scelta ha diritto alla categoria di qualificato.

- b) operai qualificati:  
elettricisti, meccanici, falegnami, muratori comuni.
- 6°) Addetti ai lavori discontinui, di attesa e custodia;
- a) specializzati:  
esperti autotronisti;
- b) qualificati:  
autisti comuni, portieri, custodi, guardiani, cavallanti e stallieri.

### Donne

- 1°) 1^ categoria:
- cilindristo per pasta tipo Bologna
  - stenditrici di pasta lunga (spasiero di pasta lunga)
  - spanditrici - ~~ma~~ssatrici a mano
  - I^ sfilatrice
  - rammendatrici di sacchi
  - speditrici (che provvedono con responsabilità, su disposizione del capo reparto o di chi per esso, al complesso delle operazioni inerenti alla spedizione di intere partite di merci).
- 2°) 2^ categoria:
- addette alla stenditrice automatica
  - spanditrici di pasta corta (spasiero di pasta corta)
  - sfilatrici
  - matassatrici a macchina
  - impacchettatrici
  - incassatrici
  - confezionatrici
  - rattoppatrici di sacchi
  - scoglitori
  - cuoche di mensa.
- 3°) 3^ categoria:
- trasportatrici
  - manovali

### Art. 5

#### Indennità lavori disagiati e pesanti

Agli operai che svolgono normalmente la loro attività in locali nei quali, per esigenze di lavoro, la temperatura e l'umidità ambientali congiuntamente raggiungano o superino rispettivamente 35 gradi ed il 75%, sarà corrisposta, per il lavoro da essi prestato nelle condizioni di ambiente sopra indicate, una indennità nella misura del 7% della paga globale di fatto.

Ai facchini addetti ai lavori pesanti, che portano cioè a spalla colli da quintale, ferma restando la loro qualifica di manovale specializzato, sarà corrisposta, per le ore di lavoro dedicato ai lavori pesanti, una maggiorazione di salario corrispondente al 90% della differenza tra il minimo salariale dell'operaio qualificato e quello del manovale specializzato.

## Art. 6

Indumenti di lavoro

Le aziende sono tenute:

- a) a fornire gratuitamente in uso (nell'ambito dello stabilimento) a tutti gli operai indumenti di lavoro e di protezione prescritti dalla legge e quelli resi eventualmente obbligatori dalla stessa azienda;
- b) a mettere a disposizione degli operai, che lavorano nei piazzali, tele coperte di protezione dalla pioggia;
- c) a mettere a disposizione degli operai, che lavorano in locali particolarmente bagnati, zoccoli di legno.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA  
AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA RISIERA

---

Addì, 18 luglio 1952, presso il Ministero del Lavoro e della Previden  
za Sociale, sotto la presidenza del Sottosegretario di Stato On.le Dino  
Del Bò, assistito dall'Avv. Giovanni Giacalone

tra

l'Associazione Italiana Industriali Risieri, rappresentata dal Presidente  
Avv. Giustino Madia, assistito dal Direttore Dr. Battaglia Mario e dal  
Cav. Elio Palombini

e

la F.U.L.P.I.A.  
rappresentata dal Segretario Nazionale della Federazione stessa, Claudio  
Cruciani e dai sigg. Pietro Brandini e Giuseppe Motta;

la F.I.L.I.A.  
rappresentata dall'On.le Getano Invernizzi e dal sig. Peppino Dall'Aglio;

la U.I.L.I.A.  
rappresentata dal sig. Umberto Pagani e dai sigg. Attilio Carroni e Carlo  
Scarmigliati.

si è stipulato il seguente accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale  
di lavoro, stipulato in Roma il 12 marzo 1949 con le seguenti modifiche.

Archivio Storico Cisl Emilia Centro  
Portale del Contratto Nazionale



0a | 0( 000 ) dat  
0 [ & { ^ } d A i ^ ^ cae / aae [ | cae ^ a ^ | ae | } caeze a } ^ fa

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro 18 luglio 1952 per i dipendenti da Aziende esercenti l'industria Risiora è identico nel testo a quello stipulato - sotto la stessa data - per i dipendenti dall'industria Molitoria.

Fanno eccezione i seguenti istituti della parte aggiuntiva:

- 1°) classificazione categorie operai;
- 2°) Indennità di disagio;
- 3°) indumenti di lavoro;

per la cui regolamentazione le parti si sono dichiarate d'accordo di incontrarsi - entro breve termine - a Milano, sede dell'Associazione Italiana Industriali Risiori.



Archivio Storico Cisl Emilia Centro  
portaledellacontrattazione.it

