

ACCORDO PROVINCIALE PER IL SETTORE DEGLI IMBALLAGGI IN LEGNO

Il giorno 10 Luglio 1963, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O. di Modena, con la partecipazione del 1° Segretario Dr. LEONIDA FALGHERA,

t r a

l'Associazione Imballaggi di Vignola, rappresentata dal Sig. PULLEGA DANTE, assistito dal Rag. GUERRA LEARDO

la Federazione Artigiani di Modena rappresentata dal Sig. RIGHI ELIGIO;

la L.A.P.A.M. rappresentata dal Rag. LEVONI GIANCARLO;

la Famiglia Artigiana, rappresentata dal Sig. BOCCOLARI ARRIGO

e

la Camera Confederale del Lavoro F.I.L.L.E.A., rappresentata dal Sig. BARBIERI VELIO;

l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., rappresentata dal Sig. MARCHI GIORGIO;

l'Unione Italiana del Lavoro U.I.L., rappresentata dal Sig. DOTTI GIAN CARLO,

si è stipulato il presente accordo:

Art. 1 - Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo aderiscono al C.C.N.L. 10/2/62 per le industrie dei prodotti del legno e del sughero, che si impegnano ad applicare integralmente, sia per la parte economica che per quella normativa e del quale il presente accordo costituisce parte integrante.

Il presente accordo seguirà le sorti del sopra citato C.C.N.L. e della eventuale contrattazione nazionale autonoma che regoli distintamente i rapporti di lavoro nelle aziende artigiane o del settore.

Art. 2 - Sfere di applicazione. Il presente Accordo - ad esclusione degli artt. 1, 3 e 10 - non si applica alle Aziende esercenti la produzione di imballaggi in legno per l'industria. Si conviene che per queste ultime si applica l'accordo provinciale 17/1/63, stipulato presso l'Ufficio del Lavoro di Modena tra le Associazioni Artigiane e della Piccola Industria ed i Sindacati dei Lavoratori.

Art. 3 - Minimi salariali.

I minimi salariali per il settore sono quelli del gruppo merceologico "B", 3^a Zona salariale del C.C.N.L. 10/2/62, modificati - per le lavoratrici - dall'Accordo Nazionale del 30/1/63 sulla parità salariale e seguiranno le sorti dei minimi salariali nazionali per i lavoratori del legno e del sughero.

Il minimo salariale della categoria Intermedia - istituita all'art. 10 del presente accordo - sarà costituito dal salario dell'operaio qualificato, maggiorato del 50% della differenza tra il sala-

./.

rio dell'operaio specializzato e quello dell'operaio qualificato. La indennità di contingenza da applicarsi a tale categoria intermedia è quella dell'operaio specializzato.

Art. 4 - Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere o 48 settimanali e sarà organizzato in modo tale da permettere che la settimana lavorativa termini alle ore 14 del sabato.

Le 8 ore giornaliere sono garantite anche il sabato - in caso di urgente necessità - sempre nell'ambito del normale orario settimanale sopra citato, anticipando l'inizio del lavoro.

È considerato lavoro straordinario quello effettuato in ore eccedenti l'orario normale di cui al 1° comma del presente articolo.

Esso verrà retribuito con una maggiorazione del 30 - trenta - %, da conteggiarsi su paga base, contingenza ed eventuale 3° elemento. Il lavoro festivo (considerato nelle forme e nei modi di cui all'art. 15 del C.C.N.L.) verrà retribuito con una maggiorazione del 50 - cinquanta - % da conteggiarsi su paga base, contingenza ed eventuale 3° elemento.

Art. 5 - Riduzione dell'orario di lavoro

A compensazione delle due ore di riduzione settimanale dell'orario di lavoro, come stabilito dal C.C.N.L., si concorda la corresponsione di una maggiorazione del 4,17% da calcolarsi su paga base, contingenza ed eventuale 3° elemento. Detta percentuale va cumulata con quella stabilita per ferie, gratifica, ecc., prevista all'art. 13 del presente accordo.

Art. 6 - Trasferte

Il rimborso delle spese o la relativa indennità sostitutiva, previste al punto 2, art. 26 del C.C.N.L., sono così determinate: "in caso di trasferta il rimborso delle spese di vitte e alloggio sarà effettuato a presentazione di nota documentata, assicurando comunque al dipendente in trasferta un rimborso non inferiore a £. 650 - seicentocinquanta - per pasto e £. 1.000 - mille - per ogni pernottamento.

Art. 7 - Premio di anzianità

Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 24 del C.C.N.L. 10/2 1962, si conviene che i dipendenti hanno diritto alla corresponsione del previsto premio di anzianità secondo le seguenti misure:

100 - cento - ore al compimento di 120 mesi di lavoro prestato presso la stessa azienda;

./.

centocinquanta - ore al compimento di 240 mesi di lavoro prestato presso la stessa azienda.

La maturazione delle predette anzianità ha luogo anche quando il rapporto di lavoro sia stato interrotto per ragioni non imputabili alla volontà dei dipendenti.

Art. 8 - Lavori pericolosi, disagiati e nocivi.

Per le ore effettivamente prestate in lavori pericolosi, nocivi e disagiati, come indicati nella esemplificazione che segue, le aziende corrisponderanno ai lavoratori una maggiorazione del 10 - dieci - per cento da calcolarsi su paga base, contingenza ed eventuale 3° elemento.

Lavori pericolosi: Sono considerati tali quelli di accatastamento, carico e scarico di tronchi, nonché l'accatastamento libero di legname e imballaggi ad una altezza superiore a ml. 4,50, se effettuato senza l'uso di montacarico.

Lavori disagiati: Sono considerati tali i lavori eseguiti all'aperto o sotto tettoie e capannoni sprovvisti di muri esterni e quindi esposti alla intemperie.

Lavori nocivi: Sono considerati tali i lavori eseguiti con impiego di collanti contenenti resine o solventi nocivi.

Art. 9 - Trattenute sindacali:

Le Associazioni Provinciali dei datori di lavoro firmatarie del presente accordo, dichiarano, a nome e per conto delle aziende loro associate, che non frapperanno difficoltà e anzi si adopereranno affinché nelle aziende sia effettuata la ritenuta dei contributi sindacali. Tale ritenuta verrà applicata dietro presentazione di deleghe firmate dagli interessati, in ciascuna Azienda - a seconda delle condizioni tecnico-amministrative - sarà trovata la pratica forma di attuazione.

Art. 10 - Qualifiche:

Ferme restando le declaratorie di cui all'art. 7 del C.C.N.L. 10/2/62 sono considerati ad esempio:

operai di 1° categoria - A -

Elettricisti, attrezzisti, meccanici provetti, segantini che, nelle segherie, preparano ed usano seghe, eventualmente saldando, affilando o stradando lame ed hanno una specifica conoscenza del legname, tanto da poterlo scegliere ed usare convenientemente nelle lavorazioni ad esse affidate.

Operai di 1^a categoria - B -

Segantini che, nelle segherie, preparano ed usano seghe ed hanno, all'occorrenza, una specifica conoscenza del legname, tanto da poterlo scegliere ed usare convenientemente nelle lavorazioni ad essi affidate.

Operai di 2^a Categoria

Sono coloro che svolgono mansioni richiedenti una comune, ma specifica preparazione pratica. Sono tali quindi gli operai addetti a mansioni proprie della 1^a Categoria, ma che eseguono lavori più semplici e sotto la guida di altro personale.

Operai di 3^a Categoria

Sono considerati tali coloro che lavorano in ausilio agli operai delle categorie superiori e che sono comunque addetti ad operazioni elementari ed ausiliarie delle varie lavorazioni.

Operai di 4^a Categoria (comprese donne di ex 1^a Cat.)

Sono considerati tali i lavoratori che confezionano a mano o a macchina gli imballaggi di maggior rilievo, alla occorrenza su disegno o campione.

Operai di 5^a Categoria (comprese donne di ex 2^a Cat.)

Sono considerati tali i lavoratori che sanno portare a termine i lavori di confezione a mano o a macchina per i quali è richiesta norma le preparazione, in ausilio ai lavoratori di categoria superiore.

Operai di 6^a Categoria (ex manovale comune)

Sono considerati tali coloro che svolgono mansioni semplici, di carattere prevalentemente ausiliario, di pura fatica e manovalanza.

Operai di 7^a Categoria (comprese donne di ex 3^a Cat.)

Sono considerate tali le lavoratrici addette a lavori di pulizia e manovalanza.

Art. 11 - Condizioni di miglior favore

Ferme restando le disposizioni del C.C.N.L. 10/2/62 e quelle del presente accordo, le parti non hanno inteso sostituire le condizioni in atto più favorevoli ai dipendenti, che continuano ad essere mantenute.

Per i lavoratori i quali, in base a quanto stabilito dall'art. 10 del presente accordo, dovessero passare dalla attuale 2^a categoria alla categoria 1^a B, sarà possibile assorbire l'attuale trattamento

./.

↳ sino a concorrenza totale - in quello spettante alla predetta categoria 1^a B.

Art. 12 - Indennità vestiario

A compenso della notevole usura di abiti da lavoro, le aziende corrisponderanno, dalla data di decorrenza del presente accordo, una indennità di £. 12 - dodici - orarie. Dalla stessa data viene assorbita la precedente indennità di £. 50 giornaliera.

Art. 13 - Ferie, gratifica e festività

Data la discontinuità di occupazione che caratterizza il settore, si conviene che le ferie, le festività e la gratifica natalizia vengano retribuite mediante la corresponsione di una percentuale da calcolarsi su paga base, contingenza ed eventuale terzo elemento. Detta percentuale è così suddivisa:

- per ferie (gg. 12)	5%
- per festività (gg. 17)	6,7%
- per gratifica (200 ore)	9,3%
percentuale totale	31%

La percentuale di cui sopra sarà corrisposta a tutti i lavoratori non apprendisti.

Per gli apprendisti inferiori ai 16 anni, la percentuale per ferie sarà del 9,10% e la percentuale complessiva del 25,10%. Per gli apprendisti superiori ai 16 anni, la percentuale per ferie sarà del 6,85% e la percentuale complessiva del 22,85%.

Le percentuali di cui al presente articolo saranno calcolate sulla retribuzione oraria e corrisposte sulle ore di lavoro normali.

Art. 14 - Incentive di settore

A riconoscimento dell'opera che i dipendenti svolgono nella aziende del settore, sarà corrisposto un incentive di settore nella misura di £. 9 - nove - orarie da considerarsi a tutti gli effetti parte integrante della retribuzione, come terzo elemento.

Art. 15 - Malattia ed infortunio

In caso di assenze dal lavoro dovute a malattia ed infortunio, nei limiti contrattuali della conservazione del posto, verranno corrisposte ai dipendenti le seguenti percentuali di paga base, contingenza e terzo elemento.

Malattia

a) per i primi 3 giorni: le intere percentuali stabilite dal present

te accordo per ferie, festività e gratifica;

- b) dal 4° al 20° giorno: per gli operai ed operaie il 13%; per gli apprendisti le percentuali intere del 35,10 o del 22,85%, a seconda dell'età dell'interessato;
- c) dai 21° giorno e sino al limite contrattuale della conservazione del posto: per gli operai ed operaie l'8,50%; per gli apprendisti le intere percentuali del 25,10 o del 22,85%, a seconda dell'età degli interessati.

Infortunio

- a) Il primo giorno verrà retribuito per intero.
- b) Per il secondo, terzo e quarto giorno, le Azienda corrisponderanno, oltre al 60% della retribuzione come previsto dalla legge 19/1/1963 n° 15, le intere percentuali stabilite dal presente accordo per ferie, gratifica e festività;
- c) Dal quinto giorno e sino al limite contrattuale della conservazione del posto:
 - per operai ed operaie il 10,60%;
 - per gli apprendisti inferiori ai 16 anni di età, il 14,70%;
 - per gli apprendisti superiori ai 16 anni di età, il 12,45%.

Le percentuali previste al presente Articolo verranno sempre computate sulla base del normale orario di lavoro aziendale.

Quando l'assenza del lavoratore per infortunio o malattia cada durante un periodo di totale sospensione del lavoro dell'azienda, le percentuali verranno calcolate sul normale orario di lavoro previste dal C.C.N.L. 10/2/62.

Art. 16 - Apprendistato

Per i giovani che hanno ultimato, nel settore del legno, il ciclo di addestramento professionale frequentando i corsi di formazione del Ministero del Lavoro, conseguendo la idoneità, la durata del periodo di apprendistato prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria verrà ridotta del 50%.

Art. 17 - Controversie

Le controversie individuali e plurime devono essere sottoposte all'esame delle Organizzazioni contraenti interessate, per un tentativo di conciliazione.

In caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, le controversie stesse dovranno essere demandate all'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O., per un ulteriore esperimento con-

ciliativo.

Art. 18 - Decorrenza e durata

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° Giugno 1963. Per quanto riguarda la durata si fa riferimento a quanto stabilito nell'art. 1 dell'accordo stesso.

Seguono le firme.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

