

TESTO DELLE RIVENDICAZIONI CONSEGUITE DA APPORTARE AL C.C.N.L.
CONSERVE ANIMALI 23/11/1963

Il 22 Marzo 1966 a Roma presso la Sede della Lega Nazionale Cooperative e Mutue

t r a

1'ASSOCIAZIONE NAZIONALE COOPERATIVE AGRICOLE

e

la F.U.L.P.I.A. - C.I.S.L.; la F.I.L.Z.I.A.T. - C.G.I.L. e la
U.I.L.I.A. - U.I.L.

è

intervenuto il seguente accordo per la stipula del C.C.N.L. da valere per i dipendenti dalle Aziende Cooperative Agricole di macellazioni, lavorazioni, conservazioni carni.

Il C.C.N.L. del 23/11/1963 viene così modificato o/e integrato (la stesura definitiva sarà fatta entro il 30 Aprile 1966):

AGENTE CONTRATTUALE - Si conviene di aggiungere la seguente dizione al punto 2) della premessa al contratto vigente:

"i Sindacati provinciali di categoria o istanze sindacali inferiori da essi di volta in volta delegate. Per le aziende composte da più stabilimenti staccati, la contrattazione aziendale si avrà sia a livello di gruppo o complesso che di singolo stabilimento"

COTTIMO - Viene affermata:

- a) - la contrattazione per modifiche anche parziali dei cottimi in atto;
- b) - la stipula di una nuova regolamentazione per le linee, giostre, catene, circuiti (base formulazione Intersind più modalità cadenza);
- c) - nuova procedura di contestazione: l'operaio potrà rivolgersi al capo reparto o direttamente alla C.I. - Se si tratta di cottimi collettivi (a squadra), direttamente alla C.I.;
- d) - per i concottimisti si prevede il "collegamento" al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo o ad altre forme di incentivo.

PREMIO DI PRODUZIONE - Premessa generale per formulazione nuovo articolo:

- a) - il premio di produzione è formato da due elementi: base ed incremento;
- b) - il premio di produzione è collegato a parametri obiettivi che ne determinano l'incremento;
- c) - la contrattazione del premio è periodica;
- d) - in caso di impossibilità di reperire un parametro obiettivo, per determinare l'incremento, si procederà periodicamente ad una contrattazione libera.

occupazione l'Azienda comunicherà, entro 90 giorni dalla decorrenza del contratto, tramite la organizzazione territoriale degli imprenditori, ai rappresentanti dei sindacati dei lavoratori l'organico numerico dei lavoratori occupati per ogni stabilimento o filiale, suddiviso per categoria di appartenenza dei lavoratori ed apprendisti.

L'azienda comunicherà altresì ogni sei mesi ai rappresentanti dei sindacati dei lavoratori, sempre tramite la Organizzazione territoriale degli imprenditori, le modifiche dell'organico aziendale sia per le nuove assunzioni sia per la cessazione del rapporto di lavoro, indicando per le assunzioni la categoria assegnata e, per la cessazione del rapporto di lavoro, la categoria di appartenenza.

Contrattazione applicativa

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori si procederà alla trattativa applicativa dell'inquadramento dei lavoratori dell'azienda sulla base delle modalità di comunicazione e trattativa stabilita dal contratto.

AMBIENTE DI LAVORO

- a) Diritto del Sindacato a trattare gli aspetti normativo-sindacali della sicurezza del lavoro e della difesa della salute.
- b) Su richiesta del Sindacato, costituzione Commissione Paritetica tecnico-aziendale (con facoltà di volta in volta di richiedere l'intervento medico di parte).
- c) Metodi e strumenti di rilevazione condizioni ambientali (nocività).
- d) Riconoscimento possibile modifica regolamento rapporto di lavoro in relazione alle condizioni ambientali e di sicurezza del lavoro (orario - cottimo - rotazione - turni - ecc.)
- e) Paghe nocività (anche a scalare).

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Esame congiunto fra Sindacato ed azienda, o a livello provinciale tra le organizzazioni stipulanti, dei programmi dei corsi di formazione professionale.

INIZIATIVE SOCIALI

Partecipazione del Sindacato alla determinazione dei regolamenti attinenti alle iniziative sociali ed aziendali.

Definizione, in sede di stesura del contratto, di forme e metodi di partecipazione.

LIVELLI DI OCCUPAZIONE

Le parti procederanno ad una consultazione preventiva in presenza di modifiche tecnologiche, della organizzazione del lavoro o di situazioni contingenti che possono, a giudizio di una delle parti, comportare riflessi sui livelli di occupazione o sugli orari di lavoro.

Per quanto si riferisce all'orario di lavoro si darà luogo

al di sotto delle 40 ore e semprechè interessi più del 20% dei dipendenti e comunque più di 50 unità per una durata superiore a 30 giorni.

RIUNIONI E ATTIVITA' SINDACALI IN AZIENDA - Diritto di riunioni sindacali in ambienti messi a disposizione dell'azienda fuori dell'orario di lavoro, con partecipazione dei dirigenti sindacali; dette riunioni avverranno possibilmente al termine della giornata lavorativa e del turno, per i turnisti.

Di dette riunioni il Sindacato interessato darà preventiva comunicazione di almeno 24 ore.

Obbligo di fornitura di un locale apposito per lo svolgimento della attività sindacale con carattere saltuario per imprese da 100 a 300 dipendenti; oltre tale limite il locale dovrà essere disponibile in maniera permanente.

AFFISSIONI

- a) - Viene aggiunto al primo comma dell'articolo relativo ... "o di persone da essi appositamente delegate".
- b) - Al secondo comma viene abolita ... "attinenti il rapporto di lavoro".
- c) - Viene abolito l'ultimo comma.

VERSAMENTO CONTRIBUTI SINDACALI - L'articolo relativo viene così modificato: "Per la riscossione dei contributi sindacali, l'azienda provvederà a trattenere sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta l'importo del contributo associativo.

Tale trattenuta verrà effettuata secondo le seguenti modalità:

- mensilmente ed in quota fissa unica per le aziende fino a 100 dipendenti;
- mensilmente ed in quota fissa con due misure diverse per le aziende con più di 100 e fino a 300 dipendenti;
- mensilmente, in quota fissa, con più misure diverse o, a richiesta in quota percentuale sulla retribuzione, nelle aziende con più di 300 dipendenti.

Al fine di cui ai precedenti capoversi del presente articolo, all'azienda verrà consegnata delega, valida fino a revoca, debitamente sottoscritta dal lavoratore, la delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare (in cifra o in percentuale) del contributo che l'azienda stessa è autorizzata a trattenere.

La raccolta delle deleghe potrà avvenire per referendum, al massimo una volta all'anno o individualmente. Nel primo caso verranno concordate le opportune modalità di effettuazione tra le organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti.

L'Azienda trasmetterà mensilmente alla persona appositamente delegata da ciascun sindacato provinciale appartenente alle federazioni nazionali stipulanti il contratto di lavoro, un istituto

pendenti sulla retribuzione dei quali è stata operata la trattenuta stessa.

L'istituto bancario provvederà, quindi, sulla base di accordi intervenuti con le organizzazioni sindacali, a trasmettere ad ogni associazione sindacale la somma dei contributi di rispettiva pertinenza.

Chiarimento a verbale

Per retribuzione di cui al 2° comma del presente articolo si intende la retribuzione lorda globale di fatto come da listino paga, esclusi gli assegni familiari ed ogni altra indennità ed integrazione di carattere previdenziale.

ATTIVITA' FORMATIVA E ASPETTATIVA SINDACALE

Per consentire la partecipazione degli iscritti all'attività formativa del sindacato saranno concessi permessi non retribuiti secondo le seguenti modalità:

a) la richiesta con indicazione della durata del permesso, dovrà essere avanzata dal sindacato provinciale di categoria alla Associazione imprenditoriale almeno:

- 15 giorni prima della data di godimento del permesso di durata fino a 3 giornate;
- 50 giorni prima della data di godimento del permesso di durata superiore a 3 giorni e fino ad un massimo di un mese;

b) per le aziende con un organico di dipendenti fino a 100, il numero dei permessi contemporanei non potrà superare il 4% dell'organico stesso.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali che impediscano il normale quotidiano lavoro, verrà concesso un periodo di aspettativa fino alla scadenza dell'incarico sindacale.

PERMESSI RETRIBUITI - Aveni diritto: gli appartenenti agli organismi statutari confederali e federali a livello nazionale e provinciale delle organizzazioni stipulanti.

Entità permessi: - da 50 a 100 dipendenti, 96 ore pro-capite, massimo globale di ore annuali 102;

- da 101 a 200 dipendenti, 96 ore pro-capite, massimo globale di ore annuali 288;

- da 201 a 300 dipendenti, 120 ore pro-capite, massimo globale di ore annuali 600;

- oltre 500 dipendenti, 120 ore pro-capite, senza massimale.

Dichiarazione a verbale

In caso di presenza di aventi diritto a permessi retribuiti, in aziende con meno di 50 dipendenti, saranno presi opportuni accordi a livello provinciale.

QUOTE UNA TANTUM CONTRATTUALE - In sede di stesura definitiva del contratto le parti concorderanno le modalità per la esazione delle quote suddette.

CLASSIFICAZIONE E COEFFICIENTI RETRIBUTIVI - I coefficienti retributivi vengono così modificati:

<u>OPERA I</u>		<u>IMPIEGATI</u>	
- 148	1 [^] superiore	- 270	1 [^] A
- 135	1 [^]	- 240	1 [^] B
- 122	2 [^]	- 200	2 [^] (intermedi 1 [^])
- 114	3 [^]	- 148	3 [^] (intermedi 2 [^])
- 108	4 [^]	- 132	4 [^]
- 100	5 [^]	- 120	5 [^]

Nota

Abolizione delle categorie speciali

Le categorie speciali sono abolite con il relativo passaggio nelle categorie impiegatizie sulla base del valore della prestazione lavorativa.

Detto passaggio avverrà nell'ambito delle categorie impiegatizie in relazione alle declaratorie, esemplificazioni e profili professionali.

La determinazione di tali passaggi verrà effettuata nell'ambito delle norme per la contrattazione aziendale.

Pertanto, in base alle nuove declaratorie, gli attuali appartenenti alle categorie speciali sono inseriti nelle categorie impiegati 2[^] e 3[^].

ASSORBIMENTI - Sui superminimi esistenti (individuali o collettivi) è consentito un riassorbimento per il coordinamento parametrico nelle seguenti misure:

OPERA I	: + sino a 5 punti	nessun assorbimento
	- da 6 a 10 "	50%
	- oltre 10 "	assorbimento completo
IMPIEGATI	: - sino a 7 punti	nessun assorbimento
	- da 8 a 10 "	50%
	- oltre 10 "	assorbimento completo.

DECLARATORIE CATEGORIE - Saranno definite in sede di stesura definitiva del nuovo contratto.

PROCEDURA CONTROVERSIE QUALIFICHE - In ogni Azienda, stabilimento o filiale sarà costituita una Commissione tecnica composta pariteticamente dai rappresentanti sindacali dei lavoratori e dai rappresentanti della direzione aziendale.

I compiti della Commissione sono:

- a) - su indicazione dei rappresentanti dei sindacati dei lavoratori o su indicazione dei rappresentanti della direzione aziendale,

che relative alle controversie sulle qualifiche;

- b) - interpellare i lavoratori interessati alle controversie e registrare le considerazioni e le valutazioni dei lavoratori stessi sulla sostanza dei loro reclami;
- c) - elaborare e sistemare la raccolta dei dati e degli elementi per ogni controversia e passare copia entro 20 giorni sia ai rappresentanti sindacali dei lavoratori sia alla direzione aziendale;
- d) - la Commissione Tecnica ha la facoltà di partecipare e di intervenire nel corso dell'esame della controversia nelle varie istanze in qualità di organo tecnico ed esprimere propri pareri.

La vertenza in prima istanza deve essere risolta in 30 giorni. Trascorsi i 30 giorni, la vertenza passa automaticamente alla 2^a istanza e cioè a livello sindacale.

NORMA PER FAVORIRE L'AGGIORNAMENTO TECNICO PROFESSIONALE

Al fine di favorire l'aggiornamento tecnico professionale che i singoli impiegati intendono conseguire sia attraverso la frequenza di normali corsi scolastici o di specializzazione, sia attraverso il miglioramento individuale delle proprie conoscenze professionali inerenti alla specifica attività aziendale, saranno stabilite le modalità di regolamentazione di tale materia.

Su richiesta delle organizzazioni sindacali si procederà ad incontri per definire i criteri e le norme riguardanti le modalità atte a favorire la frequenza dei corsi suddetti.

REGOLAMENTAZIONE AUMENTI DI MERITO

Allo scopo di regolamentare l'assegnazione degli aumenti di merito secondo criteri obiettivi, è prevista a livello aziendale, su richiesta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, la contrattazione di sistemi di assegnazione degli aumenti di merito in relazione alle specifiche situazioni aziendali ed ai metodi da definire tra le parti.

I criteri obiettivi di valutazione del merito non devono con tenere caratteristiche anti-sindacali o anti-sciopero.

Le procedure di determinazione e di applicazione dei sistemi suddetti devono consentire la contestazione individuale e/o collettiva dei giudizi di merito espressi.

AVVICINAMENTO OPERAI - IMPIEGATI

MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

- a) **INDENNITA' INTEGRATIVA;** a carico dell'azienda dall'8° al 180° giorno di malattia nella misura del 20% della retribuzione;
- b) **CARENZA;** malattia di durata da 8 fino a 10 giorni, copertura di un giorno di carenza con indennità di integrativa del 70%;
malattia di durata da 11 fino a 20 giorni: copertura di 2 giorni di carenza con indennità integrativa nella misura del 70%.

MALATTIA di durata da 21 fino a 180 giorni: copertura di 3 giorni di

I miglioramenti suddetti verranno corrisposti in due tempi così scaglionati e nella misura seguente:

- 50% dal 1° Aprile 1966
- 100% dal 1° Ottobre 1967.

INFORTUNI SUL LAVORO

- Infortunio di durata fino a 4 giorni: trattamento di legge.
- Indennità integrativa: dal 5° al 20° giorno integrazione 20%
dal 21° " 90° " " 26%
dal 91° in poi " " 11%

I criteri per la erogazione delle indennità integrative seguiranno le norme dei rispettivi istituti assicurativi.

In casi di sopravvenienza di malattie non assistibili a norma del regolamento INIAM, le parti si incontreranno per esaminare la situazione.

I benefici derivanti dal trattamento contemplato dai precedenti comma del presente articolo non sono cumulabili con quelli derivanti da trattamenti in atto sotto qualunque forma per la materia, nonchè con quelli che dovessero conseguire da eventuali modifiche del trattamento mutualistico.

ORGANI DI CONTROLLO - Le parti convengono di istituire organi o strumenti di controllo, che, fatti salvi i diritti irrinunciabili del lavoratore ammalato e segnatamente il rapporto di fiducia ammalato-medico, valgano a scoraggiare ed a reprimere ogni eventuale abuso.

INDENNITA' DI ANZIANITA' OPERAI - PER ANZIANITA' MATURE DAL 1°/1/1967

- 100 ore di retribuzione per anzianità da 1 a 10 anni compiuti;
- 150 ore " " " " " 10 e fino a 20 anni"
- 200 ore " " " " " oltre i 20 anni.

SCATTI DI ANZIANITA' OPERAI - Ricalcolo annuale in riferimento alla contingenza; equiparazione alla regolamentazione degli impiegati in caso di passaggio di qualifica.

NORME DISCIPLINARI - Impegno a stabilire una apposita regolamentazione.

ORARIO DI LAVORO - Riproporzionamento delle 4 ore settimanali di riduzione dell'orario di lavoro sui minimi salariali. La decorrenza del procedimento avrà i seguenti tempi di attuazione:

- 50% dal 1/4/1966 e decorrenza dello straordinario dalla 46^a ora
- 100% dal 1/10/1967 e decorrenza dello straordinario dalla 44^a ora.

NOTA A VERBALE ORARIO DI LAVORO: tutti i lavoratori, compresi gli impiegati già definiti di concetto con funzioni direttive, ove soggetti al vincolo dell'orario di lavoro nei limiti dell'orario contrattua

le, dovranno essere retribuiti per tutte le ore supplementari o straordinarie, eventualmente comandate o esplicitamente autorizzate dall'azienda, in base alle norme stabilite nello stesso contratto di lavoro per tali ore supplementari o straordinarie.

AUMENTO SALARI E STIPENDI - 5% sulle paghe riproporzionate in base alla riduzione dell'orario e secondo gli scaglionamenti concordati.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO - dal 1° Aprile 1966 al 31 dicembre 1968.

STUDENTI LAVORATORI - Facilitazioni per garantire la frequenza ai corsi e la partecipazione agli esami per gli studenti lavoratori. (Le modalità saranno definite in sede di stesura del contratto).

APPRENDISTATO - per gli apprendisti:

- a) L'apprendista, a fine tirocinio, in relazione alle declaratorie contrattuali ed ai requisiti professionali acquisiti nel corso stesso, avrà assegnata la categoria corrispondente alla finalità dell'apprendistato.
- b) Esame congiunto tra sindacato-azienda dei programmi di corsi di apprendistato a livello provinciale fra le organizzazioni stipulanti.
- c) Inquadramento al termine dei corsi con le modalità previste per l'inquadramento degli altri lavoratori.
- d) Revisione e coordinamento degli articoli in base alle nuove norme (tabella, nuovo orario di lavoro, tirocinio presso diverse aziende, ecc.)

COORDINAMENTI DIVERSI AGRICOLI - Aggiornamento e coordinamento complessivo degli articoli del contratto che sono difformi dalle leggi, dagli indirizzi della magistratura e dalle nuove norme del contratto e revisione di formulazioni ritenute concordemente necessarie.

ACCORDI INTERCONFEDERALI - Allo scopo di arginare il coordinamento del contratto nazionale con gli accordi interconfederali, le parti convengono che qualora entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del contratto nazionale tale coordinamento non abbia avuto luogo, fra i rispettivi organi Confederali si incontreranno per l'esame della situazione.

Le parti si riuniranno entro il 30/4/1966 per la definitiva stesura del contratto,-

---ooOoo---