

E 2 1 0 4 9 5 . 1 0 5 1

ACCORDO AZIENDALE PER LE CANTINE COOPERATIVE E IL CONSOR-
ZIO INTERPROVINCIALE VINI ADERENTE ALL'ASSOCIAZIONE PRO-
VINCIALE DELLE COOPERATIVE AGRICOLE DI MODENA.

Il 21 Luglio 1966 a Modena presso la Sede dell'Associazione Pro-
vinciale delle Cooperative Agricole

t r a

il Consorzio Interprovinciale Vini anche per conto delle Cantine associa-
te di Castelfranco E., Sorbara, Ganaceto, Carpi assistito dall'Associa-
zione Provinciale delle Cooperative Agricole

e

la FILZIAT - CGIL, PULPIA - CISL, UILIA - UIL

è

intervenute il seguente accordo da valere per i dipendenti delle Aziende
vinicole di cui sopra della provincia di Modena.

Il CCNL del 24/11/63 viene così modificato e / e integrato:

AGENTE CONTRATTUALE - si conviene di aggiungere la seguente dizione al
punto 2) della premessa al contratto vigente: "I sindacati provinciali di
categoria e istanze sindacali inferiore da essi di volta in volta delega-
te. Per le aziende composta da più stabilimenti staccati, la contrattazio-
ne aziendale si avrà sia a livello di gruppo e complesso che di singolo
stabilimento".

COTTIMO - qualora si verificasse una attività di cottimo le parti si in-
contreranno per studiarne l'attuazione.

PREMIO DI PRODUZIONE - per quanto riguarda il premio di produzione si sta-
bilisce quanto segue:

- 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 deter-
minano l'incremento;
- c) la contrattazione del premio è periodica;
- d) in casi di impossibilità di reperire un parametro obiettivo, per deter-
minare l'incremento, si procederà periodicamente ad una contrattazione
libera.

./.

STRUTTURE DELLE QUALIFICHE DEI LAVORATORI

Comunicazione ai sindacati

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

L'Azienda comunicherà 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 del 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 contrattare gli aspetti normativi-sindacali della sicurezza del lavoro e della difesa della salute;
- b) su richiesta del Sindacato:
 - 1) Costituzione Commissione Paritetica Tecnico-Aziendale (con facoltà di volta in volta di richiedere l'intervento medico di parte);
 - 2) definizione metodi e strumenti di rilevazione condizioni ambientali (nocività);
 - 3) riconoscimento possibile modifica rapporto di lavoro in relazione alle condizioni ambientali e di sicurezza del lavoro (orario, cottimo, rotazione, turni, ecc.);
 - 4) determinazione paghe in base alla nocività dell'ambiente anche a scalare.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Esame congiunto fra Sindacato e 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 alle iniziative sociali ed aziendali.

LIVELLO DI OCCUPAZIONE - le parti procederanno ad una consultazione preventiva in presenza di modifiche tecnologiche, della organizzazione del lavoro e di situazioni contingenti che possono, a giudizio delle parti, comportare riflessi sui livelli di occupazione e sugli orari di lavoro.

Per quanto si riferisce all'orario di lavoro si darà luogo alla consultazione quando la riduzione porti la durata settimanale 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 almeno 24 ore prima.

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

AFFISSIONI

- viene aggiunto al primo comma dell'art. 5 del CCNL 24/11/63 "e di persone da essi appositamente delegate";
- al secondo comma viene abolita ... "attinenti al rapporto di lavoro";
- viene abolite l'ultimo comma.

VERSAMENTO CONTRIBUTI SINDACALI - l'azienda previa delega del lavoratore è tenuta a trattenere le quote sindacali fissate dalla delega stessa.

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:

- 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;
 - 30 giorni prima della data di godimento del permesso, di durata superiore a 3 giorni fino ad un massimo di 1 mese;
- 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 della durata massima di 3 anni.

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

- Entità permessi: - da 10 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 300 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 10 dipendenti, saranno presi opportuni accordi a livello provinciale.

CLASSIFICAZIONI E COEFFICIENTI RETRIBUTIVI - i coefficienti retributivi vengono così modificati:

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

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 alla declaratoria, 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, agli attuali appartenenti alle categorie speciali sono inseriti nelle categorie impiegati 2^a e 3^a.

PROCEDURA CONTROVERSIE QUALIFICHE - In ogni azienda, stabilimento o filiale sarà costituita una commissione tecnica composta pariteticamente dai rappresentanti sindacali dei lavoratori e dei 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, raccogliere i dati e gli elementi necessari per istruire pratiche relative alle controversie sulle qualifiche;
- b) Interpellare i lavoratori interessati alle controversie a 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 dell'Azienda;
- d) La Commissione tecnica ha la facoltà di partecipare e di intervenire nel corso dell'esame della controversia nelle varie istanze in qualità di organi tecnico ed esprimere propri pareri.

La vertenza in prima istanza deve essere risolta entro 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 intendono conseguire sia attraverso la frequenza di normali corsi scolastici e 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 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 di definire tra le parti.

I criteri obiettivi di valutazione del merito non devono contenere caratteristiche anti-sindacali e anti-sciopero.

La procedura 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) Indennità INTEGRATIVA: a carico delle aziende dell'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 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 carenza con indennità integrativa nella misura dell'86%.

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

50%	DAL 1 LUGLIO 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° al 90°" " 26%
- dal 91° in poi" " 11%

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

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

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

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

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

- 100 ore di retribuzione anzianità da 1 a 10 anni compiuti;
- 150 ore di " " p/ " "10 fino a 20 anni compiuti;
- 200 ore di " " " " oltre ai 20 anni.

L'anzianità maturata alla data 1/1/67 verrà peraltro calcolata agli effetti dell'applicazione della maggiore indennità prevista dal FI/1/67

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Gli operai per ogni biennio di anzianità di servizio prestato 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

./.

0a | A0(aae0^ } dca^
0f & { ^ } d A | ^ \ caef / aca [| ca^ a^ | caef } d caeze a } ^ fa

sa società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, in dipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura dell'1,50% sulla retribuzione risultante dai minimi tabellati e dalla contingenza in atto al momento dello scatto, per il 1° biennio, e dal 2% della stessa retribuzione per il secondo e per il terzo biennio.

Gli aumenti periodici saranno ricalcolari ad ogni variazione dei minimi retributivi e le nuove misure andranno in vigore dal 1° giorno del mese successivo alla variazione.

Il ricalcolo degli aumenti periodici per quanto concerne le variazioni delle indennità di contingenza si effettuerà al termine di ogni anno e avrà applicazione dal 1° gennaio dell'anno successivo.

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

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

ORARIO DI LAVORO - Viene concordata una riduzione dell'orario di lavoro per gli operai di un'ora settimanale, portando così l'orario al 44 ore. La decorrenza del provvedimento avrà attuazione dal 1° ottobre 1966.

NOTA A VERBALE ORARIO DI LAVORO - Tutti i lavoratori, compresi gli impiegati già definiti di concetto ove soggetti al vincolo dell'orario di lavoro nei limiti dell'orario contrattuale, dovranno essere retribuiti per tutte le ore supplementari e straordinarie, eventualmente comandate o esplicitamente autorizzate dalla azienda, in base alle norme stabilite nei stesse contratti di lavoro per tali ore supplementari e straordinarie.

AUMENTO SALARI E STIPENDI - 5% sulla paga base.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO: dal 1° luglio 1966 al 31/12/1968.

STIPENDI 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 di tirocinio, in relazione alle dichiarazioni contrattuali ed ai requisiti professionali acquisiti nel corso stesso, avrà assegnata la categoria corrispondente alla finalità dell'apprendistato.
- b) Esame congiunte 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 (tabelle, nuovo orario di lavoro, tirocinio presso diverse aziende, ecc.).

CONTRATTO NAZIONALE - Qualora venga stipulato un contratto nazionale di lavoro per i dipendenti delle Aziende vinicole Cooperative il presente accordo decadrà automaticamente.

DICHIARAZIONE VERBALE

Rimane concordato tra le parti che qualora intervenga il rinnovo del C.C.N.L. per i dipendenti da Aziende Vinicole e acetiere in vigore dal 1° novembre 1963 il presente accordo verrà assorbito in esso e le parti si incontreranno per adeguarne i punti eventualmente controversi.

Per quanto riguarda il trattamento economico che fisserà il nuovo C.C.N.L. viene concordato che rimangano valide le condizioni di miglior favore fino ad una concorrenza massima del 2% oltre tale percentuale di trattamento economico verrà adeguato a quelle del C.C.N.L.

Archivio Storico Cisl Emilia
Portale della contrattazione



Allegato 1

AUMENTO SALARIALE CONSEGUITO IN FORZA DEGLI ARTICOLI "CLASSIFICAZIONE E COEFFICIENTI" E "AUMENTO SALARI E STIPENDI"

CATEGORIE OPERAIE

Categorie	Nuovi coeffic.	Tariffa Preced.	Tariffa attuale	Aumento conseg.	Arrotond. aumento
<u>OPERAIO SUPER SPECIALIZZ.</u>	148	-	324,90	-	-
<u>1^a Categoria</u>	135				
Sup. 18 anni		275,95	296,35	20,40	20,40
16 - 18 anni		237,60	255,15	17,55	17,55
<u>2^a CATEGORIA</u>	122				
Sup. 18 anni		246,70	267,80	21,10	21,10
16 - 18 anni		210,45	228,43	17,98	18,00
Inf. 16 anni		174,15	189,04	14,89	14,90
<u>3^a CATEGORIA</u>	114				
Sup. 18 anni		232,05	250,25	18,20	18,20
16 - 18 anni		171,45	184,88	13,43	12,45
Inf. 16 anni		135,15	145,74	10,59	10,60
<u>4^a CATEGORIA</u>	108				
Sup. 18 anni		222,65	237,05	14,40	14,40
16 - 18 anni		171,45	182,52	11,07	11,05
Inf. 16 anni		135,15	143,88	8,73	8,75
<u>5^a CATEGORIA</u>	100				
Sup. 18 anni		209,05	219,50	10,45	10,45
16 - 18 anni		154,50	162,22	7,72	7,70
Inf. 16 anni		107,25	112,61	5,36	5,35

AUMENTO SALARIALE CONSEGUITO IN FORZA DEGLI ARTICOLI "CLASSIFICAZIONE E COEFFICIENTE" E "AUMENTO SALARI E STIPENDI"

CATEGORIE IMPIEGATIZIE

Categorie	Nuovi coeffic.	Tariffa preced.	Tariffa attuale	Aumento conseg.	Arrotond. aumento
<u>1^a CATEGORIA "A"</u>					
Sup. 21 anni	270	110.900	123.250	12.350	
<u>1^a CATEGORIA "B"</u>					
Sup. 21 anni	240		109.560	-	
<u>2^a CATEGORIA</u>					
Sup. 21 anni	200	83.100	91.300	8.200	
Inf. 21 anni		72.050	79.206	7.156	
<u>3^a CATEGORIA</u>	148				
Sup. 21 anni		61.750	67.550	5.800	
20 - 21 anni		59.300	64.900	5.600	
19 - 20 anni		57.000	62.350	5.350	
18 - 19 anni		52.400	57.350	4.950	
17 - 18 anni		45.150	49.400	4.250	
16 - 17 anni		41.900	45.850	3.950	
Inf. 16 anni		34.550	37.800	3.250	
<u>4^a CATEGORIA</u>	132				
Sup. 21 anni		54.800	60.250	5.450	
20 - 21 anni		52.350	57.530	5.200	
19 - 20 anni		50.800	55.850	5.051	
18 - 19 anni		47.600	52.350	4.750	
17 - 18 anni		40.200	44.200	4.000	
16 - 17 anni		37.850	41.600	3.750	
Inf. 16 anni		30.200	33.200	3.000	
<u>5^a CATEGORIA</u>	120				
Sup. 21 anni		51.350	54.800	3.450	
20 - 21 anni		49.050	52.350	3.300	
19 - 20 anni		47.600	50.800	3.210	
18 - 19 anni		44.550	47.550	3.000	
17 - 18 anni		37.650	40.200	2.550	
16 - 17 anni		35.450	37.850	2.400	
Inf. 16 anni		28.300	30.200	1.900	