

Acc. 1-8-67
Scad. 31-12-68

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Addì 9 Agosto 1967 fra la Mon Jardin italiana S.p.A. stabilimento di Mirandola rappresentata a tutti gli effetti contrattuali e di legge dai Sigg. Roisen Jaques, Leienre Andree assistiti dall'Avv.

e

la FULPIA - CISL rappresentata dai Sigg. Arletti William e Baraldi Rino e Ghisi Odilio assistiti dai membri di C.I. Cavicchioli Ovilio e Galavotti Enzo;

la FILZIAT - CGIL rappresentata dai Sigg. Benatti Fernando e Amadei Nevio, assistiti dal membro di C.I. _____

si è stipulato il seguente Contratto Aziendale di lavoro da valere per tutte le maestranze dipendenti.

ART. 1 - TRATTAMENTO NORMATIVO E RETRIBUTIVO DI DIRITTO

La Mon Jardin applicherà ai dipendenti il trattamento tabellare e normativo stabilito dalle tabelle allegate al presente Contratto Aziendale di Lavoro. Lo stesso trattamento verrà riconosciuto ai lavoratori che verranno assunti stagionalmente a norma dell'Art. 1 lett. a) della Legge 18/4/1962 n. 230.

ART. 2 - MANTENIMENTO TRATTAMENTO ECONOMICO DI MIGLIOR FAVORE

Agli operai in servizio al momento della stipulazione del presente Accordo sarà mantenuta la differenza tra l'attuale trattamento retributivo e quello stabilito dal seguente assetto tabellare "a titolo di integrazione ad personam" ^{su} _{la H. gli stabil. contr. Haradi}

ART. 3 - Fermo restando che nulla viene innovato alle disposizioni legislative e contrattuali sulla durata massima dell'orario di lavoro per il singolo dipendente è fissata, in 45 ore settimanali a decorrere dal 1/8/67 e in 44 ore settimanali a decorrere dal 1/1/1969.

A fronte di tale riduzione sarà comunque corrisposte ai lavoratori un compenso pari rispettivamente a 3 quote orarie fino al 31/12/68 e a 4 quote dal 1/1/1969, di retribuzione globale di fatto.

In relazione alle particolari caratteristiche dell'azienda è in facoltà della medesima di sostituire la corresponsione delle 3 quote orarie più sopra precisate con gli intervalli di 30 minuti durante ciascuna giornata lavorativa come previsto dall'Accordo Aziendale 5/3/1966.

./.

0a | A(aaeO^) daf
0f & { ^ } d A | ^ \ caef / aae [| cae ^ a ^ | caef } d aaeae a } ^ fa

ART. 4 - PREMIO SPECIALE

Il premio speciale previsto dal CCNL 13/9/1962 viene aumentato rispettivamente a ore 110 annue a decorrere dal 1/8/67, a 120 ore dal 1/8/68 e a 130 ore dal 1/6/69 ~~compiute~~ a tutti i dipendenti.

ART. 5 - PARITA' SALARIALE

Le parti hanno convenuto di dare attuazione alla parità salariale così come previsto dagli accordi interconfederali 16/7/1960. Le categorie pertanto saranno ridotte da 8 a 5.

ART. 6 - NUOVI PARAMETRI O COEFFICIENTI

<u>OPERAI</u> (uomini e donne)	1a Categoria	Coeff.	132=
	2a "	"	118=
	3a "	"	111=
	4a "	"	106,50=
	5a "	"	100=
<u>INTERMEDI</u> (uomini e donne)	1a Categoria	Coeff.	190=
	2a "	"	130=
<u>IMPIEGATI</u> (uomini e donne)	1a Categoria	Coeff.	255=
	2a "	"	191=
	3a "	"	142=
	4a "	"	126=
	5a "	"	118=

ART. 7 - La Men Jardin italiana corrisponderà ai dipendenti operai, intermedi e impiegati i seguenti aumenti salariali da calcolarsi sui minimi contrattuali riparametrati.

Dall'1/8/1967	10%
Dall'1/8/1968	3%
Dall'1/8/1969	4%

Gli aumenti di cui sopra sono assorbibili.

Per quelle categorie alle quali, a seguito degli assorbimenti effettuati non derivasse alcun beneficio economico, viene riconosciute a decorrenza dal 1/8/1967 un aumento del 5% dei minimi tabellari della categoria di appartenenza, ed un ulteriore 2% dal 1/1/1969. Quanto sopra abréga ad ogni effetto l'accordo verbale 19/6/1967 relativo ad un aumento salariale del 7% in acconto.

Per gli impiegati ed intermedi l'Azienda ha facoltà di procedere all'eventuale assorbimento fino a concorrenza dei benefici economici previsti dal presente accordo. Pertanto l'aumento garantite di cui sopra non sarà applicate a quegli impiegati ed intermedi che godono di una retribuzione di fatto superiore a quella risultante dall'applicazione del presente accordo.

I nuovi minimi salariali di cui al presente articolo sono quelli risultanti dalle allegate tabelle.

ART. 8 - INFORTUNI SUL LAVORO

A titolo di integrazione, a tutti gli operai colpiti da infortunio, la Mon Jardin corrisponderà la differenza fra la retribuzione salariale dovuta al dipendente per l'orario giornaliero di lavoro di 8 ore e l'ammontare della liquidazione corrisposta dall'INAIL limitatamente agli infortuni superiori ai 12 giorni. Per gli infortuni di durata inferiore ai 12 giorni l'azienda corrisponderà una integrazione forfettaria di £. 5.000. Le parti convengono altresì che la presente integrazione non ha alcun carattere di retribuzione, non avendo una corrispettiva prestazione lavorativa, pertanto l'integrazione medesima non è assoggettabile a contributo.

ART. 9 - VUOTATURA CASSE POMODORO

Agli operai che verranno dall'Azienda adibiti alla vuotatura casse pomodoro sui canali posti alla testa della linea di lavorazione, anche in considerazione del lavoro disagiato, verrà corrisposta, soltanto per il periodo in cui per durerà detta prestazione, la retribuzione della 2^a categoria.

ART. 10 - TARIFFE IN RELAZIONE ALL'ETA' DEGLI OPERAI

A tutti i dipendenti uomini e donne appartenenti alla qualifica operaia verrà riconosciuta la tariffa dei superiori agli anni 21.

ART. 11 - PERSONALE FEMMINILE

Al personale femminile che abbia prestate precedentemente la propria attività alle dipendenze della Mon Jardin italiana, per un periodo di 18 mesi (due campagne) verrà riconosciuta la 4a categoria.

ART. 12 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Gli operai per ogni biennio di anzianità di servizio prestate avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merite, ad una maggiorazione nella misura dell'1,50% della paga minima tabellare oraria della categoria cui appartiene l'operaio, nonché della indennità di contingenza in atto al momento dello scatto.

Al fine del compute degli aumenti periodici di anzianità, si considera un massimo di due scatti biennali per categoria.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo 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 dell'indennità di contingenza, si ef

fettuerà al terminedi ogni anno solare ed avrà applicazio
ne dal 1° gennaio dell'anno successivo.

In caso di passaggio degli operai a categoria superio
re, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già ma
turati sarà riportata alla misura del 50° 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 assegnazio
ne alla nuova categoria.

L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo
aumento periodico, decorre dal 1° gennaio 1967.

A seguito della istituzione dei 2 scatti di anzianità
l'Azienda, in deroga a quanto disposto dall'Art. 21 del
CCNL 13/9/1962 parte operai, corrisponderà, in due rate, le
quote spettanti del premio di anzianità maturate al 31/12/66.

ART. 13 - ORGANICO AZIENDALE

Le parti si danno atto che il personale fijo in forza al
31/12/1966 di cui la Società ha fornito un elenco, che si al
lega al verbale di accordo, ha corrisposto adeguatamente al
fabbisoglo di forza lavoro dello stabilimento nei periodi
fuori campagna, e pertanto rappresenta la forza di lavoro da
considerare come organico complessivo, senza pregiudizio di
ristrutturazioni di reparti o servizi e di qualsiasi aposta
mento interno disposto dalla Direzione.

Le parti ritengono pertanto che la consistenza del perso
nale, come risultante da detto elenco, possa rimanere invaria
ta, salvo che per esigenze tecniche, per ristrutturazione de
gli impianti, per mutate condizioni economiche e commerciali,
si debba addivenire a riduzioni transitorie e permanenti, per
le quali la Società si atterrà alle disposizioni legislative
e contrattuali.

La Direzione comunque informerà le Organizzazioni Sinda
cali firmatarie, con un preavviso di cinque giorni, della pro
pria intenzione di procedere a riduzioni e le esaminerà con i
pappresentanti di dette organizzazioni nel corso di una sedu
ta comune.

Qualora si verificassero dimissioni, pensionamentò ed al
tri eventà che portino ad una riduzione dell'organico, le or
ganizzazioni sindacali potranno, trascorse un ragionevole las
so di tempo, richiedere una seduta comune con la Direzione per
esaminare la possibilità di assumere altre persone in sostitu
zione di quelle cessate dall'impiego.

ART. 14 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori aziendali membri di direttivi provinciali o
nazionali delle Organizzazioni sindacali del settore alimenta
zione potranno essere concessi brevi permessi retribuiti, fino

a 6 ore mensili (cumulabili annualmente) per il disimpegno delle loro funzioni. L'assenza dal lavoro dovrà essere espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni dei lavoratori all'Azienda con 48 ore di preavviso.

ART. 15 - COORDINAMENTI

In caso di rinnovo del CCNL scaduto il 31/12/1964 le parti si impegnano ad incontrarsi nei giorni immediatamente successivi alla data di rinnovo per procedere agli opportuni coordinamenti, adattamenti e assorbimenti tra il trattamento globalmente considerato risultante dall'accordo di rinnovazione e quello stabilito dal presente accordo fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore dei lavoratori dipendenti.

ART. 16 - TRATTENUTE SINDACALI

La Mon Jardin effettuerà mensilmente la trattenuta dai contributi sindacali nella misura dell'1% della paga netta, esclusi gli assegni familiari. A tutti i dipendenti gli importi così trattenuti verranno ~~totali~~ trimestralmente versati alle Organizzazioni farmatarie del presente accordo. Le trattenute di cui sopra non verranno peraltro effettuate a quei dipendenti che ne facessero richiesta in tal senso alla Direzione Aziendale.

ART. 17 - BACHECHE AZIENDALI

La Mon Jardin autorizza le OO.SS. ad installare all'interno dello stabilimento una bacheca per ciascuna Organizzazione Sindacale. Nelle bacheche potrà essere affisso unicamente materiale di natura sindacale.

ART. 18 - FERIE OPERAI

L'operaio ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuite nella seguente misura:

- 12 giorni (104 ore) dal 1° al 3° anno compiuto di anzianità;
- 14 giorni (128 ore) dal 4° al 10° anno compiuto di anzianità;
- 16 giorni (136 ore) dall'11° al 15° anno compiuto di anzianità;
- 18 giorni (152 ore) oltre il 15° anno compiuto di anzianità;

ART. 19 - FERIE INTERMEDI

Il lavoratore intermedio ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga base, eventuali aumenti di merito, contingenza, eventuali indennità di mensa) non inferiore a:

In caso di anzianità di servizio:

Fino a 4 anni 13 giorni lavorativi
dal 5° fino al 13° anno 16 giorni lavorativi
dal 14° fino al 19 anno 18 giorni lavorativi
oltre il 19° anno 22 giorni lavorativi

ART. 20 - FERIE IMPIEGATI

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito pari a :

- 15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni;
- 18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da 4 a 9 anni;
- 24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da 10 a 19 anni;
- 28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 19 anni.

ART. 21 - INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

L'indennità di licenziamento prevista dal CCNL 13/9/1962 sarà aumentata di 1 giornata (8 ore) per ogni scaglione e l'anzianità di ciascun scaglione sarà ridotta di 1 anno.

ART. 22 - DIMISSIONI

In caso di dimissioni dei dipendenti sarà applicata la legge 604 che prevede la corresponsione per intero della indennità prevista in caso di licenziamento.

ART. 23 + PREMIO PRODUZIONE

La contrattazione è prevista per la istituzione ed il rinnovo del Premio di Produzione collegato ad elementi obiettivi.

Tale premio si differenzia dalle forme di retribuzione a rendimento per il suo carattere collettivo e per la sua natura non direttamente incentivante.

Il premio di produzione collegato ad elementi obiettivi è formato da due parti: base e parte mobile.

La determinazione del valore della base e della parte mobile sarà oggetto di negoziazione tra l'Azienda, rappresentata o assistita dalla propria organizzazione, ed il sindacato territoriale dei lavoratori.

Per i premi di nuova istituzione il valore di base del premio sarà stabilito sulla base dei seguenti limiti, riferiti alla somma delle paghe e degli stipendi minimi tabellari di tutti i lavoratori interessati: 6% - 10%.

I premi di nuova istituzione decorreranno dal 1° settembre 1966.

La procedura di negoziazione del premio diretta a mantenere la normalità dei rapporti durante le trattative e la seguente:

1° fase: negoziazione tra azienda, che dovrà essere rappresentata ed assistuta dalla propria Organizzazione, e sindacato territoriale di categoria dei lavoratori;

2° fase: ricorso, in caso di mancato accordo, alle rispettive organizzazioni sindacali a livello provinciale. L'inizio di questa fase avrà luogo allo scadere dei 30 giorni dalla constatazione del mancato accordo nella prima fase; nel periodo intercorrente i trenta giorni tra la prima e la seconda fase e nel corso di quest'ultima è facoltà delle parti di richiedere il parere delle Organizzazioni Nazionali su problemi di natura interpretativa.

Con la procedura di cui al punto precedente, si negozia:

- a) la determinazione del valore della base del premio;
- b) la determinazione ed il funzionamento dell'elemento obiettivo per l'accertamento della dinamica della parte mobile del premio nonché il collegamento tra l'elemento obiettivo e la dinamica economica del premio e le modalità di esame dei dati;
- c) la durata e la modalità di rinnovo dell'accordo per il quale è prevista una contrattazione periodica nell'ambito della validità del contratto.

In mancanza di intesa fra le parti la periodicità sarà annuale.

Nelle more delle trattative per la istituzione del premio sarà versato ai lavoratori un compenso pari al limite inferiore della fascia. Nelle more delle trattative per gli accordi già esistenti, continuerà ad essere erogato nella sua entità complessiva in cifra il premio in atto comunque esso sia stato determinato.

Qualora la resa del premio nel periodo considerato, vari in più o in meno in modo abnorme per cause impreviste nel suo andamento ciascuna delle due parti potrà procedere alla denuncia del premio.

Qualora in relazione alle caratteristiche produttive delle aziende, le parti constatassero l'impossibilità di reperire un soddisfacente collegamento ad un elemento obiettivo, sarà oggetto di trattativa fra le parti la determinazione di un premio fisso annuale.

Dove esistano accordi aziendali che hanno già provveduto a regolamentare l'Istituto del premio ai sensi dell'Art. 1 parte comune del CCNL 23 novembre 1963, essi vanno considerati come validi e vigenti sino alla scadenza da essi prevista. Ove la

scadenza non sia prevista si considerano scaduti alla data di decorrenza del presente contratto.

Le parti tenuto conto che le particolari condizioni tecnico - produttive dell'Azienda rendono estremamente difficile il reperimento di elementi validi per la determinazione di un premio collegato ad elementi obiettivi, convengono che il premio di produzione sia determinato in misura fissa del 5% dei nuovi minimi dal 1/8/67 e un ulteriore 2% dal 1/1/1969.

ART. 24 - PREMIO FINE CAMPAGNA AVVENTIZI

Ai lavoratori stagionali verrà liquidato all'atto della cessazione del rapporto di lavoro un premio di fine campagna nella misura di 72 ore annue di retribuzione globale di fatto. Il suddetto premio è frazionabile in dodicesimi e decorrerà dal 1/6/1968.

ART. 25 - Le parti si incontreranno successivamente per determinare il nuovo mansionario.

ART. 26 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorrerà dal 1/8/67 e scadrà il 31/12/1969. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta dall'una o dall'altra parte 2 mesi prima della scadenza.

ART. 27 - Per quanto non espressamente previsto dal presente Accordo si farà riferimento al C.C.N.L. 13/9/1962

ART. 28 - Con la sottoscrizione del presente accordo le parti hanno inteso normalizzare il rapporto di lavoro e pertanto le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano a non turbare, per tutta la durata dell'accordo, il regolare andamento aziendale astenendosi dal promuovere o partecipare ad azioni sindacali conseguenti a rivendicazioni di carattere economico e normative che venissero avanzate a qualsiasi livello e quindi anche per il rinnovo del C.C.N.L.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. LA MON JARDIN

p. LA FULPIA - CISL

p. LA FILZIAT - CGIL

SEPARATA DICHIARAZIONE

Le parti stipulanti l'Accordo Aziendale 9/8/1967, si danno reciprocamente atto che la clausola relativa la premio di produzione e alla sua ristrutturazione generale contenuta nell'accordo parziale di cui sopra, non pregiudica la sergabilità della sua determinazione in misura fissa per quanto riguarda la Mon Jardin anche per il periodo successivo alla scadenza del detto accordo.

P. LA MON JARDIN

P. LA FULPIA - CISL

P. LA FILZIAT - CGIL



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

TABELLE SALARIALI NON JARDIN

(10% dal 1/8/1967)

CATEGORIE	Paga base riparametrata con aumento 10%	contingenza in vigore al 1/8/1967	5% garantito	5% premio produzione	riduzione orario
1	258,53	94,75	11,75	12,93	
2	231,11	84,88	10,51	11,56	
3	217,40	80,56	9,88	10,87	
4	208,58	78,13	9,48	10,43	
5	195,85	73,31	8,90	99,79	

IMPIEGATI

Dal 1/8/1967

CATEGORIA	paga base con aumento 10%	contin. al 1/8/67	5% garanti to	Premio Produzio ne 5%
1	103.881	37.882	4.722	15.194
2	77.809	28.457	3.537	3.890
3	57.847	21.164	2.629	2.892
4	51.259	19.084	2.333	2.563
5	48.033	17.719	2.184	2.402
<u>INTERMEDI</u>				
1	77.396	28.015	3.518	3.870
2	57.032	20.904	2.592	2.852

TABELLE SALARIALI MON JARDIN

(Del 1/8/1968)

<u>CATEGORIE</u>	Paga base riparametro ta con aumenti to 13%	Contrib zione generale	5% garanzite	5% Premio di produzione	riduzione orario
1	265,38		11,73	13,28	
2	237,41		10,51	11,87	
3	225,33		9,88	11,17	
4	214,27		9,48	10,71	
5	201,20		8,70	10,06	

IMPIEGATI

Dal 1/8/1968 (13%)

<u>CATEGORIE</u>	<u>Paga base</u>	<u>Contin genza</u>	<u>Premio Produzione 5%</u>	<u>5% Garantito</u>	
<u>IMPIEGATI</u>					
1	106.714		5.336	4.728	
2	79.931		3.997	3.537	
3	59.424		2.971	2.629	
4	52.729		3.691	2.333	
5	49.353		3.433	2.184	
<u>INTERMEDI</u>					
1	79.511		3.976	3.318	
2	58.508		2.929	2.592	

TABELLE SALARIALI MON JARDIN

Del 1/1/1962 (15%)

<u>CATEGORIE</u>	Paga base ripetuta con an- nuita 13%	Conti- genza	7% garantito	Premio Produzio- ne 7%	Riduzione erario
1	265,58		17,15	18,59	
2	237,61		14,71	16,62	
3	225,33		13,63	15,65	
4	214,27		13,27	15,00	
5	201,20		12,46	14,08	

IMPIEGATI

Del 1/1/1969

<u>CATEGORIE</u>	<u>Paga base</u>	<u>Contingenza</u>	<u>Premio Produzione 7%</u>	<u>Minimo garantito 7%</u>	
<u>IMPIEGATI</u>					
1	106.714		7.470	6.111	
2	79.931		5.595	4.951	
3	59.424		4.160	3.681	
4	52.729		3.691	3.266	
5	49.353		3.453	3.057	
<u>INTERMEDI</u>					
1	79.511		5.566	4.925	
2	58.588		4.101	3.689	

IMPIEGATI

Dal 1/6/1969

CATEGORIE	Paga base con aumento 17%	contin- genza	Premio produ- zione 7%	Minimo garanti- to
<u>IMPIEGATI</u>				
1	110.049		7.703	6.111
2	82.760		5.793	4.951
3	61.528		4.307	3.681
4	54.596		3.822	3.266
5	51.100		3.577	3.057
<u>INTERMEDI</u>				
1	82.326		5.763	4.925
2	60.662	4.346	4.246	3.629

Archivio Storico Cisl Emilia
Portale del controllo

CISL

TABELLE SALARIALI MON JARDIN

17% dal 1/6/1969

CATEGORIE	Paga base riparametrata con aumento 17%	Conting.	7% garantito	7% premio produzione	riduzione orarie
1	274,98		17,15	19,35	
2	245,81		14,71	17,31	
3	231,24		13,83	16,19	
4	221,83		13,27	15,53	
5	208,32		12,46	14,58	