

FULPIA - CISL

FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIE ALIMENTARI

SAN FELICE s/P. - Via D. Minzoni - Tel. 54.105
MODENA - Via T. Badia, 8 - Tel. 30.453
MIRANDOLA - Via N. Sauro - Tel. 51.259
MEDOLLA - Via Roma, 126

ACCORDO AZIENDALE

9 Agosto 1967 per gli operai, intermedi
e impiegati dipendenti dalla

Mon Jardin Italiana di Mirandola

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

C.I.S.L.

Carissimo dipendente della "MON JARDIN"

Ti presentiamo il testo dell'Accordo Aziendale che la FULPIA-CISL ha stipulato, unitamente alle altre Organizzazioni Sindacali, con la Direzione della Mon Jardin.

Questo accordo, che è il risultato di una lunga serie di trattative, cui la FULPIA-CISL ha partecipato in posizione di preminenza, si può giudicare sostanzialmente positivo in quanto oltre agli aumenti apportati ai salari e agli stipendi siamo riusciti a conquistare l'organico che era una delle esigenze più sentite dai dipendenti tutti della Mon Jardin.

I lavoratori abbiano quindi sempre più fiducia nella FULPIA-CISL e nella sua opera. Traggano da questo risultato nuovo slancio per organizzarsi e rafforzare il Sindacato Democratico, condizione essenziale ed irrinunciabile per stipulare, nel futuro, sempre migliori accordi aziendali.

Leggetevi attentamente questo accordo, imparatelo per bene onde garantirvi l'osservanza più scrupolosa da parte dell'Azienda. Se qualcosa non dovesse risultarVi chiara, rivolgeteVi ai nostri attivisti di fabbrica o al Sindacato Comunale.

- RAFFORZATE CON LA VOSTRA ADESIONE LA
F.U.L.P.I.A. - C.I.S.L.;

- SOSTENETE LA F.U.L.P.I.A. - C.I.S.L.;

- SOTTOSCRIVETE per la costruzione della nuova
SEDE Provinciale dei SINDACATI LIBERI Mode-
nesi e per l'ammodernamento della Sede U.I.L.P.
di Mirandola

La FULPIA - C.I.S.L.
Sindacati Liberi



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

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 dal Sig. Roisin Jacques,

e

- la FULPIA-CISL rappresentata dai Sigg. Arletti William, 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. Negri Benito.

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

ART. 1- TRATTAMENTO NORMATIVO E RETRIBUTIVO

La Mon Jardin applicherà ai dipendenti il trattamento tabellare e normativo stabilito dalle tabelle allegate al presente contratto Aziendale di Lavoro secondo i criteri stabiliti nei successivi articoli. Lo stesso trattamento verrà riconosciuto ai lavoratori che verranno assunti stagionalmente a norma dell'art. 1 lettera a) della legge 18/4/1962 n. 230.

ART. 2- MANTENIMENTO TRATTAMENTO ECONOMICO DI MIGLIOR FAVORE

A tutti i dipendenti sarà mantenuta l'eventuale differenza tra l'attuale trattamento retributivo di fatto e il miglior favore, rispetto a quello stabilito dal seguente assetto tabellare " a titolo di integrazione ad personam " su tutti gli istituti contrattuali. A tal fine le parti danno atto espressamente che viene consen-

sualmente soppresso ogni erogazione a titolo di indennità vestiario e ciò sia per conseguire un ulteriore miglioramento a favore dei dipendenti, sia per eliminare difficoltà e complicazioni di calcolo.

ART. 3- Fermo restando che nulla viene innovato alle disposizioni legislative e contrattuali sulla durata massima dell'orario di lavoro per il singolo dipendente tale durata è fissata in 45 ore settimanali a decorrere dal 1/8/1967 e in 44 ore settimanali a decorrere dal 1/1/1969.

A fronte di tale riduzione sarà comunque corrisposto ai lavoratori un compenso pari rispettivamente a 3 quote orarie fino al 31/12/1968 e a 4 quote 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.

ART. 4- PREMIO SPECIALE

Il premio speciale previsto dal CCNL 13/9/1962 viene aumentato rispettivamente a ore 110 annue per il 1967, a 120 ore per il 1968 e a 130 ore dal 1/1/1969, a tutti i dipendenti.-

ART. 5- PARITA' SALARIALE

Le parti hanno convenuto di dare attuazione alla parità salariale così come previsto dagli accordi interconfederali 16/7/60, le categorie pertanto saranno ridotte da 8 a 5.

ART. 6- NUOVI PARAMETRI COEFFICIENTI

OPERAI	7^ Cat.	Coeff. 132,==
(uomini e donne)	2^ "	" 118,==
	3^ "	" 111,==

Archivio Storico Cisl Emilia Romagna
portale della contrattazione



0a/O(aaeO) dae
O| & { ^} d A| ^ ^ cae/ Aaa| | cae ^ a^ | ae| } d aae a } ^ la

	4	Cat.	Coeff.	106,50
	5^	"	"	100
<u>INTERMEDI</u>	1^	"	"	190
(uomini e donne)	2^	"	"	130
<u>IMPIEGATI</u>	1^	"	"	255
(uomini e donne)	2^	"	"	191
	3^	"	"	142
	4^	"	"	126
	5^	"	"	118

ART. 7- La Mon Jardin Italiana corrisponderà ai dipendenti operai, intermedi e impiegati i seguenti aumenti salariali da calcolarsi sui minimi con trattuali riparametrati:

dall'1/8/67	10%
" 1/8/68	3%
" 1/8/69	4%

I nuovi minimi tabellari 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 per gli infortuni di durata superiore ai 12 giorni 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 alla durata dell'infortunio riconosciuto da tale istituto.

Per gli infortuni di durata inferiore ai 12 giorni l'Azienda corrisponderà una integrazione forfettaria di L. 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.

Archivio Storico Cisl Emilia
portale della contrattazione



ART. 9- SCARICO CASSE POMODORO

Agli operai che verranno dall'Azienda stabiliti allo scarico casse pomodoro sui canali posti alla testa della linea di lavorazione, anche, in considerazione del lavoro disagiato, verrà corrisposto, soltanto per il periodo in cui perdurerà detta prestazione, la retribuzione della 2^ Categoria.

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

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

ART. 11- PERSONALE FEMMINILE

Al personale femminile che abbia prestato precedentemente la propria attività alle dipendenze della Mon Jardin Italiana per un periodo di 18 mesi verrà riconosciuta la 4^ categoria.

ART. 12- AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

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

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio degli operai a categoria superiore, la cifra corrispondente agli aumenti

periodici già maturati sarà riportata alla misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità al fine degli aumenti periodici di anzianità, nonchè in numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

L'anzianità utile al fine della maturazione del 1° 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 13/9/62 parte operai, corrisponderà, in due rate le quote spettanti del premio di anzianità maturate al 31/12/1966.

Gli aumenti periodici di anzianità sostituiscono ad ogni effetto il premio di anzianità di cui al citato art. 21 CCNL 13/9/1962.

ART. 13- ORGANICO AZIENDALE

Le parti si danno atto che il personale fisso in forza al 31/12/1966 di cui la Società ha fornito un elenco, che si allega al verbale di accordo, ha corrisposto adeguatamente al fabbisogno di forza lavoro dello stabilimento nei periodi fuori campagna, e per tanto rappresentata la forza di lavoro da considerare come organico complessivo, senza pregiudizio di ristrutturazioni di reparti o servizi e di qualsiasi spostamento interno disposto dalla direzione.

Le parti ritengono, pertanto, che la consistenza del personale, come risultante da detto elenco, possa rimanere invariata, salvo che, per esigenze tecniche, per ristrutturazione degli impianti, permutate condizioni economiche 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 Sindacali firmatarie, con un preavviso di 5 giorni, della propria intenzione di procedere a riduzioni e le esaminerà con i rappresentanti di dette Organizzazioni nel corso di una seduta comune.

Qualora si verificassero dimissioni, pensionamenti od altri eventi che portino ad una riduzione dell'organico, le organizzazioni sindacali potranno, trascorso un ragionevole lasso di tempo, richiedere una seduta comune con la direzione per esaminare la possibilità di assumere altre persone in sostituzione 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 alimentazione potranno essere concessi brevi permessi retribuiti, fino a 6 ore mensili (cumulabili annualmente) per il di simpegno delle loro funzioni.

L'assenza del lavoro dovrà essere espressamente chiesta per iscritto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori all'azienda con 48 ore di preavviso. (2 per ogni Organizzazione Sindacale).

ART. 15- ASSORBIMENTI

Gli aumenti di cui agli artt. 5, 6, 7 e 24 del presente accordo, assorbono l'indennità vestiario di L. 15 orarie fino alla relativa concorrenza.

Per quelle categorie alle quali, al seguito degli assorbimenti effettuati in relazione ai sopracitati aumenti non derivasse alcun beneficio economico, viene riconosciuto a decorrere dall'1/8/67 un aumento del 5% dei minimi tabellari della categoria di appartenenza, ed un ulteriore 2%

Archivio Storico Cisl Emilia
portale della contrattazione



dall'1/1/1969. Quanto sopra abroga ad ogni effetto l'accordo verbale del 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 di cui sopra non sarà applicato a quegli impiegati ed intermedi che godono di una retribuzione di fatto superiore a quella risultante dalla applicazione del presente accordo.

ART. 16- COORDINAMENTI

In caso di rinnovo del CCNL scaduto il 31/12/1964, le parti si impegnano ad incontrarsi nei giorni immediatamente successivi alla data del 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 fatto di miglior favore dei lavoratori dipendenti. A questo proposito si specifica che tutti i miglioramenti previsti nel presente accordo debbono ritenersi assorbibili fino alla concorrenza del loro ammontare da quei miglioramenti che intervenissero a seguito della stipulazione di accordi interconfederali o del nuovo contratto di lavoro, e pertanto, quanto fatto dall'azienda deve intendersi a titolo di acconto su quei futuri miglioramenti.

ART. 17- TRATTENUTE SINDACALI

La Mon Jardin effettuerà mensilmente la trattenuta dei contributi sindacali nella misura dell'1% della paga netta esclusi gli assegni familiari. A tutti i dipendenti gli im-

porti così trattenuti verranno mensilmente versati alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo. Le trattenute di cui sopra non verranno per altro effettuate a quei dipendenti che ne facessero richiesta in tal senso alla Direzione Aziendale.

ART. 18- BACHECHE AZIENDALI

La Mon Jardin installerà all'interno dello stabilimento una bacheca per ciascuna Organizzazione Sindacale. Nelle bacheche potrà essere reaffisso unicamente materiale di natura sindacale.

ART. 19- 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° all'11° anno compiuto di anzianità.
- 16 giorni (136 ore) dal 12° al 18° anno compiuto di anzianità.
- 18 giorni (152 ore) oltre il 18° anno compiuto di anzianità.

ART. 20- 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. 21- 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. 22- INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

Con decorrenza 1/1/1968 gli scaglioni dell'indennità di licenziamento di cui al citato art. 36 vengono modificati come segue:

- a) giorni 6 (ore 48) per ogni anno di anzianità fino al 3° compiuto;
 - b) giorni 10 (ore 80) dal 4° all'8° anno compiuto;
 - c) giorni 12 (ore 96) dal 9° al 16° anno compiuto;
 - d) giorni 15 (ore 120) oltre il 16°.
- fermo il resto.

ART. 23 -DIMISSIONI

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

ART. 24- PREMIO DI PRODUZIONE

La contrattazione è prevista per la istituzione per il rinnovo del premio di produzione collegato ad elementi obbiettivi.

Tale premio si differenzia dalle forme di retri

buzione 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 2 parti: base e parte mobile.

La determinazione del valore della base e della parte mobile sarà oggetto di negoziazione tra la 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: 5% - 7%.

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

1^ fase: negoziazione tra azienda, che potrà essere rappresentata ed assistita 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 1^ fase; nel periodo intercorrente i 30 giorni tra la 1^ e la 2^ fase e nel corso di quest'ultima è facoltà delle parti di richiedere il parere delle organizzazioni sindacali 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 obbiettivo per l'accertamento della dinamica della parte mobile del premio, nonché il collegamento tra l'elemento obbiettivo e la dinamica economica del premio e le modalità di esame dei dati;
- c) la durata e le 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 imprevedute 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 in soddisfacente collegamento ad un elemento obbiettivo, sarà oggetto di trattativa fra le parti la determinazione di un premio fisso annuale.

Dove esistono accordi aziendali che hanno già provveduto a regolamentare l'istituto del premio ai sensi dell'art. 1 parte comune del CCNL 23/11/1963,

essi vanno considerati come validi e vigenti sino alla scadenza da essi previsti. Ove la scadenza non sia prevista si considerano scaduti alla data di decorrenza del presente contratto. Le parti tenuto conto delle particolari condizioni tecnico-produttive dell'azienda che rendono estremamente difficile il reperimento di elementi validi per la determinazione di un premio collegato ad elementi obbiettivi, convengono che il premio di produzione sia determinato in misura fissa del 5% dei nuovi minimi dal 1/8/1967 ed un ulteriore 2% dal 1/1/1969.

ART. 25- 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. 26- Le parti si incontreranno successivamente per determinare il nuovo mansionario.

ART. 27- DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorrerà dal 1/8/1967 e scadrà il 31/12/1969. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta dall'una all'altra parte 2 mesi prima della scadenza.

ART. 28- Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo si farà riferimento al CCNL 13/9/1962.

ART. 29- Con la sottoscrizione del presente accordo le parti hanno inteso normalizzare il rap-

porto di lavoro e pertanto le Organizzazioni Sin
dicali 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 da carattere economico e norma-
tivo che venissero avanzate a qualsiasi livel-
lo e quindi anche per il rinnovo del C.C.N.L.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la MON JARDIN

Jacques Roisin

p. la FULPIA-CISL

Baraldi Rino
Cavicchioli Ovilio
Galavotti Enzo
Arletti William

p. la FILZIAT-CGIL

Amadei Nevio
Negri Benito

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portale della contrattazione



ORGANICO AZIENDALE della "MON JARDIN ITALIANA"

1	ARSTANI	ARTURO
2	ARTIOLI	ARCHIMEDE
3	AZZOLINI	BRUNO
4	BALBONI	ALBERTO
5	BARELLI	ENZO
6	BERGAMINI	ENZO
7	BERGAMINI	LUCIANO
8	BERTOLI	ARNALDO
9	BIANCHINI	AROLDO
10	BOCCHI	CLAUDIO
11	BORGHI	LINCOL
12	BORSARI	GIUSEPPE
13	BOSELLI	ROMANO
14	BORELLINI	GIANFRANCO
15	BOZZALI	CLAUDIO
16	BRANCOLINI	LEUZIRO
17	BUOLI	LUCIANO
18	CALEFFI	NEVIO
19	CANOVI	GIANNI
20	CASARI	PIETRO
21	CAVICCHIOLI	OVILIO
22	CERESOLA	COSTANTE
23	CONSOLI	ARIO
24	COSTA-ZACC.	ENZO
25	DIAZZI	VALMIRO
26	FANTI	AGOSTINO
27	FERRARI	LAERTE
28	FRATTI	FLAVIO
29	GALAVOTTI	ENZO
30	GANDINI	BRUNO
31	GANDINI	GIUSEPPE
32	GARUTTI	ENRICO
33	GOLINELLI	CESARE

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



34	GUERZONI	TULLIO
35	GUICCIARDI	AGOSTINO
36	LEPORATI	MARIO
37	LUPPI	PIETRO
38	MALAVASI	LUCIANO
39	MARCHESINI	ROBERTO
40	MATTIOLI	FRANCO
41	MESCHIARI	LEO
42	MICHELINI	ENZO
43	NEGRI	BENITO
44	NERI	NINO
45	PALTRINIERI	NIDIO
46	PAPAZZONI	DANILO
47	PECORARI	LUCIANO
48	PELLACANI3	ELADINO
49	PIGNATTI	LUCIANO
50	POLACCHINI	GIUSEPPE
51	POLACCHINI	REMO
52	RAGUZZONI	LUCIANO
53	REBECCHI	GIULIO CESARE
54	RICCO'	IVO
55	RIGHINI	AURELIANO
56	RIGHINI	RINO
57	ROVERSELLI	GIUSEPPE
58	SALANI	GIOACCHINO
59	SAMAIN	JACQUES
60	SCHIAVI	ESARMO
61	SGARBI	ARNALDO
62	SOLIANI	AVIDIO
63	TALASSI	RINO
64	TONINI	SERGIO
65	VERRI	ALBERTO
66	VINCENZI	CARLO
67	VINCENZI	TEODORICO
68	ZAMBONIN	VIRGILIO

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



69	ZANIBONI	FRANCO
70	ALBORESI	INES
71	ALEOTTI	IOLE
72	BARALDI	ZORAIDE
73	BARBIERI	ERBA
74	BASTIANEŁ	ROSA
75	BERNI	LINA
76	BRANCOLINI	RINA
77	CALEFFI	MARISA
78	CALZOLARI	ELISABELLA
79	COSTA	FIAT
80	FURLANI	MILVA
81	GALEOTTI	ANNA
82	GARUTTI	GINA
83	GARUTTI	VICENZINA
84	GAVIOLI	CARLA
85	LANFREDI	IOLE
86	MALAGUTI	GIULIA
87	MANTOVANI	CHERUBINA
88	MARCHETTI	MARIA
89	NERI	ANTONIETTA
90	PALTRINIERI	RINA
91	PULLICA	SARA
92	RIBUOLI	LIVIA
93	ROSTA	*FILOMENA
94	ROVEDA	ELIA
95	SGARBI	MARTA
96	SILVESTRI	ROSINA
97	VESCOVINI	VERA

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
Portale della contrattazione.it

