

L'Z'10Y Ys.1 a°05

VERBALE DI ACCORDO

Addì 24 agosto 1967 fra la EUROCONSERVE S.p.A., Stabilimento di Medolla, rappresentata a tutti gli effetti contrattuali e di legge dal Sig. Jacques SPADIN

e

La FULPIA-CISL rappresentata dai Sigg.ri ARLETTI William, Baraldi Rino, Trevisani Celso assistiti dal Sig. Galavotti Erio;

La FILZIAT - CGIL rappresentata dal Sig. Benatti Ferdinando e Torelli Ivo assistiti dai membri di Commissione Interna: Caleffi Domenico e Bonfiglio Michelini;

La UILIA - UIL rappresentata dal Sig. Casari Arrigo: si è stipulato il seguente contratto aziendale di lavoro da valere per tutte le maestranze dipendenti.

ART. 1 - TRATTAMENTO NORMATIVO E RETRIBUTIVO

La Euroconserve applicherà ai dipendenti il trattamento tabellare e normativo stabilito dalle tabelle allegate al presente contratto aziendale di lavoro secondo i criteri fissati negli articoli successivi. 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 di miglior favore rispetto a quello stabilito dal seguente assetto tabellare "A titolo di integrazione ad personam", su tutti gli istituti contrattuali.

ART. 3 - Fermo restando che nulla viene innovato delle disposizioni di legge e contrattuali sulla durata massima dell'orario di lavoro, per il singolo dipendente, è fissata in 45½ a decorrere dal 1/8/1967 ed in 45 ore settimanali a decorrere dal 1/1/1968.

A fronte di tale riduzione l'azienda corrisponderà ai dipendenti le quote di riduzione proporzionalmente alle ore di lavoro effettivamente prestate, fermo restando l'orario contrattuale sopra stabilito.

L'azienda somministrerà, come previsto dall'art. 7 dello accordo del 21/6/1963, gratuitamente durante i riposi una bevanda appropriata.

L'azienda e la Comm. Int. hanno facoltà di distribuire l'orario di lavoro settimanale in modo da consentire lo eventuale effettuazione della settimana corta.

ART. 4 - PREMIO SPECIALE

Il premio speciale previsto dal C.C.N.L. 13/9/62 viene

./.

elevato a 110 ore annue.

ART. 5 - PARITA' SALARIALE

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

ART. 6 - NUOVI PARAMETRI O COEFFICIENTI

<u>OPERAI</u>	1° categoria	Coeff.	132
uomini e donne	2° "	"	118
	3° "	"	111
	4° "	"	106,50
	5° "	"	100
	6		
<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 - 5% GARANTITO

L'Euroconservenze corrisponderà ai dipendenti operai, intermedi e impiegati dipendenti un aumento salariale sui minimi contrattuali riparametrati del 12% a decorrere dal 1/8 1967 PIU' DELL'INDENNITA' Vestiario e trasporto (L.50). Gli aumenti di cui sopra sono assorbibili fino a concorrenza. Per le categorie alle quali, a seguito degli assorbimenti di cui sopra non derivasse alcun beneficio economico rispetto il trattamento in atto, viene riconosciuto, a decorrere dal 1/8/67, a titolo di indennità vestiario, su tutti gli istituti contrattuali, la differenza tra la paga base precedente (aumentata dell'indennità vestiario e trasporti fissata in L. 50 orarie e della contingenza) un aumento del 5% sui minimi tabellari riproporzionati della categoria e la nuova paga base aumentata del premio di produzione e della contingenza.

ART. 8 - INFORTUNI E MALATTIE

L'azienda si impegna di migliorare sempre più le condizioni di sicurezza e di prevenzione degli infortuni. In caso di infortuni sul lavoro e di malattia riconosciuta dalle INAM la cui durata superi i 25 giorni, l'azienda corrisponderà a tutti i dipendenti a partire dal primo giorno e

./.

fino fino al 60° giorno per la malattia, e a partire dal primo giorno per tutto il periodo di assenza dal lavoro per lo infortunio, per la durata massima di 180 giorni, il salario medio di otto ore giornaliere, provvedendo ovviamente alla riscossione dell'indennità dovute ai lavoratori degli Istituti preposti.

ART. 9 - VUOTATURA CASSE POMODORO

Ai dipendenti addetti ai lavori di scarico del pomodoro verrà concesso un aumento di L.10 orarie.

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

Ai giovani e alle ragazze inferiori ai 20 anni sarà concessa la retribuzione prevista per quelli superiori ai 20 anni.

ART.11 - PERSONALE FEMMINILE

Al personale femminile che già sia stata precedentemente occupato alle dipendenze dell'azienda per un periodo di due campagne di lavoro sarà corrisposta 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 del 1,50% della paga minima tabellare oraria della categoria di appartenenza. Al fine del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di due scatti biennali per categoria. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo del mese 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 ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo aumento periodico decorre dal 1/1/1968.

A seguito delle istituzioni dei 2 scatti di anzianità la azienda, in deroga a quanto disposto dall'art. 21 del CCNL 13/9/62 -parte operai - corrisponderà le quote spettanti del premio di anzianità maturate al 31/12/1967.

Gli aumenti periodici di anzianità sostituiscono ad ogni effetto, il premio di anzianità di cui al citato art.21.

ART. 13- ORGANICO AZIENDALE

Le parti si danno atto che il personale fisso

./.

4

di cui la società fornisce un elenco, che si allega al verbale di accordo, ha corrisposto adeguatamente al fabbisogno 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 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, per mutare 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 Sindacali firmatarie, con un preavviso di cinque giorni, della propria intenzione di procedere a riduzioni e le esaminerà con il rappresentante di detta organizzazione nel corso di una seduta comune. Talora si verificassero dimissioni, pensionamenti od altri eventi che portino ad una riduzione dell'organico, le organizzazioni sindacali potranno, trascorso in 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 direttive provinciali o nazionali delle organizzazioni sindacali del settore alimentazione 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 sindacali dei lavoratori dell'azienda con 48 ore di preavviso, due persone per ogni organizzazione sindacale complessivamente.

ART. 15- COORDINAMENTO

In caso di rinnovo del contratto naz.coll. di lavoro 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 globale 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

L'Euroconserve effettuerà mensilmente la trattenuta dei
./.

contributi sindacali nella misura del 1% della paga netta esclusi gli assegni familiari. A tutti i dipendenti gli importi così trattenuti verranno versati alle organizzazioni firmatarie 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

L'Euroconserve anstallerà all'interno dello stabilimento una bacheca per ciascuha Organizzazione Sindacale. Nelle bacheche potrà essere affisso unicamente notizie di natura sindacale.

ART. 18- FERIE OPERAI

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

- 12 giorni (96 ore) dal 1° al terzo anno compiuto di anzianità;
- 14 giorni (112 ore) dal 4° allo 11° anno compiuto di anzianità;
- 16 giorni (128 ore) dal 12° al 18° annuo compiuto di anzianità;
- 18 giorni (144 ore) oltre il 18° anno compiuto di anzianità;

ART. 19- FERIE INTERMEDIE

Il lavoratore intermedie 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
- oltre il 19° anno. 22 giorni lavorativi
- Dal 14° fino al 19° anno. . . . 18 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 tre 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 13/9/62 sarà aumentata da 1 giornata (otto ore) per ogni scaglione.

ART. 22 - DIMISSIONI

In caso di dimissioni dei dipendenti sarà applicata la legge 604 che prevede la corresponsione per intero dell'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 e 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 darà 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: 5% - 10%.

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 prima fase; nel periodo intercorrente i 30 giorni tra la prima e la seconda fase e nel corso di quest'ultima è facoltà delle 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 datori;

./.

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 tra 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 od in meno in modo ab-norme per cause imprevedute nel suo andamento ciascuna delle due partipotrà procedere alla denuncia del premio.

Qualora in relazione alle caratteristiche produttive delle aziende, le parti constateranno 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 presa. 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 1/8/1967.

ART. 24- La Direzione aziendale si incontrerà successivamente con la C.Interna per determinare il nuovo mansionario, in presenza e delle esigenze Sindacali.

ART. 25- Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo si farà riferimento al CCNL 13/9/1962.

ART. 26- 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 normativo che venissero avanzate a qualsiasi livello e quindi anche per il rinnovo del CCNL.

ART. 27- L'azienda si impegna di istituire nell'interno dello Stabili-

./.

mento un bar ristoro. Resta inteso che la merce sarà venduta a prezzo di costo.

- ART. 28- In soprappiù della merce l'azienda concederà al personale dipendente i propri prodotti per il fabbisogno familiare al prezzo di costo dietro preventiva prenotazione e pagamento in contanti all'atto della consegna.
- ART. 29- Sarà svolta una revisione delle qualifiche dei dipendenti attraverso un esame tra direzione e sezione Sindacale aziendale, unitamente alla C.ne Interna.
- ART. 30- Si riconferma il riconoscimento da parte della Direzione delle Sezioni Sindacali (C.I.S.L. - C.G.I.L.-U.I.L.) composte di tre membri fissi per tutto l'anno, riservando ad essi tutti i diritti dell'accordo presedente.
- ART. 31- Sia ai dipendenti che ai lavoratori avviati al lavoro dall'Ufficio di Collocamento su richiesta della Direzione, che all'orario fissato non verranno immediatamente occupati, sarà concesso, dopo aver accertato trattati di cause non dipendenti da forza maggiore, un premio di presenza di 4 ore lavorative.
- ART. 32- La Direzione dell'Azienda dichiara di voler evitare l'effettuazione di lavoro straordinario. L'Azienda corrisponderà la maggiorazione prevista dal CCNL per tutte le ore lavorative oltre le 8 giornaliere (da non confondere con media settimanale) sia nei periodi di punta, che in quelli normali salvo il caso in cui si effettui la settimana corta.
- ART. 33- Al personale della squadra fissa che esegue anche i lavori di campagna, oltre a corrispondere gli stessi diritti degli altri dipendenti, verrà concessa una maggiorazione di L. 30 orarie.
- ART. 34- Agli impiegati sarà concessa, nei periodi fuori campagna, la settimana lavorativa corta nel caso che sarà considerata non lavorativa la giornata del sabato, sempre che negli altri giorni della settimana siano recuperate le ore lavorative che precedentemente venivano effettuate al sabato.
- ART. 35- DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorrerà dal 1/8/1967 e scadrà il 31 7/1968. Esso si intenderà tacitamente rinnovato qualora

./.

non intervenga disdetta un mese prima della sua scadenza.

Letto, approvato e sottoscritto

p. LA DIREZIONE

p. LA FULPIA - CISL

P. LA FILZIAT-CGIL

p. LA UILA - UIL

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)
- 8)
- 9)
- 10)
- 11)
- 12)
- 13)
- 14)
- 15)
- 16)
- 17)
- 18)
- 19)
- 20)
- 21)
- 22)
- 23)
- 24)
- 25)
- 26)
- 27)
- 28)
- 29)
- 30)



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

PERSONALE INSERITO NELL'ORGANICO IN BASE ALL'ART. 13 DELL'ACCORDO
24 AGOSTO 1967

OPERAI - INTERMEDI

- 1) Barbi Antonio
- 2) Bergamini Antonio
- 3) Bergamini Bruno
- 4) Bertoli Nino
- 5) Caleffi Domenico
- 6) Camurri Giacomo
- 7) Castellazzi Ivo
- 8) Consoli Evelino
- 9) Fabbri Francesco
- 10) Galavotti Erio
- 11) Galavotti Irio
- 12) Ganzerli Glauco
- 13) Gelati Sante
- 14) Ghidoni Ambrogio
- 15) Giudetti Dino
- 16) Manzini Angelo
- 17) Mascolo Ciro
- 18) Masina Francasco
- 19) Michelini Bonfiglio
- 20) Morselli Marino
- 21) Paltrinieri Remo
- 22) Papotti Canzio
- 23) Peruzzi Arnaldo
- 24) Pivanti Benvenuto
- 25) Roncadi Armando
- 26) Silvestri Antonio
- 27) Silvestri Severino
- 28) Vergnanini Gino
- 29) _____

IMPIEGATI

- 1) Bergamini Mirella
- 2) Borsari GianCarlo
- 3) Braghiroli Marisa
- 4) Calanca Livio
- 5) Capelli Giuseppe
- 6) Cavalieri Fausto
- 7) De Marino Raffaele
- 8) De Vos René
- 9) Diegoli Giovanni
- 10) Fregni Jago
- 11) Grana Gilberto
- 12) Luppi Clara
- 13) Molinari Sante
- 14) Neri Rosanna
- 15) Pivatti Mario
- 16) Po M. Teresa
- 17) Rinaldi Arnaldo

ELENCO AGGIUNTIVO ALL'ORGANICO

L'Euroconserve S.p.A. si impegna a mantenere occupati alle proprie dipendenze, anche per il periodo non stagionale, oltre il personale in organico il cui elenco é allegato al presente accordo é ne é parte integrante, i sotto elencati lavoratori:

- 1) Bignardi Oris
- 2) Borsari Elvino
- 3) Caleffi Rino
- 4) Casari Frabco
- 5) Gatti Sergio
- 6) Grassi Alberto
- 7) Luppi Lino
- 8) Malagoli Alfonso
- 9) Marchetti Francesco
- 10) Martinelli Pietro
- 11) Monari Giuseppe
- 12) Morselli Delmo
- 13) Ottani Aurelio
- 14) Sabattini Lino
- 15) Scannavini Pellegrino
- 16) Sighinolfi Vittorino

Le parti convengono di comune accordo che nel caso in cui vi fosse una riduzione di lavoro i lavoratori sopra elencati saranno sospesi e messi in Cassa Integrazione.

Le clausole previste dall'art. 13 del presente accordo si intendono estese anche ai lavoratori di cui al presente elenco.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaleonline.contrattazione.it

