

VERBALE di ACCORDO

Dec. 15.8.68
Scad. 15.30.68

Addì 27 (ventisette) agosto 1968 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. ARLETTI William, BARALDI Rino, TREVISANI Celso, assistiti dal Sig. GALAVOTTI Erio;

la FILZIAT - CGIL, rappresentata dai Sigg. PRANDINI Vittorio, AMEDEI Nevio, TORELLI Ivo, assistiti dai Membri di Commissione Interna Sigg. CALEFFI Domenico e MICHELINI Bonfiglio;

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 - RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

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 45 ore settimanali fino al 31/12/1968 ed in 44 ore settimanali a decorrere dal 1/1/1969.

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 amministrerà, come previsto dall'art. 7 dell'Accordo del 21/6/1963, gratuitamente durante i riposi una bevanda appropriata.

L'Azienda e la Commissione Interna hanno facoltà di distribuire l'orario di lavoro settimanale in modo da consentire l'eventuale effettuazione della settimana corta.

./.

- ART. 4 - PREMIO SPECIALE** - Il premio speciale previsto dal CCNL 13/9/62 viene elevato a 120 ore annue per il 1968 ed a 130 ore annue per il 1969 e fino alla scadenza del presente accordo.
- ART. 5 - AUMENTI GARANTITI** - Le nuove tariffe, conformi alla tabella allegata, sono comprensive della parità salariale dei nuovi parametri, del premio di produzione e dei residui indennità vestiarie. Le differenze tra le nuove tariffe e le tariffe in vigore al 31/7/1968 saranno ripartite come segue:
- 1) il 60% sarà corrisposto dal 1° Agosto 1968;
 - 2) il restante 40% decorrerà dal 1/1/1969.
- ART. 6 - INFORTUNI E MALATTIE** - L'azienda si impegna a migliorare sempre più le condizioni di sicurezza e di prevenzione degli infortuni. In caso di infortunio sul lavoro e di malattia riconosciuta dall'INAM la cui durata superi i 25 giorni, l'azienda corrisponderà direttamente a tutti i dipendenti a partire dal primo giorno e fino al sessantesimo per la malattia e a partire dal primo giorno per tutto il periodo di assenza dal lavoro per l'infortunio, per la durata massima di 180 giorni, il salario medio di otto ore giornaliere, provvedendo ovviamente alla riscossione delle indennità dovute ai lavoratori dagli istituti preposti.
- ART. 7 - SCARICO CASSE POMODORI** - Ai dipendenti addetti ai lavori di scarico del pomodoro verrà concesso un aumento di f. 10 orarie.
- ART. 8 - TARIFFE IN RELAZIONE ALL'ETA' DEGLI OPERAI** - Ai giovani ed alle ragazze inferiori ai 20 anni sarà concessa la retribuzione prevista per quelli superiori ai 20 anni.
- ART. 9 - PERSONALE FEMMINILE** - Al personale femminile che già sia stato precedentemente occupato alle dipendenze dell'Azienda per un periodo di due campagne sarà corrisposta la 4° categoria.
- ART. 10 - 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 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 1° 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 nella 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 assunzione alla nuova categoria. L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo aumento

periodico decore dal 1/1/1968. A seguito delle istituzioni dei due scatti di anzianità, l'azienda in deroga a quanto disposto dall'art. 21 del CCNL 13/9/1962 - parte operai - corrisponderà le quote spettanti del premio di anzianità maturata al 31/12/67. Gli aumenti periodici di anzianità sostituiscono ad ogni effetto il premio di anzianità di cui al citato art. 21.

ART. 11 - ORGANICO AZIENDALE - Le parti si danno atto che il personale fisso 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 mutate condizioni economiche e commerciali si debba addivenire a riduzioni permanenti o transitorie, 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 riduzione e le esaminerà con il rappresentante di dette organizzazioni in una seduta comune. Talora 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. 12 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI - Ai dipendenti dell'azienda membri di direttivi provinciali e nazionali delle organizzazioni sindacali del settore alimentazione potranno essere concessi permessi brevi 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 all'azienda con 48 ore di preavviso. I permessi di cui sopra potranno essere richiesti per un massimo di due lavoratori per ogni organizzazione sindacale.

ART. 13 - COORDINAMENTO - In caso di rinnovo del CCNL scadute il 31/

./.

12/1964, le parti si impegnano ad incontrarsi nei giorni immediatamente successivi alla data di rinnovo per procedere agli opportuni coordinamenti, adattamenti ed assorbimenti tra il trattamento globalmente considerato risultante dall'accordo di rinnovo e quello stabilito dal presente accordo, fatto salvo le eventuali condizioni di miglior favore dei lavoratori dipendenti.

ART. 14 - TRATTENUTE SINDACALI - L'Azienda effettuerà mensilmente la trattenuta dei contributi sindacali nella misura dell'1% della paga netta, esclusi gli assegni familiari, a tutti i dipendenti. Gli importi così trattenuti verranno versati alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo. Le trattenute di cui sopra non verranno peraltro effettuate a quei dipendenti che ne facessero richiesta alla Direzione.

ART. 15 - BACHECHE AZIENDALI - L'Euroconserva installerà all'interno dello stabilimento una bacheca aziendale per ciascuna organizzazione sindacale. Nelle bacheche potranno essere affisse unicamente notizie di carattere sindacale.

ART. 16 - 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 3° anno compiuto di anzianità;			
14 " (112 ore)	dal 4° all'11° " " "	"	"	"
16 " (128 ore)	dal 12° al 18° " " "	"	"	"
18 " (144 ore)	oltre il 18° " " "	"	"	"

ART. 17 - 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:

- fino a 4 anni di anzianità di servizio	13 gg. lavorativi		
- dal 5° fino al 13° anno di anzianità	16 " "		
- dal 14° al 19° anno di anzianità	18 " "		
- oltre il 19° anno di anzianità	22 " "		

ART. 18 - FERIE IMPIEGATI - L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito pari a:

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

ART. 19 - INDENNITA' DI LICENZIAMENTO - L'indennità di licenziamento prevista dal CCNL 13/9/1962 sarà aumentata di una giornata (8 ore) per ogni scaglione. Per il lavoratore stagionale l'indennità di licenziamento è elevata a 72 ore annue (frazionabili in dodicesimi).

./.

ART. 20 - DIMISSIONI - In caso di dimissioni dei dipendenti sarà applicata la legge 604 che prevede la corresponsione per l'intero dell'indennità prevista in caso di licenziamento.

ART. 21 - PREMIO DI 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 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 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 la trattativa è la seguente: 1^a Fase: negoziazione tra azienda, che potrà essere rappresentata ed assistita dalla propria organizzazione e sindacato territoriale di categoria dei lavoratori;

2^a Fase: ricorso, in caso di mancato accordo, alle rispettive organizzazioni 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 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 datori;
- c) La durata e la modalità di rinnovo dell'accordo, per il quale è prevista una contrattazione periodica nell'ambito delle validità del contratto. In mancanza di intese tra le parti la periodicità sarà annuale. Nelle aree del

./.

le trattative per la istituzione del premio sarà versata 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 ed 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 dell'azienda le parti constatassero l'impossibilità di reperire un soddisfacente collegamento ad un elemento obiettivo, sarà oggetto di trattative tra 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 presa. Ove la scadenza non sia prevista si considerano scaduti alla data di decorrenza del presente accordo. 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 è determinato in misura fissa ed è conglobato nella paga di cui alle tabelle allegate.

ART. 22 - La Direzione aziendale si incontrerà il 15/11/1968 con le Organizzazioni Sindacali per determinare il nuovo mansionario in presenza della Commissione Interna e delle S.A.S.

ART. 23 - Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo si fa riferimento al C.C.N.L. 13/9/1962.

ART. 24 - 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 C.C.N.L.

ART. 25 - L'Azienda si impegna di istituire nell'interno dello stabilimento un bar ristoro. Resta inteso che la merce sarà venduta a prezzo di costo.

ART. 26 - 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. 27 - Sarà svolta una revisione delle qualifiche dei dipendenti attraverso un esame tra Direzione, Sezione Aziendale Sindacale e la Commissione Interna.
- ART. 28 - Si riconferma il riconoscimento dalla Direzione delle SAS (CGIL - CISL - UIL) composte di tre membri per tutto l'anno, riservando ad essi tutti i diritti degli accordi precedenti.
- ART. 29 - 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 trattarsi di cause non dipendenti da forza maggiore, un premio di presenza di 4 ore lavorative.
- ART. 30 - La Direzione dell'azienda dichiara di voler evitare l'effettuazione di lavoro straordinario. L'azienda corrisponderà la maggiorazione prevista dal C.C.N.L. per tutte le ore lavorative oltre le 8 giornaliere (da non confondersi con media settimanale) sia nei periodi di punta, che in quelli normali salvo il caso in cui si effettui la settimana corta.
- ART. 31 - Al personale della squadra fissa che esegue anche i lavori di campagna, oltre corrispondere gli stessi diritti degli altri dipendenti, verrà concessa una maggiorazione di f. 30 orarie.
- ART. 32 - Agli impiegati sarà concesso, nei periodi fuori campagna, la settimana lavorativa corta nel senso 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. 33 - Decorrenza e durata - Il presente accordo decorrerà dal 1/8/1968 e scadrà il 30/6/1970. 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 - C.I.S.L.

p. LA FILZIAT - CGIL

p. LA UILIA - U.I.L.

ELENCO AGGIUNTIVO ALL'ORGANICO

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

- 1) Niguardi Orio
- 2) Martali Laura
- 3) Caleffi Rino
- 4) Casari Franco
- 5) Gatti Sergio
- 6) Grassi Alberto
- 7) Lugli Lino
- 8) Malagoli Alfonso
- 9) Marchetti Francesco
- 10) Martinelli Pietro
- 11) Malavasi Lodovico
- 12) Ottani Aurelio
- 13) Sabattini Lino
- 14) Scannavini Pellegrino
- 15) 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 assunti in forma Integrativa.

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

TABELLA TARIFFE AGOSTO - SETTEMBRE - OTTOBRE 1968

<u>OPERA</u>	1°	2°	3°
1° Cat. Operario Spec.	302,51	101,87	404,38
2° " Operario Qual.	272,53	91,19	363,72
3° " Manovale Spec.	259,20	86,50	345,70
3° " Donne ex 5°	252,53	86,50	339,03
4° " Donne ex 7°	241,94	83,87	325,81
5° " Manovale Gen.	245,36	78,69	324,25
5° " Donne ex 8°	227,89	70,69	306,58

INTEREDI

1° Cat. Mandat	89,722	30,134	119,856
2° " "	66,112	22,464	88,576

IMPIEGATI

1° Categoria	105,769	40,729	146,498	5,288	151,786	937	151,786
2° "	79,223	30,576	109,799	3,961	113,760	-	113,760
3° "	58,898	22,750	81,648	2,944	84,592	937	85,529
4° "	52,262	20,488	72,750	2,613	75,363	3,808	79,171
5° "	48,944	19,045	67,989	2,447	70,436	3,544	73,980

- 1° - Base dal 1/3/68
- 2° - Indennità di contingenza dal 1/3/68
- 3° - Totale

