

1964

# **CONTRATTO**

**COLLETTIVO  
PROVINCIALE  
NORMATIVO  
E SALARIALE PER  
I DIPENDENTI  
DELLE AZIENDE  
CASEARIE  
DELLA PROVINCIA  
DI MODENA**



Archivio Storico Cisl Emilia  
portaledellacontrattazione

*tipolite agam - modena*

Il giorno 21 Febbraio 1969, presso l'Ufficio Prov. del Lavoro e delle M.O. di Modena, alla presenza del Direttore Dott. EDVINO MIGLIA, assistito dal Dott. LEONIDA FALGHERA,

t r a

l'Associazione Cooperative Lavorazione Prodotti Agricoli della Provincia di Modena, rappresentata dall'Avv. LUIGI JEVA, assistito dal Sig. FRANCO BERTUZZI;

la Federazione Prov. delle Cooperative, rappresentata dai Sigg. GIOVANNI GUAZZALOCA e JAQUES GUERRIERI;

l'Unione Prov. Cooperative, rappresentata dal Dr. GIULIANO VECCHI e Sig.ra BRANCOLINI LUISA

e

la Camera Conf. del Lavoro, rappresentata dai Sigg. VITTORIO PRANDINI, MIMI' FONTANESI e ISIDORO MALAGOLI;

l'Unione Sindacale Provinciale, rappresentata dai Sigg. WILLIAM ARLETTI, RINO BARALDI e TOMMASO TAGLIANI;

l'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal Sig. GIANCARLO DOTTI,

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Provinciale — normativo e salariale — da valere per i dipendenti dalle aziende casearie cooperative e Associazioni similari della Provincia di Modena.

#### ART. 1 -

Il presente Contratto collettivo provinciale si applica a tutti i dipendenti di aziende casearie cooperative della Provincia di Modena.

#### ART. 2 - DECORRENZA E DURATA.

Il presente contratto decorrerà dal 1° Aprile 1969 ed avrà la durata di anni due. Si intenderà rinnovato per uguale periodo, qualora una delle parti contraenti non lo abbia disdetto, a mezzo lettera raccomandata con R. R., almeno tre mesi prima della sua scadenza.

Solo il riproporzionamento del salario e della indennità di contingenza a 45 ore settimanali decorrerà dall'1-11-1968, nella misura risultante rispettivamente dalla tabella e dalla formula di cui al successivo art. 9.

#### ART. 3 - ASSUNZIONI E DOCUMENTI.

In conformità con le vigenti disposizioni legislative sulla disciplina del collocamento, l'assunzione dei lavoratori da parte delle Aziende casearie, Capo Casaro compreso, deve essere effettuata tramite l'Ufficio di Collocamento.

L'assunzione dei lavoratori deve risultare da impegno scritto e firmato dalle parti interessate in conformità dell'allegato numero 1).

Il Capo Casaro sarà assunto e retribuito per 12 mesi all'anno.

Gli altri dipendenti saranno assunti e retribuiti per l'effettivo lavoro prestato.

I lavoratori, all'atto dell'assunzione al lavoro, dovranno produrre i seguenti documenti :

- a) libretto di lavoro;
- b) tessera e libretto delle assicurazioni sociali;
- c) libretto di assicurazione malattie;
- d) stato di famiglia, se capo famiglia.

#### ART. 4 - PERIODO DI PROVA.

I lavoratori assunti, ad eccezione del capo-casaro, saranno sottoposti da parte dell'Azienda assuntrice ad un periodo di prova della durata di due settimane. I lavoratori che al termine del periodo di prova non venissero confermati o non intendessero accettare le condizioni di cui al presente contratto, lasceranno senz'altro il Caseificio e ad essi verranno pagate le giornate di lavoro compiute, in base alla paga stabilita per la categoria nella quale hanno prestato la loro opera.

#### ART. 5 - VISITA MEDICA.

Prima della conferma in servizio, tutti i lavoratori potranno essere sottoposti a visita medica da parte di un medico di fiducia delle parti.

#### ART. 6 - QUALIFICHE.

Per prestatori d'opera s'intendono :

- Capo casaro;
- Operaio di 1<sup>a</sup> categoria;
- Operaio di 2<sup>a</sup> categoria;
- Apprendista.

Il capo casaro è il prestatore d'opera che nell'ambito del caseificio dispone, da un punto di vi-

sta tecnico-produttivo, il lavoro di trasformazione del latte, la manipolazione e conservazione dei prodotti, essendo le funzioni a carattere direttivo ed amministrativo affidate al rappresentante o gestore dell'Azienda.

L'operaio di 1ª categoria è il prestatore d'opera superiore ai 18 anni di età che esegue lavori il cui corretto svolgimento richiede specifiche doti tecnico-pratiche, conseguite dopo adeguato tirocinio.

L'operaio di 2ª categoria è il prestatore d'opera superiore ai 15 anni in grado di compiere tutte le operazioni che si rendono necessarie nell'azienda e che non implicano possesso di particolari doti tecnico-pratiche.

L'apprendista è il giovane lavoratore che viene assunto dalla azienda casearia ai sensi della Legge 19/1/1955, n. 25 e delle successive modifiche e regolamenti.

La durata dell'apprendistato è fissata in anni due.

Per coloro che all'atto dell'assunzione sono muniti di diploma di Scuola Tecnica Professionale Casearia, la durata sarà ridotta ad un anno.

Nel caso in cui il giovane lavoratore sia assunto per svolgere operazioni di manovalanza, deve essere classificato di 2ª categoria.

La qualifica di apprendista deve essere riconosciuta dall'Ispettorato del Lavoro competente.

Trascorso il periodo di apprendistato, al lavoratore che abbia conseguito la necessaria pre-

parazione verrà assegnata la qualifica di operaio di 1ª categoria.

I suddetti lavoratori operano alle dipendenze dell'azienda casearia e per quanto riguarda lo svolgimento tecnico della lavorazione del latte e di tutte le operazioni, sono subordinati al capo casaro.

#### ART. 7 - RIPOSO SETTIMANALE.

Per le esigenze dell'industria casearia, il riposo settimanale, che per il capo casaro viene stabilito in due mezze giornate pomeridiane e per gli altri dipendenti viene fissato nella misura di un giorno alla settimana, salvo le deroghe autorizzate dalla legge, anziché coincidere con la domenica, può essere concesso anche in altro giorno della settimana.

Ciò sarà deciso di concerto fra il responsabile dell'azienda casearia ed il capo casaro.

#### ART. 8 - ORARIO DI LAVORO.

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

#### ART. 9 - RETRIBUZIONI.

Il salario da corrispondere ai dipendenti delle aziende casearie è il seguente :

##### Salario per 26 giornate

— Capo casaro . . . . .	L. 77.644
— Operaio di 1ª cat. sup. ai 18 anni . . . . .	» 62.916



lizia, ferie, indennità licenziamento e conguaglio di due ore straordinarie per otto mesi e due ore ordinarie per quattro mesi e comunque di ogni e qualsiasi altro istituto contrattuale e di Legge, salvo il riposo compensativo, il lavoro prestato oltre le 10 ore giornaliere o 60 settimanali e gli assegni familiari.

A titolo indicativo, i 4 mesi sono quelli compresi da Giugno a Settembre.

In aggiunta ai trattamenti economici previsti dal presente articolo, a tutti i dipendenti, escluso il capo casaro, saranno concessi tre giorni consecutivi di ferie da effettuarsi preferibilmente nel periodo estivo.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Tuttavia in caso di giustificato impedimento e qualora l'azienda non abbia prefissato il periodo di godimento delle ferie, sarà corrisposta l'indennità sostitutiva.

I tre giorni di ferie succitati s'intendono uno per ogni tre mesi di servizio prestato, con arrotondamento dei periodi superiori al mese e mezzo.

**Dichiarazione a verbale :**

Le parti contraenti richiamano le aziende alla osservanza dell'orario di lavoro di Legge.

**ART. 12 - LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO.**

Le ore di lavoro straordinarie effettuate dagli aiuto-casari in eccedenza alle 10 ore giornaliere e

l'eventuale mancato riposo compensativo verranno retribuite con la maggiorazione del 35%.

La maggioranza del 35% per mancato riposo compensativo si applica anche al capo casaro.

Si intende che il lavoro nei giorni di riposo compensativo dovrà avere carattere di assoluta eccezionalità.

Le ore di cui sopra verranno contabilizzate a mezzo di apposito registro la cui tenuta è affidata al capo casaro.

Il Presidente ed i lavoratori interessati provvederanno settimanalmente a controfirmare per accettazione le registrazioni effettuate dal capo casaro.

Detto registro costituisce l'unica prova di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzato ed effettuato.

Mensilmente a ciascun lavoratore sarà rilasciata — per estratto del registro — nota delle ore straordinarie di cui al primo comma del presente articolo.

**ART. 13 - COMPENSI AL CAPO CASARO.**

A compensazione dell'illimitato orario di lavoro feriale e festivo e custodia patrimoniale della azienda, al capo casaro verrà concesso gratuitamente quanto segue :

a) casa igienica ad uso abitazione, per sé e famiglia, con annessi rustici;

b) latte, burro, sale, legna, luce, per il ristretto consumo familiare;

c) Kg. 34 di formaggio all'anno;

d) pollaio con diritto di tenere non più di 20 galline e non più di 2 covate di novelli.

Nel caso in cui al capo casaro venisse negata la facoltà di allevare i polli prescritti, gli verrà corrisposta una indennità sostitutiva da concordare fra le parti;

Per quei caseifici che non hanno allevamento suini, i capi di pollame non avranno limitazione, purchè custoditi entro un recinto;

e) per quei caseifici che hanno l'allevamento e lo ingrasso dei suini il capo casaro avrà diritto di scegliere un suino del peso di Kg. 150-180 che l'azienda gli cederà con la riduzione del 40% sul prezzo di mercato.

Per quei caseifici, invece, che non hanno suini, sarà fornito dalla azienda un porcile e il siero occorrente per l'allevamento e l'ingrasso del suino per uso familiare, oppure una indennità sostitutiva pari al 40% del valore di mercato di un suino del peso di Kg. 165.

#### ART. 14 - COMPENSI PER GLI ALTRI DIPENDENTI.

L'azienda concedrà gratuitamente al personale dipendente, esclusi i familiari del capo casaro, per il periodo di lavorazione del latte:

a) un litro di latte al giorno;

— 10 —

b) due Kg. e mezzo di burro al mese per i non conviventi con il casaro e Kg. due per i conviventi;

c) Kg. 1,500 di formaggio al mese.

I caseifici che non potranno o non vorranno concedere i compensi di cui sopra in natura, dovranno corrisponderli in denaro.

#### ART. 15 - PREMIO PER L'ALLEVAMENTO DEI SUINI.

L'azienda casearia corrisponderà al capo casaro per l'allevamento dei suini un premio pari al 5% dell'utile netto della gestione suini.

Agli altri dipendenti verrà corrisposto un premio di L. 2 (due) per ogni Kg. di incremento carne.

Il calcolo dell'incremento carne verrà così determinato:

— peso alla vendita più peso delle rimanenze di fine gestione, detratto il peso di acquisto, più il peso delle giacenze iniziali.

Qualora si verificassero nei suini malattie o eventi eccezionali tali da comportare l'impossibilità della loro immissione sul mercato per motivi sanitari o la vendita sotto prezzo, per questi non verrà corrisposto alcun premio ai dipendenti.

Il premio suini spettante agli aiuto-casari come sopra determinato sarà totalmente suddiviso fra gli stessi in rapporto alla durata dell'attività lavorativa da ciascuno prestata.

— 11 —

## ART. 16 - PREMIO BUONA RIUSCITA FORMAGGIO.

L'azienda casearia concederà al capo casaro un premio di L. 25 per ogni quintale di latte lavorato, semprechè la partita raggiunga il 90% di formaggio scelto mercantile 0-1 e L. 2 in più per ogni 1% dal 91% compreso al 100%.

Analogamente concederà agli aiuto-casari un premio di L. 10 per ogni quintale di latte lavorato, semprechè la partita raggiunga il 90% di formaggio scelto mercantile 0-1 e L. 2 in più per ogni 1% dal 91% compreso al 100%.

Il premio di cui al comma precedente sarà diviso tra gli aiuto-casari in relazione al periodo di occupazione di ciascuno.

Gli aventi diritto decadono singolarmente dal premio in parola, qualora nel comportamento di ciascuno dovessero verificarsi motivi idonei per il licenziamento per giusta causa.

I motivi di decadenza di cui sopra devono essere tempestivamente comunicati all'interessato.

## ART. 17 - PREMIO SULLE VENDITE AL MINUTO.

L'azienda casearia corrisponderà un'indennità pari al 3% sull'incasso delle vendite al minuto effettuate da dipendenti non assunti ed addetti specificamente e prevalentemente a tali mansioni.

Per l'identificazione della prevalenza si farà riferimento alla quantità di lavoro prestato per l'espletamento delle vendite.

Il premio del 3% sarà corrisposto sino ad un massimale di L. 350.000 per l'azienda casearia e sarà suddiviso fra i dipendenti, come segue:

- il 15% al capo casaro;
- l'85% fra tutti i dipendenti, compreso il capo casaro, in proporzione alla durata dell'attività lavorativa da ciascuno prestata nella annata casearia alle dipendenze del caseificio.

Detta regolamentazione non si applica per la distribuzione di burro e formaggio ai soci conferenti il latte.

## ART. 18 - GRATIFICA NATALIZIA E FESTIVITA'.

Al capo casaro, la corresponsione della gratifica e delle festività nazionali ed infrastettimanali, avverrà a termini di legge.

## ART. 19 - FERIE.

Al capo casaro spetta un periodo di ferie retribuito pari a:

- giorni 12 dal 1° al 4° anno di anzianità;
- giorni 15 dal 5° all'8° anno di anzianità;
- giorni 18 dal 9° anno di anzianità in poi.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Le ferie dovranno essere fissate dall'azienda secondo le esigenze di lavoro nel periodo da Novembre a Febbraio.

Avrà diritto al compenso sostitutivo nel solo caso in cui il capo casaro dimostri che sia stata la azienda a richiedere la permanenza in servizio anche per il periodo di ferie.

Durante l'assenza dal caseificio, per fruire del periodo di ferie, il capo casaro dovrà assicurare la custodia patrimoniale.

#### ART. 20 - INDENNITA' LICENZIAMENTO AL CAPO CASARO.

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento dà diritto al capo casaro a percepire una indennità, ragguagliata alla retribuzione di fatto, nelle seguenti misure :

- a) giorni 10 (ore 80) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;
- b) giorni 12 (ore 96) dal 6° al 10° anno compiuto;
- c) giorni 16 (ore 128) dall'11° al 18° anno compiuto;
- d) giorni 20 (ore 160) oltre il 18° anno compiuto.

La indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 1° Aprile 1962.

Per l'anzianità maturata fino al 31 Marzo 1951, l'indennità di che trattasi verrà corrisposta nella misura di giorni 3 (tre) per ogni anno di anzianità maturata.

Per l'anzianità maturata al 31 Marzo 1962, l'indennità di che trattasi verrà corrisposta nella misura prevista dal Contratto coll. Prov. 17/11/1959.

L'anzianità già maturata al 31 Marzo 1962 verrà calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti a), b), c) e d) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1966 ai singoli scaglioni di cui sopra verranno aggiunte n. 2 giornate.

#### ART. 21 - DIMISSIONI DEL CAPO CASARO.

Nel caso in cui il capo casaro intende dimettersi, dovrà dare preavviso scritto, con lettera raccomandata R.R., diretta alla direzione della azienda, entro il 25 Dicembre.

#### ART. 22 - DISDETTA AL CAPO CASARO.

La disdetta al capo casaro deve essere data entro il 25 Novembre.

Per tutti i caseifici della Provincia di Modena rappresentati dai firmatari del presente contratto, la disdetta al capo casaro deve essere data spiegando i motivi che l'hanno determinata.

Il capo casaro regolarmente disdetto dovrà ritenersi sciolto dal rapporto di lavoro e dovrà sgombrare la casa ed annessi rustici entro il 25 Marzo dell'anno successivo.

Il casaro che ritenga il licenziamento privo di qualsiasi giustificazione può proporre ricorso ad un Collegio di Arbitri.

Il ricorso indirizzato al Consiglio di Amministrazione del Caseificio deve essere presentato non prima del 31 Gennaio e non dopo il 24 Marzo.

Il ricorso non inficia l'efficacia e gli effetti risolutivi del licenziamento nè può avere effetto sospensivo.

Il ricorso è improponibile nei seguenti casi :  
a) qualora si sia spiegata opposizione in ogni e

qualsiasi diversa sede al provvedimento di licenziamento e ad ogni altro connesso e conseguente alla risoluzione del rapporto;

- b) qualora la partita di formaggio, per le sue caratteristiche qualitative manchi dei requisiti richiesti per la corresponsione del premio di cui al precedente art. 16 e ciò indipendentemente delle cause determinanti detto evento;
- c) resa quantitativa del latte in burro e formaggio Parmigiano-Reggiano inferiore a quella di zona;
- d) resa dei mangimi nell'allevamento dei suini inferiore a quella raggiunta in zona.

Il Collegio degli Arbitri è formato da un rappresentante dei lavoratori, un rappresentante del Caseificio ed il terzo nominato di comune accordo tra i due o in difetto di accordo dal Presidente del Tribunale di Modena.

I due arbitri nominati dalle parti, prima di procedere alla nomina del terzo, esperiranno un tentativo di conciliazione tra le parti.

In sede di arbitrato il caseificio è tenuto alla indicazione di tutti i motivi determinanti il licenziamento, anche se non specificati nella lettera o atto di intimazione o preavviso.

In caso di licenziamento che il Collegio ritenesse destituito da qualsiasi plausibile giustificazione è prevista un'indennità risarcitoria a carico del Caseificio ed a profitto del casaro, variabile da un minimo di L. 50.000 ad un massimo di 100.000, e nel preciso ammontare che il Collegio arbitrale fisserà.

Il Collegio, in sede di esame delle controversie di cui al presente articolo, non potrà prescindere dal carattere fiduciario dei rapporti di lavoro della specie.

Gli arbitri saranno chiamati a risolvere le controversie di cui al presente articolo in qualità di amichevoli compositori con espressa dispensa da ogni formalità non esclusa quella del deposito del Lodo, previsto dall'art. 825 C.P.C. e dovranno pronunciarsi entro 60 giorni dal proponimento del ricorso.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE.**

La notifica di disdetta non deve formare oggetto per stipulare condizioni salariali meno vantaggiose per il capo casaro, di quelle fissate dal presente contratto di lavoro.

Le Organizzazioni firmatarie raccomandano ai titolari ed ai rappresentanti dei caseifici di notificare la disdetta solo quando vi sia il concreto intendimento di sostituire il personale, tanto più che la disdetta con successiva riassunzione non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti.

#### **ART. 23 - MODALITA' DI PAGAMENTO.**

Le retribuzioni ed i relativi accessori dovranno essere pagati a mensilità posticipate a tutti i dipendenti dell'azienda casearia.

#### **ART. 24 - TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO.**

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Dit-

ta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia ad ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni familiari nella misura e per la durata prevista dall'Istituto mutualistico, avrà diritto alla conservazione del posto per 4 mesi.

Trascorso tale termine massimo, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare dell'infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro sarà risolto di diritto.

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Al capo casaro è concessa la facoltà di farsi sostituire da persona di fiducia delle parti a proprie spese, fermo restando il periodo massimo di 4 mesi.

#### **ART. 25 - INFORTUNI SUL LAVORO.**

Ogni infortunio sul lavoro, di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al datore di lavoro, il quale provvederà affinché sia completata la stesura della denuncia di legge, se del caso. Durante la degenza dovuta a causa di infortunio il lavoratore avrà diritto alla

conservazione del posto per il periodo previsto dall'art. 23. Resta convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio, adibendolo a mansioni compatibili con la sua limitata capacità lavorativa.

#### **ART. 26 - TRAPASSO, CESSAZIONE E TRASFORMAZIONE D'AZIENDA.**

In caso di trapasso, cessazione o di trasformazione dell'azienda casearia, tutti i dipendenti di questa conservano i diritti derivanti dal presente contratto, salvo che il rapporto di prestazione d'opera sia stato già risolto o terminato.

#### **ART. 27 - INDUMENTI DI LAVORO.**

A tutti i dipendenti saranno concessi in uso, da parte dell'azienda i seguenti indumenti di lavoro :

- un grembiule;
- un paio di stivali;
- un paio di sandali.

I caseifici che non provvederanno a fornire gli indumenti di lavoro di cui sopra, dovranno corrispondere una indennità sostitutiva.

## ART. 28 - RESE QUANTITATIVE E QUALITATIVE.

1 - In considerazione che gli effetti della fermentazione anticasearia si manifestano, assai spesso, dopo mesi dalla fabbricazione del formaggio, il capo casaro ha il diritto di fare effettuare dei controlli preventivi al latte di ogni singolo conferente o comunque ogni qualvolta sia necessario in conseguenza delle difficoltà che dovesse incontrare nella fabbricazione del formaggio.

Tali controlli verranno effettuati o da chimici o da tecnici specializzati in materia lattiero-casearia, sempre d'accordo col capo dell'azienda, affinché il controllo non resti limitato alle caratteristiche del latte, ma esteso anche alla sua lavorazione.

Se da accertamenti avvenuti, la anormalità della fabbricazione del formaggio grana risulterà attribuita alle qualità anticasearie del latte, l'imprenditore o chi per esso dovrà provvedere con propri mezzi alle spese per i detti accertamenti ed alla eliminazione delle cause.

Per tale scopo dovrà far sì che i conferenti latte si attengano scrupolosamente alla pratica attuazione dei consigli impartiti dal personale che effettuerà i controlli di cui sopra.

Da parte sua il capo casaro si adopererà diligentemente ed attivamente per la migliore riuscita

dei prodotti, usando tutti gli accorgimenti dettati dalla tecnologia casearia a sua conoscenza.

E' fatto obbligo alle due parti interessate di annotare nel giornale di fabbricazione il periodo relativo agli accertamenti ed ai rilievi fatti.

Il capo casaro è tenuto a consegnare all'azienda casearia tutti i prodotti e cascami ricavati dalla trasformazione del latte, fatta eccezione per le quote di sua spettanza. In conseguenza della mancata osservanza di tale preciso obbligo contrattuale, il capo casaro è passibile delle sanzioni disciplinari previste dai contratti nazionali di categoria.

Indipendentemente dai controlli normali, la azienda casearia o il suo rappresentante hanno piena facoltà di eseguire o di far eseguire da persone di fiducia tutti gli accertamenti periodici al fine di stabilire la resa effettiva di burro e formaggio.

Il capo casaro è tenuto ad aggiornare il giornale di fabbricazione e di esibirlo ad ogni richiesta dell'azienda. Nel caso che questa abbia disposto per la campagna la consegna della panna ad una cremeria, il capo casaro è tenuto alla registrazione sul giornale di fabbricazione delle rese di burro di volta in volta comunicate.

Gli accertamenti ai fini delle rese quantitative e qualitative dei prodotti caseari dell'annata dovranno essere compiuti entro e non oltre il 20 Dicembre dello stesso anno di fabbricazione.

Tuttavia in sede aziendale l'accertamento qualitativo può essere pattuito di comune accordo tra le parti anche per una data posteriore, salva in ta-

le caso la fissazione di un premio superiore a quello previsto dall'art. 16 ovvero di una percentuale di scelto 0-1 inferiore a quella prevista dallo stesso articolo.

La pattuizione di cui al comma precedente deve intervenire prima dell'inizio dell'annata casearia.

2 - Per quanto riguarda la resa del latte, tenuto calcolo che per un complesso di cause si possono riscontrare anche differenze notevoli, dovranno essere effettuati periodicamente appropriati controlli per le ricerche del contenuto grasso ed il residuo magro del latte di massa, accompagnati contemporaneamente da controlli di pesatura dei prodotti. I risultati dei controlli verranno annotati su apposito registro.

3 - In quei caseifici nei quali l'imprenditore non ha voluto fare eseguire, malgrado gli avvertimenti e gli inviti del capo casaro, gli opportuni controlli tendenti a rilevare nel latte le cause di anormale riuscita qualitativa e quantitativa dei prodotti, il capo casaro viene escluso da ogni responsabilità.

4 - In altri casi, invece, ove la mancanza dei controlli sia dovuta al capo casaro, questo è tenuto a rispondere della resa quantitativa e qualitativa dei prodotti sulla base media riscontrata nei diversi caseifici della zona fra essi assomiglianti nelle caratteristiche generali.

5 - In mancanza di pacifico accordo fra le parti, nel caso di controversie che dovessero sorgere sui risultati a fine lavorazione, l'esame di esso ver-

rà demandato a due esperti caseari da nominarsi fra le parti i quali dovranno dare il loro giudizio in base ai risultati dei controlli effettuati durante l'annata casearia. Nel caso in cui tali controlli non siano stati effettuati vale quanto contenuto nei commi 3 e 4.

6 - Nel caso in cui si effettui la distribuzione del siero, esso dovrà essere distribuito nell'orario fissato di comune accordo con i rappresentanti dell'azienda ed in nessun caso fuori dell'orario stesso.

E' assolutamente vietato usare per il trasporto del siero i recipienti che si usano per il trasporto del latte; nella eventualità che i produttori commettessero tale infrazione il casaro può rifiutarsi di accettare il latte.

#### ART. 29 - CONTROVERSIE.

Le controversie individuali e plurime devono sempre essere sottoposte all'esame delle Organizzazioni contraenti il presente contratto, per un tentativo di conciliazione.

In caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità Giudiziaria, le controversie stesse verranno demandate all'Ufficio Prov. del Lavoro e della M.O., per un ulteriore esperimento conciliativo.

#### ART. 30 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE.

Il presente contratto abolisce tutti quelli stipulati singolarmente che prevedono un trattamento inferiore, ferme restando le condizioni di miglior favore in atto.

### ART. 31 - RITENUTE SINDACALI ED ISTITUZIONE DI CASSA INTEGRAZIONE.

Le parti stipulanti si impegnano alla costituzione di una cassa provinciale di integrazione dei dipendenti dei caseifici, avente la finalità di integrare il trattamento economico di assistenza e previdenza.

Il costituendo Comitato di Gestione, per l'elaborazione del Regolamento, si conformerà alle seguenti principali norme:

- misura del contributo a carico delle aziende casearie del 2,10% sui salari convenzionali di pertinenza della Cassa;
- sistema di riscossione da parte della Cassa per quanto possibile simile a quello dell'INAM; acconto entro il 31 Maggio e saldo entro il 31 Gennaio successivo;
- le aziende casearie provvederanno a trattenere a tutti i dipendenti i contributi sindacali nella misura dell'1,50% sulla retribuzione convenzionale. Detto contributo sarà versato alla Cassa Integrazione e devoluto per l'1,40% ai sindacati dei lavoratori e lo 0,10% per concorso spese gestione della Cassa.

Entro 20 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto i dipendenti in servizio, qualora dissentano da tale trattenuta, sono tenuti a darne avviso scritto all'azienda datrice di lavoro, che dovrà astenersi da detta trattenuta.

Tale facoltà potrà essere esercitata sempre nel termine di 20 giorni dall'assunzione per i dipen-

enti che saranno assunti successivamente all'entrata in vigore del presente contratto.

Le aziende notificheranno alla Cassa i nominativi dei lavoratori per i quali non verranno effettuate le trattenute.

I lavoratori possono sempre notificare all'azienda la revoca del mandato a dette trattenute, che avrà effetto con l'annata casearia successiva.

Le aziende provvederanno al versamento dei contributi alla Cassa con le stesse norme relative al contributo del 2,10%:

- la Cassa sarà retta da un Comitato di Gestione, composto di 6 membri nominati uno dall'Associazione Cooperative Lavorazione Prodotti Agricoli, uno dall'Unione Cooperative, uno dalla Associazione Cooperative Agricole, uno dalla C.G.I.L., uno dalla C.I.S.L. e uno dalla U.I.L.;
- il Collegio dei sindaci sarà formato da un rappresentante dell'Associazione Cooperative Lavorazione Prodotti Agricoli, uno dall'Unione Cooperative, uno dall'Associazione Cooperative Agricole, uno della C.G.I.L., uno della C.I.S.L.;
- la presidenza sia del Comitato che del Collegio saranno di diritto attribuite alle organizzazioni dei caseifici.

### ART. 32 - AFFISSIONI.

Copia del presente contratto deve essere affissa in ogni caseificio, in luogo **ben visibile**.

Letto, confermato e sottoscritto.

(seguono firme).

Il sottoscritto .....  
imprenditore della azienda casearia .....  
..... posta nel  
Comune di ..... assume alle  
proprie dipendenze dal ..... alle  
condizioni contemplate nel contratto provinciale  
normativo salariale per i dipendenti delle aziende  
casearie 21 Febbraio 1969 in qualità (1) .....  
..... il Sig. ....,  
residente a .....

Firma del lavoratore

Firma dell'Imprenditore  
dell'azienda

Data il .....

(1) Specificare se: capo casaro; operaio di 1ª categoria;  
operaio di 2ª categoria o apprendista.

## REGOLAMENTO della Cassa Integrazione trattamento assistenziale caseifici

(citato all'art. 31 del Contratto Collettivo provin-  
ciale normativo e salariale per i dipendenti delle  
aziende casearie della Provincia di Modena)

## ART. 1 - DENOMINAZIONE.

E' costituita con sede in Modena una Cassa Provinciale Integrazione del trattamento assistenziale e previdenziale dei dipendenti da caseifici denominata « C.I.T.A.C. » (Cassa Integrazione Trattamento Assistenziale Caseifici).

## ART. 2 - DECORRENZA E DURATA.

La C.I.T.A.C. decorrerà dal 1° aprile 1969 ed avrà la durata del Contratto Provinciale di Lavoro del 21/2/1969 di cui formerà parte integrante.

## ART. 3 - SCOPI.

La Cassa si prefigge :

1°) Integrare il trattamento di malattia, infortunio e disoccupazione attraverso le seguenti prestazioni :

a) corresponsione, in aggiunta al trattamento INAM e INAIL, di una integrazione del 15% del salario convenzionale denunciato ai predetti Istituti per ogni singolo lavoratore.

Nel calcolo dei giorni utili per la corresponsione di tale trattamento integrativo verrà considerata una franchigia non indennizzabile di giorni 14 di calendario.

Il Comitato di gestione di cui all'art. 7 potrà erogare contributi o praticare trattamenti particolari in casi del tutto eccezionali, quando vadano a cessare le prestazioni INAM nonchè in constanza di dette prestazioni.

Per gli apprendisti l'integrazione di malattia sarà erogata nella misura del 30% del salario convenzionale del garzone di 2ª categoria, mentre per gli infortuni valgono le norme di cui sopra.

b) Praticare un trattamento integrativo dell'indennità di disoccupazione nella misura che verrà stabilita dal Comitato di Gestione in sede di formazione del bilancio annuale.

## ART. 4 - AVENDI DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA CASSA

Beneficieranno dei trattamenti di cui all'art. 3 tutti i dipendenti dei caseifici della Provincia di Modena.

Non potranno beneficiare dell'integrazione i lavoratori di nuova assunzione con rapporto di lavoro inferiore a mesi uno.

Non potranno altresì beneficiare del trattamento integrativo di disoccupazione i lavoratori che non abbiano raggiunto almeno 6 mesi consecutivi di effettiva prestazione presso aziende casearie della Provincia.

Decadono dai trattamenti previsti dal presente

regolamento i lavoratori dipendenti di aziende casearie morose nel pagamento dei contributi di cui all'art. 31 del Contratto Provinciale di Lavoro.

#### **ART. 5 - CONTRIBUTI.**

Alla Cassa dovranno essere versati i contributi di cui all'art. 31 del Contratto Provinciale di Lavoro secondo le seguenti modalità:

- a) 2,10% sul salario convenzionale a carico delle aziende casearie;
- b) le aziende casearie provvederanno a trattenere a tutti i dipendenti contributi nella misura dell'1,50% sulla retribuzione convenzionale; detto contributo sarà versato alla Cassa e devoluto, per l'1,40% ai Sindacati dei lavoratori (CGIL - CISL - UIL) e per lo 0,10% per concorso spese funzionamento della cassa;
- c) i contributi di cui al comma a) e b) dovranno essere versati, mediante acconto entro il 31 maggio ed il saldo entro il 31 gennaio dell'anno successivo con le stesse modalità previste nei confronti dell'INAM per il pagamento dei contributi assicurativi.

Tali versamenti dovranno essere effettuati alla Cassa sul c/c bancario n. 7767 della Banca Popolare di Modena. I contributi sindacali di pertinenza della CGIL, CISL e UIL saranno versati dalla Cassa in due rate; la prima entro il 30 giugno e la seconda non oltre il 28 febbraio dell'anno successivo, mediante bonifico bancario intestato alle sopradette organizzazioni (FILZIAT-CGIL, FULPIA-CISL, UILIA-UIL).

Detti versamenti saranno effettuati sulla base del riscosso e con le modalità e le deroghe di cui al precitato art. 31 del Contratto Provinciale di Lavoro.

#### **ART. 6 - ORGANI DELLA CASSA.**

Sono organi della Cassa:

- a) Il Comitato di Gestione;
- b) Il Collegio Sindacale.

#### **ART. 7 - COMITATO DI GESTIONE.**

Il Comitato di Gestione è costituito da un Presidente, da un Vice-Presidente e da 4 Consiglieri.

I componenti il Comitato di Gestione sono eletti:

- 1 dall'Associazione Cooperative Agricole;
- 1 dall'Associazione Cooperative Lavorazione Prodotti Agricoli;
- 1 dall'Unione Cooperative;
- 1 dalla FILZIAT-CGIL;
- 1 dalla FULPIA-CISL;
- 1 dalla UILIA-UIL.

La nomina del Presidente e vice-Presidente è di pertinenza delle organizzazioni rappresentative dei caseifici.

#### **ART. 8 - COLLEGIO SINDACALE.**

Il Collegio Sindacale è formato da 5 membri nominati:

- 1 dall'Associazione Cooperative Lavorazione Prodotti Agricoli;
- 1 dall'Associazione Cooperative Agricole;
- 1 dall'Unione Cooperative;
- 1 dalla FILZIAT-CGIL;
- 1 dalla FULPIA-CISL.

La nomina del Presidente del Collegio Sindacale è di pertinenza delle organizzazioni rappresentative dei caseifici.

#### **ART. 9 - DURATA IN CARICA DEGLI ORGANI DELLA CASSA.**

I membri del Comitato di Gestione e del Collegio Sindacale durano in carica due anni e sono rieleggibili.

#### **ART. 10 - EMOLUMENTI AGLI ORGANI DELLA CASSA.**

La fissazione di qualsiasi emolumento, rimborso forfettario di spese, gettoni di presenza, sarà di esclusiva competenza delle organizzazioni stipulanti il Contratto Provinciale di Lavoro.

#### **ART. 11 - RENDICONTO DI GESTIONE.**

L'esercizio della Cassa va dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

Alla fine di ogni esercizio il Comitato di Gestione provvede a redigere un rendiconto di gestione della Cassa che dovrà essere inviato alle organizzazioni stipulanti le quali si impegnano a portarlo, nei modi idonei, a conoscenza dei rispettivi associati.

Il primo esercizio si chiude il 31 dicembre 1969.

#### **ART. 12 - MODALITA' PER LA RICHIESTA DI PRESTAZIONI DELLA CASSA.**

Gli aventi diritto alle integrazioni di cui al presente regolamento dovranno avanzare tempestivamente alla Cassa domanda corredata da :

- 1) ricevute dell'INAM e dell'INAIL attestanti il numero delle giornate indennizzate e la somma riscossa, in caso di richiesta di indennità di malattia ed infortunio;
- 2) tesserino di pagamento INPS (Mod. D.S.4) o documento equipollente sul quale vengono riportati dagli organi erogatori degli uffici comunali di collocamento i dati riguardanti i periodi di disoccupazione e le relative prestazioni, in caso di richiesta di indennità di disoccupazione.

Le richieste per l'indennità integrativa di malattia ed infortunio dovranno essere inoltrate alla Cassa non oltre 30 giorni dalla data di riscossione dell'indennità liquidata dall'INAM o dall'INAIL.

La richiesta di indennità integrativa di disoccupazione dovrà essere presentata entro e non oltre il 31 dicembre di ogni anno.

Nelle domande di integrazione dovranno essere forniti i seguenti elementi :

- a) denominazione e sede dell'azienda presso cui il lavoratore presta servizio;

- b) data di assunzione e dell'eventuale licenziamento;
- c) qualifica e ammontare del salario convenzionale denunciato agli istituti previdenziali.

#### **ART. 13 - VISITE MEDICHE DI CONTROLLO.**

La Cassa si riserva il diritto di fare eseguire da un medico di fiducia controlli sanitari al fine dell'accertamento delle condizioni di salute dei lavoratori.

#### **ART. 14 - RICORSI.**

Ogni eventuale ricorso dovrà essere presentato al Comitato di Gestione entro 20 giorni dalla maturazione dell'eventuale diritto.

#### **ART. 15 - DISPOSIZIONI ECCEZIONALI.**

In caso di morbidità eccezionale la indennità integrativa di malattia potrà essere ridotta a giudizio insindacabile del Comitato di Gestione.

#### **ART. 16 - COMPITI E ATTRIBUZIONI DEL COMITATO DI GESTIONE.**

- 1) Adottare le necessarie disposizioni per il funzionamento della Cassa.
- 2) Provvedere alla compilazione di bilanci preventivi e consuntivi.
- 3) Assumere e licenziare il personale necessario al funzionamento tecnico-amministrativo della Cassa, stabilendo le mansioni e i compensi relativi.

- 4) Provvedere all'erogazione dell'integrazione ed all'impiego dei fondi della Cassa, conformemente alle disposizioni di cui al presente regolamento.
- 5) Deliberare su tutti gli altri argomenti di ordinaria e straordinaria amministrazione.

#### **ART. 17 - RIUNIONI E DELIBERAZIONI DEL COMITATO DI GESTIONE.**

Il Comitato è convocato dal Presidente tutte le volte che egli lo riterrà utile, oppure quando ne sia fatta domanda da almeno due componenti il Comitato e comunque almeno una volta al mese.

Ciascun membro dispone di un solo voto.

Le adunanze sono valide quando vi intervenga la maggioranza dei componenti il Comitato.

Le deliberazioni sono presa a maggioranza assoluta di voti.

Delle medesime dovrà essere redatto apposito verbale.

#### **ART. 18 - PRESIDENTE.**

Il Presidente del Comitato di Gestione ha la rappresentanza e la firma sociale.

Egli rappresenta la Cassa in giudizio e di fronte a terzi e può nominare avvocati e procuratori in qualunque grado di giurisdizione.

Nell'assenza o impedimento del Presidente, tutte le di lui mansioni spettano al vice-Presidente.

#### **ART. 19 - COLLEGIO SINDACALE.**

Il Collegio Sindacale provvede alla sorveglianza ed al controllo della Cassa, a norma di legge,

ed ha infine tutti i compiti e doveri stabiliti dal vigente Codice Civile.

Le riunioni del Collegio Sindacale dovranno essere verbalizzate.

#### **ART. 20 - DISPOSIZIONI FINALI.**

Le eventuali modifiche al presente regolamento dovranno essere approvate con il voto unanime del Comitato di Gestione.

Il Comitato di Gestione potrà deliberare sulla materia solo dopo avere raccolto il voto consultivo unanime delle organizzazioni stipulanti il Contratto Provinciale di Lavoro di cui il presente regolamento andrà a far parte integrante.

(Seguono firme).



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

