

LAVORATRICI E LAVORATORI DELLA O. B. C. di S. FELICE !

Riportiamo di seguito il testo integrale, dell'Accordo aziendale del 15.12.970.

MINIMO DI COTTIMO - La Ditta corrisponderà a tutti i dipendenti operai la maggiorazione del 12% sulla paga base contrattuale, a titolo di minimo di cottimo a decorrere dal 1.1.1971.

PREMIO DI PRODUZIONE - A decorrere dal 1.6.71, il premio di produzione operai di cui all'art. 2 dell'accordo 21.5.69 verrà elevato a L. 60 orarie.

SUPERMINIMI APPRENDISTI - I lavoratori apprendisti godranno di un superminimo aziendale nelle seguenti misure: dall'1.1.71 - 12% sulla paga base contrattuale. Il superminimo di cui al punto 3 dell'accordo 21.5.69, viene elevato a L. 40 orarie dall'1.2.71, e ulteriormente elevato a L. 60 orarie con il 1.6.1971.

CATEGORIE IMPIEGATI - Con decorrenza dal 1.6.1971 verrà eliminata la 5<sup>a</sup> categoria con conseguente passaggio dei dipendenti in essa inquadrati alla 4<sup>a</sup> categoria. Sempre con decorrenza 1.6.71, a coloro che risultano inquadrati alla 4<sup>a</sup> categoria verrà corrisposta una somma oraria di L. 10, in aggiunta alla normale retribuzione, detta somma di L. 10, da corrispondersi agli appartenenti alla 4<sup>a</sup> categoria ed alla ex. 5<sup>a</sup> categoria, verrà interamente assorbita al momento del passaggio alla categoria superiore.

INTEGRATIVO MALATTIA (Operai) E DI INFORTUNIO (operai - apprendisti) -

- a) A tutti gli operai dipendenti, la ditta corrisponderà a partire dal 21° giorno di malattia, l'85% della differenza fra l'indennità corrisposta dall'INAM (2/3 del salario) ed il salario giornaliero goduto da ciascun lavoratore.
- b) Agli operai ed agli apprendisti infortunati sul lavoro, la ditta corrisponderà dal 5° giorno (compreso) di inabilità temporanea il 100% della differenza fra l'indennità corrisposta dall'INAIL ed il salario giornaliero del lavoratore.
- c) L'integrativo di malattia o di infortunio di cui al presente articolo, sarà corrisposto a tutti i dipendenti che abbiano diritto, nel caso di evento morboso o infortunistico al trattamento economico da parte dei rispettivi istituti assicurativi (con esclusione degli eventi morbososi derivanti da infortuni extra - professionali).
- d) Dal trattamento di cui al presente articolo sono escluse le assenze delle lavoratrici madri, e per i periodi di integrazione obbligatorio dal lavoro per gravidanza e puerperio.

COMMISSIONE MEDICA PARITETICA - Le parti concordano di istituire una commissione paritetica, per l'applicazione e la tutela delle norme che riguardano l'igiene del lavoro composta da un medico nominato dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e da un medico nominato dalla direzione aziendale. La commissione medica paritetica avrà il compito di esaminare e di decidere sui problemi che le saranno sottoposti, a richiesta delle Organizzazioni dei lavoratori o della direzione aziendale le parti assumeranno a proprio carico il rispettivo onere finanziario riguardante l'onorario del medico prescelto.

APPRENDISTATO - I periodi di apprendistato previsti dal vigente C.C.N.L. per gli apprendisti, vengono ridotti del 20% e più precisamente:

- a) a mesi 10 per gli apprendisti assunti in età superiori ai 18 anni;
- b) a mesi 14 per gli apprendisti assunti in età inferiori ai 18 anni.

Con decorrenza dal 1.2.71 agli apprendisti verrà corrisposto lo stesso trattamento economico previsto per gli operai per quanto concerne la paga contrattuale, a parità di mansioni.

./.

F E R I E - Tutti i dipendenti godranno di un periodo feriale di gg. 21 lavorativi, così distribuiti:

- a) giorni 18 per ferie estive;
- b) giorni 3 nel periodo invernale, compreso tra il 20.12. ed il 6.1., secondo quanto sarà stabilito di anno in anno fra l'azienda e le rappresentanze sindacali di fabbrica. Futuri miglioramenti contrattuali e di legge in materia di ferie assorbiranno, fino alla completa concorrenza, il maggior periodo di ferie previsto nel presente articolo. L'anzianità utile per la maturazione ed il godimento dei periodi di ferie sopra indicati, decorre dal 1.9.1970.

P A U S A - Per quanto riguarda l'istituzione di una pausa di riposo retribuita ci si adeguerà a quanto verrà definito per lo stabilimento di Carpi.

LAVORATRICI E LAVORATORI;

i risultati conseguiti con il rinnovo dell'Accordo Aziendale, sommati ai notevoli miglioramenti ottenuti con la stipula del Contratto Nazionale di Lavoro, fanno fare alla categoria un notevole passo avanti, sulla parte economica, come sulla parte normativa.

Importanti obiettivi, sono stati raggiunti, grazie alla combattività che la categoria ha saputo esprimere e grazie all'impegno che in modo unitario le Organizzazioni Sindacali ha messo nel coordinamento di tutte le lotte.

Per gestire le conquiste ottenute è necessario che i lavoratori rimangano vicini e uniti con le loro organizzazioni.

LAVORATORE, SE NON L'HAI ANCORA FATTO,

FIRMA LA DELEGA AL SINDACATO.

PARTECIPA ALLA VITA ASSOCIATIVA

PER CONTARE DI PIU'.

a cura dei Sindacati

F.I.L.T.A. - C.I.S.L.

F.I.L.T.E.A. - C.G.I.L.

Modena, lì Gennaio 1971.