

**CONTRATTO
INTEGRATIVO
PROVINCIALE
DI LAVORO**

**al contratto collettivo
nazionale di lavoro
per i dipendenti
da aziende di
panificazione, da valere
nell'ambito
dell'intera provincia
di Modena**

1 AGOSTO '71 - 31 DICEMBRE '73

Poligrafica Emiliana - Modena

**CONTRATTO
INTEGRATIVO
PROVINCIALE
DI LAVORO**

**al contratto collettivo
nazionale di lavoro
per i dipendenti
da aziende di
panificazione, da valere
nell'ambito
dell'intera provincia
di Modena**

1 AGOSTO '71 - 31 DICEMBRE '73

a cura
della LAPAM PROVINCIALE
della CONFESERCENTI PROVINCIALE
della FILZIAT-CGIL provinciale
della FULPIA-CISL provinciale
della UILIA-UIL provinciale

Il giorno 28 del mese di luglio dell'anno 1972, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O. di Modena, alla presenza del Segretario Principale SERGIO STANZANI,

tra

la Federazione Provinciale Panificatori di Modena e Provincia, aderente alla Confesercenti rappresentata dai Sigg. BONFATTI RINO e BORGHI WALTER, assistiti dai Sigg. BOMPANI EZIO, MARANELLI GIORGIO e Dott. PIERO BITONTI;
la L.A.P.A.M., rappresentata dal Sig. GIUSEPPE TAZZIOLI;

e

la FILZIAT-C.G.I.L., rappresentata dai Sigg. RENZO MONTORSI e MIMI' FONTANESI;
la FULPIA-C.I.S.L., rappresentata dal Sig. MICHELE FELICE;
la UILIA-U.I.L., rappresentata dal Sig. GIANCARLO DOTTI,

è stato stipulato

in ottemperanza all'art. 37 del C.C.N.L., il presente contratto integrativo al Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori panettieri della provincia di Modena, sostitutivo dell'accordo provinciale 11.4.1962.

ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto Integrativo Provinciale disciplina il rapporto di lavoro di tutti gli operai panettieri dipendenti da tutte le aziende di panificazione, qualunque sia il loro sistema produttivo ed il loro inquadramento aziendale, operanti nella Provincia di Modena.

Per il restante personale, comunque dipendente da aziende di panificazione, resterà valido il trattamento economico e normativo in uso secondo le consuetudini locali sino a nuova regolamentazione a livello provinciale tra i sindacati dei lavoratori e l'organizzazione dei panificatori.

ART. 2 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Nella provincia di Modena viene adottato per la produzione del pane il sistema della retribuzione oraria.

Agli operai panettieri della Provincia di Modena sono dovuti i seguenti minimi di paga conglobati, comprensivi cioè di ogni indennità ivi inclusa l'indennità di contingenza che maturerà il 1° agosto 1972:

- Operai specializzati L. 645 orarie
- Operai qualificati di 1° L. 585 orarie
- Operai qualificati di 2° L. 545 orarie

Il lavoratore di prima assunzione destinato alla produzione del pane, purchè in precedenza non abbia mai esercitato la qualifica di operaio panettiere, sarà classificato operaio qualificato di 2° categoria per un periodo di durata non superiore ai sei mesi.

Il personale incaricato della distribuzione (porta pane), adibito normalmente ad operazioni inerenti la produzione del pane, sarà considerato operaio panettiere e come tale assegnato a una delle tre sopramenzionate classifiche, a seconda della mansione svolta.

Con l'entrata in vigore del presente contratto, gli operai panettieri non potranno subire declassificazione alcuna. Le retribuzioni dovranno essere commisurate alla qualifica spettante all'operaio in funzione delle mansioni sinora svolte presso l'azienda o delle superiori mansioni cui venisse adibito.

All'operaio panettiere, che ha iniziato la lavorazione, è sempre e comunque garantita una retribuzione minima giornaliera pari a 6 (sei) ore di lavoro, anche se non interamente effettuate, da calcolarsi sulla base della paga oraria normale in vigore per la qualifica attribuita all'operaio stesso.

L'eventuale lavoro notturno effettuato nei limiti del minimo, dovrà essere ricompensato col riconoscimento della relativa maggiorazione.

Il trattamento economico dovuto agli apprendisti ed ai giovani di età inferiore ai 20 anni sarà determinato caso per caso secondo le istruzioni rispettivamente degli artt. 4 e 9 del C.C.N.L.

ART. 3 - PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE E RELATIVI DOCUMENTI

Le retribuzioni spettanti ai lavoratori dovranno essere liquidate mensilmente, previ acconti settimanali se richiesti.

Agli operai panettieri turnisti la retribuzione dovrà, invece, essere liquidata al termine dei giorni lavorati se di numero inferiore al mese.

Anche i turnisti hanno, su loro richiesta, diritto ad acconti.

All'atto della corresponsione della retribuzione dovrà essere consegnato al lavoratore il prospetto paga, conforme alle disposizioni di leggi vigenti, in cui dovranno essere specificati i singoli elementi che formano la retribuzione e le relative tratte stabilite per legge e per contratto.

ART. 4 - INDENNITA' DI CONTINGENZA

I salari degli operai panettieri saranno modificati, per ogni punto di variazione dell'indennità di contingenza, di L. 2,50 orarie.

Le variazioni di cui sopra debbono essere conglobate nella paga oraria al momento in cui si verificano.

Per gli apprendisti ed i giovani inferiori ai 20 anni le misure dell'indennità di contingenza saranno determinate appor- tando a quelle della rispettiva qualifica per i lavoratori di età superiore ai 20 anni le riduzioni previste agli artt. 4 e 9 del C.C.N.L.

ART. 5 - ORARIO DI LAVORO

Sino al 31 dicembre 1972 l'orario settimanale di lavoro, suddiviso in sei giornate lavorative, è fissato in 44 ore.

Dal 1° gennaio 1973 sarà di 43 ore settimanali.

Di conseguenza, l'1.1.1973 si dovrà automaticamente operare il relativo riproporzionamento salariale.

ART. 6 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E DOMENICALE

Mentre si confermano le condizioni dei C.C.N.L., si precisa che sono escluse dalla maggiorazione del 75% per il lavoro domenicale le retribuzioni dovute per le prime tre domeniche all'anno per le quali venisse disposta l'apertura dei panifici con regolare provvedimento di deroga delle Autorità competenti.

ART. 7 - FERIE, FESTIVITA' NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI, GRATIFICA NATALIZIA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Si confermano le misure e le condizioni previste dal C.C.N.L. Allo scopo, comunque, di facilitare il conteggio delle competenze maturate dai lavoratori per gli istituti indicati all'oggetto, si conviene che le competenze stesse saranno calcolate in forma percentualistica.

Le misure delle varie percentuali sono le seguenti:

	<u>Sino al 31.8.72</u>	<u>Dall' 1.9.72</u>
Ferie	5,76%	5,76%
Fest. infrasettimanali e nazionali	5,44%	5,44%
Gratifica natalizia	8,33%	8,33%
Quattordicesima mensilità	4,17%	5,83%
	<u>23,70%</u>	<u>25,36%</u>

Le suddette percentuali vanno applicate sull'imponibile salariale ottenuto moltiplicando la paga oraria normale della qualifica di competenza per le sole ore di effettivo lavoro normale effettuato dal lavoratore.

Per ore di lavoro normale — cioè non straordinario — si intendono quelle ore che stanno nell'arco di tempo giornaliero fra la prestazione minima garantita di sei ore al giorno e, come massimo, le otto ore di prestazione ordinaria giornaliera, anche se cadenti in orario considerato notturno, e cioè dalle ore 21 alle 4 e per il sabato dalle ore 23 alle 4.

In altri termini, si vuole che i diritti maturati non gravino sulle ore di lavoro straordinario (che sono quelle effettuate dopo la prestazione ordinaria di otto ore al giorno), nè sulle maggiorazioni dovute per straordinario diurno e lavoro notturno, nonché festivo e domenicale.

Resta confermato che i diritti alle ferie, festività nazionali e infrasettimanali, gratifica natalizia e quattordicesima mensilità maturano anche in caso di assenza dal lavoro dell'operaio panettiere fisso per ferie, malattia, infortunio, nei limiti naturali dell'obbligo della conservazione del posto.

Per gli operai panettieri turnisti valgono le stesse condizioni pattuite per gli operai panettieri fissi avendo però cura di

liquidare ai turnisti le competenze maturate al termine di ogni periodo di lavoro prestato.

ART. 8 - SALARIO PER INDENNITA' DI ANZIANITA'

Il salario giornaliero da valere per il conteggio dell'indennità di anzianità è quello medio dell'ultimo anno di lavoro, ottenuto moltiplicando la paga oraria normale della qualifica di competenza per le sole ore di effettivo lavoro normale effettuato dal lavoratore nell'ultimo anno e dividendo il ricavato per la somma dei giorni lavorativi di occupazione nell'arco dell'anno o di quelli inerenti al minor periodo di tempo in caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. (Vedere salario per ferie, festività, 13° e 14° mensilità).

Il salario medio giornaliero normale così ottenuto sarà maggiorato, ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità, della incidenza per 13° mensilità e quota parte di 14° mensilità.

ART. 9 - INDENNITA' ANZIANITA' OPERAI PANETTIERI TURNISTI

Agli operai panettieri turnisti è riconosciuto il diritto della indennità di anzianità nella stessa misura prevista per gli operai panettieri fissi.

Allo scopo di semplificare il riconoscimento di tale diritto, si è stabilito di fissarne la misura nella percentuale del 2,85% che va applicata sul salario normale giornaliero di ogni turnista.

Per la determinazione del salario normale giornaliero del turnista si fa riferimento agli stessi concetti già stabiliti per fissare il salario da valere per il pagamento in percentuale delle ferie, delle festività, della gratifica natalizia e della quattordicesima.

ART. 10 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI LAVORATORI PANETTIERI PER LA DOPPIA PANIFICAZIONE

Mentre si confermano integralmente tutte le condizioni del C.C.N.L., si chiarisce che la retribuzione minima garantita per la doppia panificazione è di 12 (dodici) ore.

ART. 11 - INDUMENTI DI LAVORO

Gli indumenti di lavoro di cui all'art. 31 del C.C.N.L. saranno consegnati in uso ai lavoratori all'atto della loro assun-

zione e sostituiti dopo un anno dalla data della loro consegna al lavoratore.

Ai lavoratori turnisti, in considerazione dell'impossibilità pratica dell'assegnazione degli indumenti, si stabilisce di concordare la corresponsione della somma di L. 30 (trenta) giornaliera.

ART. 12 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Rimangono salve le condizioni di miglior favore comunque acquisite dai lavoratori del settore nella provincia di Modena.

ART. 13 - CONTRIBUTI SINDACALI

I forni della provincia di Modena, nell'effettuare le paghe dei fornai, provvederanno alla trattenuta del contributo sindacale nella misura di Lire 1.000 (mille) al mese per 14 mensilità, compresa cioè la gratifica natalizia e la 14ª mensilità, agli operai panettieri che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

Gli importi così trattenuti verranno versati mensilmente dalle aziende ai sindacati sul conto corrente della Banca Nazionale del Lavoro di Modena, n. 200194, intestato alla FILZIAT-CGIL di Modena.

ART. 14 - ACCORDO NAZIONALE PER L'ASSISTENZA SINDACALE

Per le prestazioni di carattere contrattuale e sindacale che le Organizzazioni contraenti svolgono, è fissato un contributo dello 0,30% sulle retribuzioni, di cui lo 0,15% a carico del datore di lavoro, e lo 0,15% a carico del lavoratore.

La trattenuta sarà versata all'I.N.A.I.L. a cura dei datori di lavoro secondo le modalità che l'Istituto stesso preciserà in relazione alla convenzione nazionale da tempo stipulata fra l'I.N.A.I.L., da una parte, e le Organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, dall'altra.

ART. 15 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto Integrativo Provinciale decorrerà dal 1° Agosto 1972 e scadrà il 31 Dicembre 1973.

Per quanto non espressamente previsto vale la normativa del C.C.N.L. attualmente in vigore.

ALLEGATO A)

PRINCIPALI ARTICOLI DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI NELLE AZIENDE DI PANIFICAZIONE

1° gennaio 1971 - 31 dicembre 1973

ART. 2 - ASSUNZIONE

L'assunzione in servizio verrà effettuata tramite il locale ufficio di collocamento.

L'assunzione potrà essere fatta nominativamente o numericamente in base alle disposizioni di legge.

Nel caso in cui il lavoratore richiesto numericamente venga respinto senza giustificato motivo, questi ha diritto di percepire una giornata di retribuzione minima prevista.

Ogni prestatore d'opera deve essere adibito al lavoro derivantegli dalla sua qualifica e categoria; in casi eccezionali può essere adibito a mansioni diverse e retribuito in relazione alle mansioni effettivamente prestate.

Per l'impiego di mano d'opera femminile e minorile valgono le vigenti disposizioni legislative.

All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a consegnare i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro;
- b) tessera assicurativa sociale, ove ne sia già in possesso;
- c) libretto sanitario e documento equivalente.

ART. 3 - PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova, che dovrà risultare da documento scritto, non deve superare:

- un mese per il personale impiegatizio;
- 8 giorni lavorativi per il restante personale.

In caso di licenziamento o di dimissioni durante la prova, non spetta il preavviso ma solo la retribuzione del lavoro prestato, comprese le competente differite (13ª, 14ª e ferie).

Per gli operai panettieri spetta il trattamento economico previsto per i turnisti.

La retribuzione durante il periodo di prova non può essere inferiore alle tariffe fissate nei contratti integrativi provinciali.

Al termine del periodo di prova, il dipendente, ove non sia stato licenziato o non si sia dimesso, s'intende confermato e detto periodo viene computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

ART. 4 - APPRENDISTATO

Le parti si richiamano alle norme di legge.

L'apprendistato ha la durata massima di anni 3 e la durata minima di anni 2.

L'apprendista deve essere unicamente adibito a coadiuvare la produzione o la vendita e i lavori interni ausiliari dell'azienda.

L'assunzione degli apprendisti dovrà avvenire tramite l'ufficio di collocamento locale.

Il numero degli apprendisti nei panifici industriali è fissato nei contratti integrativi provinciali.

Per gli apprendisti in possesso di certificato di promozione, da parte di una scuola professionale, il periodo di apprendistato viene ridotto di un terzo.

Ai fini dell'apprendistato, vale anche il tirocinio effettuato dai giovani presso altra azienda del settore.

Agli effetti della retribuzione l'apprendista ha diritto di percepire la retribuzione, fissata per la categoria per la quale è stato assunto, nelle seguenti misure:

- a) per il primo anno 65%;
- b) per il secondo anno 75%;
- c) per il terzo anno 85%.

ART. 5 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale di cui al presente contratto si distingue in:

- 1) personale con mansioni impiegatizie;
- 2) personale con mansioni non impiegatizie;
- 3) operai panettieri;
- 4) altro personale operaio.

(omissis)

3) Operai panettieri

Gli operai panettieri sono classificati come segue:

- a) operai specializzati: impastatori e informatori;
- b) operai qualificati di 1° categoria;
- c) operai qualificati di 2° categoria.

Gli operai panettieri pur restando ciascuno adibito alle specifiche mansioni per cui è stato assunto, hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento della produzione.

L'operaio panettiere deve essere adibito esclusivamente alla lavorazione del pane e non potrà essere quindi impiegato in lavori di facchinaggio o altri lavori esterni.

Esso è tenuto solo al trasporto della farina e del combustibile dal magazzino al laboratorio purchè il magazzino sia posto nello stesso caseggiato in cui risiede il panificio.

Ove il magazzino si trovasse in altro caseggiato, il compenso da corrispondere ai lavoratori per il trasporto della farina, legna e carbone, sarà determinato nei contratti provinciali integrativi.

L'operaio è pure tenuto al trasporto del pane dal laboratorio all'annesso negozio di vendita.

E' vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti la produzione del pane il personale incaricato della distribuzione (porta pane, autisti, personale di negozio, ecc.).

(omissis)

ART. 7 - COMPOSIZIONE DELLE SQUADRE NELLA PANIFICAZIONE

Salvo quanto disposto per i panifici industriali, le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte — per qualità e numero di lavoratori — in base alle esigenze tecniche della produzione del pane. Comunque in ogni panificio, qualunque sia la entità della produzione, deve esistere un operaio specializzato. Qualora la produzione non sia tale da richiedere la presenza di un secondo operaio specializzato, l'informatore o l'impastatore, può essere coadiuvato da un operaio qualificato.

E' implicito che per operaio specializzato o qualificato deve intendersi anche il datore di lavoro, o suo familiare, quando questi partecipi, in via normale e continuativa alla produzione con le mansioni proprie della qualifica che ha assunto.

La squadra di lavorazione deve intendersi un tutto organico, per cui ogni suo componente deve essere capace di svolgere le operazioni di produzione inerenti alla sua qualifica, e poichè le varie operazioni di produzione del pane sono stretta-

mente connesse fra di loro e coinvolgono quindi unitariamente il lavoro di tutti i componenti la squadra, questi hanno l'obbligo di dispiegare una vicendevole collaborazione agli effetti della continuità del lavoro e della migliore qualità del pane.

ART. 8 - DISCIPLINA DEI TURNISTI PANETTIERI

Per «turnisti» si intendono quegli operai panettieri destinati a sostituire gli operai fissi per consentire a questi di usufruire del riposo settimanale.

Ad essi spetta la retribuzione contrattuale spettante al lavoratore che sostituiscono.

Essi sono inviati dall'ufficio di collocamento secondo la loro classifica, ed in base ad un piano di riparto delle giornate di lavoro disponibili, seguendo il criterio — salvo casi eccezionali — di assegnare lo stesso turnista sempre presso le medesime aziende.

Le aziende, che per il numero degli operai fissi dipendenti hanno la possibilità di assicurare quattro o cinque giornate settimanali per i turni, possono assumere un turnista interno allo scopo di sostituire gli altri operai nelle giornate settimanali di riposo.

Il turnista regolarmente inviato dall'ufficio di collocamento e respinto senza giustificato motivo, ha diritto ugualmente alla retribuzione sui minimi provinciali stabiliti nei contratti integrativi.

ART. 9 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico dei lavoratori di cui al presente contratto dovrà comprendere:

- a) stipendio o salario;
- b) indennità di contingenza.

Nel caso di corresponsione di retribuzione in natura, vitto e/o alloggio, i contratti integrativi provinciali prevederanno i singoli valori di computo.

Il trattamento economico sarà regolato come segue:

1) Operai panettieri

La retribuzione degli operai panettieri sarà determinata in sede provinciale fra l'Organizzazione dei Panificatori e i Sindacati dei lavoratori adottando, di comune accordo, il sistema di retribuzione oraria oppure a quintalato.

Le tariffe a quintalato saranno fissate nei contratti integrativi provinciali per ogni quintale di farina panificata, in base alle diverse pezzature o qualità di pane prodotto. L'importo del quintalato sarà ripartito fra i componenti la squadra di lavorazione e la ripartizione sarà stabilita nei contratti integrativi provinciali in base alle qualifiche.

Nei contratti integrativi provinciali dovrà essere stabilito il quantitativo minimo di farina oppure, nel caso di paga oraria, l'orario minimo di lavoro garantito, da attribuirsi giornalmente a ciascun lavoratore.

Il datore di lavoro ed i suoi familiari, che attendono direttamente alla produzione del pane, saranno considerati, agli effetti della suddivisione del guadagno di cottimo, come tutti gli altri lavoratori, semprechè la loro partecipazione al lavoro sia effettivamente costante e continuativa per tutta la durata del lavoro stesso.

Nei panifici dove lavorano uno o due operai, il datore di lavoro ed i suoi familiari che attendono al lavoro, partecipano alla suddivisione del guadagno in proporzione all'effettivo lavoro eseguito, semprechè il lavoro sia almeno di 4 ore e lo inizino insieme alla squadra.

2) Altro personale

La retribuzione per tutti gli altri lavoratori dovrà essere corrisposta, di norma, mensilmente.

Gli stipendi ed i salari saranno fissati nei contratti integrativi provinciali.

Ai lavoratori di età inferiore ai 20 anni, esclusi gli apprendisti, nelle loro rispettive qualifiche e mansioni, dovranno essere comunque garantiti i seguenti minimi di stipendio o di salario rispetto ai prestatori d'opera di età superiore:

- da 18 a 20 anni: 90%;
- da 16 a 18 anni: 80%;
- inferiori a 16 anni: 70%.

Al personale eventualmente retribuito a provvigione dovranno comunque essere garantiti i minimi di retribuzione stabiliti nei contratti integrativi provinciali in relazione al presente articolo.

ART. 12 - ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale di lavoro, suddiviso in 6 giornate lavorative, è fissato in 44 ore dal 4.5.1971 al 31.12.1972 e in 43

ore dal 1.1.1973. La riduzione dell'orario di lavoro non comporta riduzione della retribuzione in atto.

Nell'azienda dovrà essere affissa in modo ben visibile la tabella nominativa con l'indicazione dell'orario di lavoro del personale e del riposo settimanale.

(omissis)

ART. 13 - IL LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E DOMENICALE

Il lavoro straordinario, intendendosi per tale quello eseguito oltre le otto ore giornaliere, potrà essere consentito solo in caso di comprovata necessità, per un massimo di due ore al giorno.

Il compenso per il lavoro straordinario dovrà essere maggiorato del 30% sulla paga oraria normale corrispondente.

Il compenso per il lavoro notturno, intendendosi per tale quello svolto dalle ore 21 alle 4 e per il sabato dalle ore 23 alle 4, dovrà essere maggiorato del 40% sulla paga oraria normale corrispondente.

Il lavoro prestato in giornate festive nazionali ed infrasettimanali ai sensi di legge sarà retribuito in misura della effettiva prestazione con maggiorazione del 15%.

Al personale impegnato in giornate domenicali nella produzione, nel confezionamento, nella distribuzione e nella vendita del pane, anche nel caso di godimento del riposo compensativo settimanale in altro giorno della settimana o di aperture domenicali delle aziende conseguenti anche a turni di chiusura nel corso della settimana, competerà una maggiorazione del 75% sulla retribuzione spettantegli.

La maggiorazione del 75% non spetta per un massimo di tre domeniche l'anno.

Al personale in servizio alla domenica per la produzione e la vendita di generi diversi dal pane, competerà una maggiorazione del 30% sulla retribuzione spettantegli.

La maggiorazione del 75% non è cumulabile. Le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili oltre il 45%.

ART. 14 - MANCANZA DI ENERGIA ELETTRICA

Nel caso in cui la mancanza di energia elettrica provenga dall'esterno del panificio e nei casi in cui non vi sia stato tempo materiale per riparare il guasto che ha prodotto l'interruzione, non è dovuto nessun compenso speciale all'operaio per la lavorazione a mano.

Quando invece l'eventuale mancanza di energia sia imputabile ad incuria del proprietario del forno e gli operai siano costretti ad effettuare il lavoro a mano, verrà corrisposto agli stessi un compenso complementare del 25% sulla retribuzione.

ART. 15 - FERIE

A tutti i lavoratori di cui al presente contratto sarà concesso ogni anno un periodo di riposo retribuito nelle seguenti misure:

(omissis)

Personale non impiegatizio, panettieri e altro personale operaio

— giorni 18 lavorativi per ogni anno di anzianità di servizio.

Le ferie sono irrinunciabili ed ogni patto contrario è nullo.

Esse possono essere divise in due periodi, previ accordi fra le parti.

Esse non possono decorrere da un giorno festivo e non possono essere date in periodi di preavviso o di malattia.

Il diritto alle ferie matura per 365.mi ed esse devono essere corrisposte per frazioni anche in caso di licenziamento o dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio.

Per gli operai panettieri, quanto è stabilito per l'operaio fisso spetterà nella misura proporzionale anche ai turnisti.

ART. 16 - CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio il dipendente ha diritto ad un congedo retribuito di 15 giorni.

Egli dovrà preavvisare la ditta almeno 8 giorni prima del giorno di inizio del congedo richiesto e, per ottenere il pagamento della retribuzione durante il periodo di congedo, ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

In difetto di tale formalità, il dipendente perde il diritto di congedo retribuito che deve essere in ogni caso usufruito a tempo debito.

Resta inteso che la retribuzione, durante il congedo, sarà quella di fatto corrisposta al dipendente.

ART. 17 - FESTIVITA' NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Per le festività nazionali ed infrasettimanali e per il relativo trattamento economico si fa riferimento a quanto determinato dalle disposizioni di legge.

Le festività nazionali ed infrasettimanali annualmente in numero di 17 sono le seguenti:

Capodanno - Epifania - S. Giuseppe - Lunedì di Pasqua - Ascensione - Corpus Domini - S. Pietro - Ferragosto - Ognisanti - Immacolata - Natale - S. Stefano - Il Patrono della città che sarà sostituito da altra ricorrenza qualora coincida con altra festività già elencata - 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno - 4 novembre.

Il lavoro eseguito in tali giornate sarà retribuito in relazione all'effettiva prestazione con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo dall'art. 13.

Per gli operai panettieri, nei casi in cui effettuino la doppia panificazione nel giorno precedente la festività, si applica il criterio retributivo previsto dall'art. 36.

I turnisti panettieri fruiranno di diritti uguali a quelli dei fissi in rapporto alle giornate di lavoro prestate nelle singole aziende. A tale scopo si useranno le formalità previste in questo stesso contratto per la gratifica natalizia.

ART. 18 - GRATIFICA NATALIZIA

Il dipendente ha diritto ad una gratifica natalizia, che verrà corrisposta entro il 24 dicembre di ogni anno, pari ad una mensilità di salario o di stipendio di fatto percepito.

Il diritto alla gratifica matura per 365.mi ed essa dovrà essere corrisposta per frazioni anche in caso di licenziamento o dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio, in base alla media delle retribuzioni normali percepite nell'anno per i dipendenti retribuiti in misura non fissa ed in base all'ultimo stipendio per quelli retribuiti in misura fissa.

I turnisti panettieri avranno diritto ad analoga gratifica commisurata alle giornate di lavoro prestato.

ART. 19 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Il 31 agosto di ogni anno, con inizio dal 1971, ogni dipendente ha diritto, a titolo di 14° mensilità, ad un compenso pari al 50% della gratifica natalizia.

Detto compenso verrà elevato alla misura del 70% della gratifica natalizia il 31 agosto 1973, e tale rimarrà fino alla stipulazione di nuovi accordi.

Il diritto alla 14° mensilità matura per 365.mi (dal 1° settembre al 31 agosto) e dovrà essere corrisposta per frazioni anche in caso di licenziamento o dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio, in base alla media delle retribuzioni normali percepite nell'anno per i dipendenti retribuiti in misura non fissa ed in base all'ultimo stipendio per quelli retribuiti in misura fissa.

I turnisti panettieri avranno diritto ad analogo trattamento commisurato alle giornate di lavoro prestato.

ART. 20 - TRATTAMENTO DI MALATTIA DI INFORTUNIO E DI ASSICURAZIONI SOCIALI

Il dipendente deve essere assicurato secondo le norme stabilite al riguardo dalla legge e cioè:

- 1) contro gli infortuni;
- 2) assicurazioni sociali obbligatorie;
- 3) trattamento di malattia e prestazione sanitaria.

In caso di malattia il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto per il periodo di indennizzabilità stabilito dalle disposizioni di legge senza interruzione dell'anzianità di servizio.

Per le prime tre giornate di malattia del dipendente, non indennizzate dal competente Istituto, verrà corrisposto al lavoratore malato per un periodo superiore a sette giorni, da parte del datore di lavoro, il 100% della paga globale, come se lavorasse.

Fermo restando le eventuali condizioni di miglior favore in atto nelle provincie, il personale impiegatizio, non fruente di assistenza economica da parte dell'Ente Mutualistico, avrà diritto, nei casi di interruzione di servizio dovuto ad infortunio o malattia, alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 3 mesi, se abbia un'anzianità di servizio non superiore a 10 anni;

b) 6 mesi, se abbia un'anzianità di servizio di oltre 10 anni.
(omissis)

ART. 22 - DISCIPLINA DEL LAVORO DELLE DONNE, DEI FANCIULLI E DEGLI ADOLESCENTI

L'assunzione al lavoro e le condizioni di lavoro da applicarsi alle donne, ai fanciulli ed agli adolescenti sono disciplinate dalle relative disposizioni di legge.

Ai sensi dell'art. 1 della Legge 17 ottobre 1967 n. 977 ed agli effetti della stessa, per i fanciulli si intendono i minori che non abbiano compiuto i 15 anni di età; per adolescenti si intendono i minori di età compresa tra i 15 e i 17 anni compiuti.

Ai sensi dell'art. 3 della succitata legge, l'età minima per l'ammissione al lavoro, anche degli apprendisti, è fissata a 15 anni compiuti, salvo quanto stabilito nell'art. 5 della stessa legge.

Circa i limiti entro i quali, i fanciulli, gli adolescenti e le donne possono essere adibiti al sollevamento dei pesi, si fa richiamo alle norme di legge.

ART. 23 - CHIAMATA ALLE ARMI

Nel caso di chiamata alle armi per il servizio di leva, valgono le disposizioni di cui al decreto legge 13 settembre 1946 n. 303 che precisano come la chiamata alle armi per il servizio di leva sospenda il rapporto di lavoro per tutto il periodo di servizio militare di leva ed il lavoratore abbia diritto alla conservazione del posto.

Al lavoratore chiamato alle armi saranno corrisposte a titolo di premio 4 giornate di retribuzione.

ART. 24 - RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di richiamo alle armi non viene risolto il rapporto di lavoro ed il lavoratore avrà diritto al trattamento previsto dalle disposizioni di legge in vigore all'atto del richiamo.

Esaurito il servizio militare tanto di leva che di richiamo, il lavoratore, nel termine di 30 giorni, deve ripresentarsi in azienda per riprendere il servizio. In caso contrario, salvo com-

provati motivi di forza maggiore da comunicarsi entro il termine predetto, sarà considerato dimissionario.

ART. 25 - ASSENZE

Le assenze dovranno essere giustificate entro 24 ore, salvo casi di comprovato impedimento; in difetto, gli assenti sono passibili di punizione disciplinare. In ogni modo, dopo tre giorni di assenza ingiustificata, il prestatore d'opera sarà ritenuto dimissionario.

ART. 26 - PREAVVISO PER LICENZIAMENTO

Ferme le disposizioni in materia, di cui all'articolo 2118 del C.C. e alle quali ci si riferisce, il licenziamento o le dimissioni del dipendente, compreso il turnista interno che abbia superato il periodo di prova, devono essere preceduti da un preavviso:

- di un mese per il personale impiegatizio;
- di giorni 7 per il restante personale che non abbia raggiunto i 5 anni di servizio;
- di giorni 10 per il restante personale con anzianità superiore ai 5 anni di servizio.

In caso di mancato preavviso è dovuta da ambo le parti una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione corrispondente.

Il preavviso compiuto in servizio è valevole ai fini del computo dell'anzianità.

ART. 27 - INDENNITA' DI ANZIANITA'

Oltre al preavviso di cui all'articolo precedente, il lavoratore che abbia compiuto il periodo di prova, avrà diritto, in caso di licenziamento o di dimissioni, ad una indennità così commisurata:

Per il personale impiegatizio

- una mensilità dello stipendio di fatto percepito per ogni anno di servizio prestato;

Per tutto il restante personale

- giorni 10 di retribuzione per ogni anno di servizio prestato per i primi sei anni di servizio;
- giorni 12 di retribuzione per ogni anno di servizio prestato oltre i sei e fino ai dieci anni;

— giorni 15 di retribuzione per ogni anno di servizio prestato oltre i dieci anni.

Ai fini della determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 2121 C.C.

Le frazioni di anno saranno conteggiate in ragione di 1/12 per ogni mese compiuto in servizio.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Ai turnisti panettieri, che non possono usufruire dell'indennità di anzianità, sarà corrisposta giornalmente un'indennità da concordarsi provincialmente in ragione di un trentacinquesimo di una giornata di retribuzione.

Le suddette indennità di anzianità avranno efficacia con l'andata in vigore del presente contratto. Per la anzianità maturata precedentemente, si applicheranno i criteri e le misure di cui all'articolo 23 del Contratto nazionale del 18.12.1968 ed all'art. 21 del Contratto nazionale del 18.6.1970.

ART. 28 - DIRITTI E DOVERI

Il personale dipende dal datore di lavoro, o da chi ne fa le veci, che regola, distribuisce ed assegna il lavoro.

Il lavoratore deve adempiere al proprio lavoro scrupolosamente e con coscienza, deve pertanto osservare con sollecitudine e diligenza le disposizioni del datore di lavoro o di chi ne fa le veci e conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro.

Deve osservare l'orario di lavoro. Deve avere la massima cura per la conservazione e la pulizia delle macchine, degli utensili e di quanto gli viene affidato per l'adempimento del suo lavoro.

Curerà altresì la pulizia personale e l'osservanza delle disposizioni di legge o di regolamento, igienici e sanitari in quanto portati a sua conoscenza.

E' vietato fumare sul luogo di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o dolo.

Il datore di lavoro userà da parte sua verso i dipendenti la considerazione che essi meritano, quali cittadini e collaboratori, nel buon andamento dell'azienda.

ART. 29 - SANZIONI DISCIPLINARI

Fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n. 300, le infrazioni al presente contratto od altre norme interne di lavoro possono essere punite:

- 1) con il rimprovero verbale o scritto;
- 2) con la multa fino al massimo di un terzo della paga giornaliera;
- 3) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di due giorni;
- 4) con il licenziamento in tronco senza preavviso, ma con indennità.

La multa potrà essere inflitta al lavoratore che:

- a) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificato motivo, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione;
- b) abbandoni senza permesso o senza giustificato motivo il proprio posto di lavoro;
- c) commetta ogni altra mancanza contraria alla disciplina ed all'igiene;
- d) fumi sul luogo del lavoro.

L'importo delle multe dovrà essere versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione potrà essere inflitta per i seguenti motivi:

- a) sia recidivo nella stessa mancanza punita per due volte con multa nei sei mesi precedenti;
- b) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo per uno o due giorni;
- c) dia disposizioni contrarie o agisca in contrasto, senza giustificato motivo, a quanto stabilito dal datore di lavoro;
- d) si presenti al lavoro in stato di ubriachezza manifesta.

Il licenziamento in tronco senza preavviso, ma con le altre indennità, potrà essere inflitto per i seguenti motivi:

- a) assenza ripetuta ingiustificata per cinque volte in un anno;
- b) recidiva in mancanze punite con la sospensione nei sei mesi precedenti;
- c) infedeltà verso l'azienda;
- d) rissa o vie di fatto verso i compagni o dipendenti di lavoro;

e) insubordinazione accompagnata con atti delittuosi verso il datore di lavoro;

f) furto, frode, falso e danneggiamento volontario al materiale dell'azienda.

ART. 30 - TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di trapasso, cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, si fa riferimento all'art. 2112 C. C.

ART. 31 - INDUMENTI DI LAVORO

Ai lavoratori saranno forniti ogni anno gratuitamente i seguenti indumenti :

- Operai panettieri :
2 paia di calzoni (uno lungo ed uno corto);
2 canottiere di lana;
1 grembiale.
- Altro personale :
2 giacche o due camici o due tute, a seconda dell'attività svolta.

Le modalità pratiche di assegnazione degli indumenti di lavoro saranno stabiliti provincialmente.

Allo scopo di far usufruire anche ai turnisti panettieri i benefici derivanti dal presente istituto, negli accordi integrativi provinciali le parti concorderanno le modalità pratiche di attuazione escludendo, di norma, la sua monetizzazione.

ART. 32 - PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori che, in rappresentanza della categoria, siano membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le funzioni sopra menzionate e le variazioni relative, dovranno essere comunicate per iscritto alle aziende, cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali dei Panificatori.

ART. 33 - ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE ELETTIVE

Per il lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali o pubbliche elettive valgono le norme di cui alla legge 20.5.1970, n. 300.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini della indennità relativa e non agli effetti della gratifica natalizia, 14.ma, ferie, ecc.

ART. 34 - DISTRIBUZIONE DI MATERIALE SINDACALE E CONTATTI CON I LAVORATORI

Fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 le Organizzazioni provinciali dei Panificatori ed i Sindacati provinciali dei Lavoratori concorderanno le modalità per consentire ai dirigenti sindacali di avere contatti con i lavoratori e di distribuire il materiale sindacale, il tutto subordinatamente alle necessità della azienda e senza intralcio per l'attività di quest'ultima.

ART. 35 - CONTRIBUTI SINDACALI

In sede nazionale le Organizzazioni dei Panificatori ed i Sindacati dei lavoratori concorderanno forme di riscossione dei rispettivi contributi sindacali, attraverso l'INPS o altro Istituto, degli aderenti che non si rifiutino espressamente.

ART. 36 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI LAVORATORI PANETTIERI PER LA DOPPIA PANIFICAZIONE

Nei giorni di doppia panificazione il trattamento economico dei lavoratori panettieri è il seguente :

1) retribuzione complessiva per il lavoro effettivamente compiuto ed in ogni caso non inferiore alla retribuzione corrispondente ai due minimi giornalieri di produzione, nei suoi componenti globali, stabiliti negli integrativi provinciali;

2) maggiorazione del 30% per il lavoro straordinario eseguito dopo le prime otto ore;

3) la doppia panificazione deve essere considerata, a tutti gli effetti, altra giornata di lavoro e pertanto, al fine di far riposare i lavoratori fissi per due giornate intere nella settimana,

si dovrà procedere egualmente all'adozione del riposo settimanale ed alla conseguente sostituzione dell'operaio fisso con il turnista.

Nelle province dove si verifichi una grave indisponibilità di mano d'opera le Organizzazioni provinciali di categoria possono concordare la non adozione della seconda giornata di riposo settimanale.

I relativi accordi dovranno essere sottoposti all'approvazione delle Organizzazioni nazionali stipulanti il presente C.C.N.L.;

4) il lavoratore turnista che effettua la doppia panificazione ha diritto al pagamento di due giornate di assegni familiari;

5) allo scopo di non creare disagi alla panificazione per l'interdipendenza che si ha fra Comune e Comune e fra provincia e provincia, le parti si impegnano a negare ogni possibilità di deroga alla chiusura domenicale, che non sia fondata sui motivi strettamente aderenti alle norme di legge e non trovi consenzienti tanto la parte rappresentante i lavoratori quanto la parte rappresentante i datori di lavoro.

ART. 39 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Rimangono salve le condizioni di miglior favore comunque acquisite dai lavoratori del settore nelle Province.

ALLEGATO B)

PRIME INDICAZIONI DI INTERPRETAZIONE E DI LAVORO IN MERITO AL CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO, ELABORATE DAI TRE SINDACATI FILZIAT-CGIL, FULPIA-CISL e UILIA-UIL

ARTT. 2-3

Siccome, secondo l'art. 3 del contratto, le retribuzioni spettanti agli operai panettieri dovranno essere liquidate mensilmente, previ acconti settimanali se richiesti, è pacifico che il vecchio sistema della retribuzione a cottimo o della paga a forfait, fosse essa settimanale o mensile e che tra l'altro rimaneva sempre di quell'entità per chissà quanto tempo, senza riportare aumenti né di contingenza o chichessia d'altro, non può più valere e deve essere sostituita con il 1° Agosto 1972 dal nuovo sistema della retribuzione oraria.

All'atto quindi della corresponsione della retribuzione, anche all'operaio panettiere, dovrà essere consegnata la sua busta paga (vedasi allegato D) secondo le disposizioni di legge vigenti, in cui dovranno essere specificati la retribuzione e le relative trattenute stabilite per legge e per contratto.

Determinata la paga netta, se risulterà superiore a quella di fatto percepita sino a quel momento dall'operaio panettiere, si dovrà senz'altro optare per questa busta paga; viceversa, se la paga netta a busta paga risultasse inferiore a quella di fatto percepita, quest'ultima dovrà allora essere mantenuta e la differenza esistente dovrà essere considerata « condizione di miglior favore acquisita », e contribuire alla media mensile a tale titolo, di cui si fa cenno al successivo articolo 12 « condizioni di miglior favore ».

Pare sia il caso di aggiungere che la busta paga va rilasciata ogni mese e che ogni mese la paga netta non può essere sempre uguale per una serie di fattori, quale l'eventuale variazione degli orari di lavoro, la mensilità di 30 o 31 giorni di calendario e quindi di 26 o 27 lavorativi, l'eventuale esistenza di una o più festività nel corso del mese, l'aumento della contingenza, ecc., che porta a spostare in più o in meno la paga netta di spettanza di quel o quell'altro determinato mese.

E' importante che anche l'operaio panettiere impari a controllare la propria busta paga, onde pretendere con esattezza le sue spettanze e conseguentemente una corretta e pratica applicazione del contratto. Devesi evitare di continuare alla vecchia maniera, senza tenere cioè in considerazione che è subentrato un fatto nuovo, quello della stipula di un contratto provinciale integrativo a quello nazionale, che riporta ordine nella determinazione del salario.

ARTT. 5-6

Innanzitutto, trattandosi non più di una tariffa a cottimo, ma bensì di una tariffa oraria, occorrerà da parte di ogni panificatore e, dal canto suo, di ogni operaio panettiere, onde mettersi in condizione di potere esercitare un controllo delle proprie spettanze, tenere conto dell'inizio e termine dell'orario di lavoro giornaliero, per stabilire le ore di lavoro giornaliero lavorative e a fine mese, tirarne la somma, a seconda della loro specie, e cioè in qualità di:

— ore ordinarie, se svolte nell'ambito delle prime 8 ore diurne, cioè dopo le 4, con diritto alla normale retribuzione, avendo ben presente che all'operaio panettiere che ha iniziato la lavorazione, è sempre e comunque garantita una retribuzione minima giornaliera pari a 6 ore di lavoro, anche se non interamente effettuate;

— ore notturne, se svolte dalle ore 21 alle 4 e per il sabato dalle 23 alle 4, con diritto alla retribuzione maggiorata del 40%;

— ore straordinarie, quelle eseguite oltre le otto ore giornaliere, con diritto alla retribuzione maggiorata del 30%, avendo ben presente che, in caso di lavoro notturno oltre le otto ore giornaliere, tali maggiorazioni non sono cumulabili oltre il 45%.

Nella tabella retributiva, di cui all'allegato C), abbiamo avuto cura di calcolare anche il compenso delle ore notturne, straordinarie, ecc. Desideriamo, di seguito, riportare alcuni esempi di ripartizione di queste ore. Un operaio panettiere, trovandosi quindi in una delle ipotesi di cui al seguente prospetto (ne abbiamo riportate alcune, perchè infinite), dovrà procedere alla ripartizione indicata al caso ipotizzato:

Orario di lavoro giornaliero		Ore di lavoro effettuate da distinguersi in ore				Ore di lavoro mancanti a copertura del minimo garantito giornaliero pari a 6 ore	
Inizio alle ore	Termine alle ore	N.	ordinarie	notturne (magg. 40%)	straordinarie (30%)		sia notturne che straordinarie (45%)
1	12	11	8			3	
2	12	10	8			2	
3	12	9	8			1	
4	12	8	8				
6	11	5	5				1
1	13	12	8		1	3	
3	13	10	8		1	1	
3	11	8	7	1			
4	13	9	8		1		
3	8	5	4	1			1
ecc.							

ART. 7

Allo scopo di facilitare il conteggio delle competenze maturate dagli operai panettieri per ferie, festività, gratifica natalizia e 14^a mensilità, si è convenuto che le competenze stesse saranno calcolate in forma percentualistica.

Quindi, per quanto riguarda le ferie in ragione di 18 giorni annue, le 17 festività nazionali e infrasettimanali in ragione l'una di un sesto dell'orario contrattuale, e cioè di ore 7,20 fino al 31.12.1972 e di ore 7,10 dal 1.1.1973, la gratifica natalizia in ragione di una mensilità e la 14^a mensilità in ragione del 70% della gratifica natalizia, sono state fissate le seguenti percentuali:

	Sino al 31.8.72	Dall' 1.9.72
— ferie	5,76%	5,76%
— festività infrasettimanali e nazionali	5,44%	5,44%
— gratifica natalizia	8,33%	8,33%
— quattordicesima mensilità	4,17%	5,83%
	23,70%	25,36%

Le suddette percentuali vanno applicate sull'imponibile salariale ottenuto moltiplicando la paga oraria normale della qualifica di competenza per le sole ore di effettivo lavoro normale effettuate dal lavoratore.

Per ore di lavoro normale — cioè non straordinario — si intendono quelle ore che stanno nell'arco di tempo giornaliero fra la prestazione minima garantita di sei ore al giorno e, come massimo, le otto ore di prestazione ordinaria giornaliera, anche se cadenti in orario considerato notturno, e cioè dalle ore 21 alle 4 e per il sabato dalle ore 23 alle 4.

In altri termini, si vuole che i diritti maturati non gravino sulle ore di lavoro straordinario (che sono quelle effettuate dopo la prestazione ordinaria di otto ore al giorno), nè sulle maggiorazioni dovute per lavoro notturno nonchè festivo e domenicale.

Resta confermato che i diritti alle ferie, festività nazionali e infrasettimanali, gratifica natalizia e quattordicesima mensilità maturano anche in caso di assenza dal lavoro dell'operaio panettiere fisso per ferie, malattia, infortunio, nei limiti naturalmente dell'obbligo della conservazione del posto.

In altre parole, in pratica, si dovrà eseguire il seguente calcolo:

Per gratifica natalizia, ad esempio, nel caso di un operaio specializzato ad orario di lavoro ordinario di 8 ore giornaliero, di cui 2 cadenti in orario considerato notturno, e cioè dalle 2 alle 4, dal 1.8 al 31.12.1972:

— L. 645 orarie x ore (26 gg. a 8 ore e 1 festività a ore 7,20 in agosto + 26 gg. a 8 ore in sett. + 27 gg. a 8 ore + 24 gg. a 8 ore e 2 festività a ore 7,20 in nov. + 23 gg. a 8 ore e 3 festività a ore 7,20 in dic.) 1.052 = L. 678.540 di imponibile salariale x 8,33% (ossia 5,44% per festività, ecc.) = L. 56.522.

E' ovvio che se, nel periodo in parola, la retribuzione oraria dovesse modificare in novembre per effetto dell'aumento della contingenza, occorrerà, ai fini di determinare l'imponibile salariale, tenere conto dell'esistenza di due periodi ad una diversa retribuzione.

ART. 8

Per determinare il salario giornaliero medio da valere agli effetti dell'indennità di anzianità, si dovrà dividere l'imponibile salariale dell'ultimo anno di lavoro per 312 giorni lavorativi. Il salario medio giornaliero così ottenuto dovrà indi essere maggiorato del 14,16% per incidenza dovuta ai ratei della gratifica natalizia e della 14^a mensilità.

ART. 10

Il trattamento economico spettante ai lavoratori nelle giornate di doppia panificazione, anche nei casi di doppia panificazione nel giorno precedente le festività nazionali e infrasettimanali, è quello della retribuzione per le ore effettivamente compiute ed in ogni caso non inferiore alle 12 ore, della maggiorazione del 30% per il lavoro straordinario eseguito dopo le prime 8 ore, della maggiorazione del 40% per il lavoro notturno eseguito dalle ore 23 alle 4 nell'ambito delle 8 ore e della maggiorazione del 45% per il lavoro notturno eseguito dalle ore 23 alle 4 in eccedenza alle 8 ore.

Nei casi di doppia panificazione nel giorno precedente la festività nazionali e infrasettimanali, oltre al suddetto tratta-

to, l'operaio panettiere avrà diritto al salario giornaliero per festività in ragione di un sesto dell'orario di lavoro contrattuale di 44 ore settimanali sino al 31.12.1972 e in 43 ore dal 1.1.1973, pari rispettivamente a ore 7,20 (7,33 centesimi) e ore 7,10 (7,16 centesimi) giornaliera, ossia al 5,44% di cui all'Art. 7.

ART. 12

L'Art. 12 del Contratto provinciale di lavoro, intitolato « Condizioni di miglior favore », recita testualmente: — « Rimangono salve le condizioni di miglior favore comunque acquisite dai lavoratori del settore nella provincia di Modena », per cui è pacifico che la stipula del succitato contratto non deve affatto costituire per nessuno un peggioramento del trattamento economico e delle condizioni di lavoro in atto al momento della sua entrata in vigore.

In altre parole, in pratica, significa che :

— se l'operaio panettiere, per percepire la paga settimanale o mensile combinata — anche se di entità apprezzabile — doveva effettuare un cumulo di ore straordinarie o maggiorate, con l'attuale sistema di retribuzione oraria dovrà o percepire di più o fare meno ore;

— se le ore di lavoro di regola effettuate, retribuite con il nuovo sistema orario, dovessero dare, al netto delle trattate, un risultato all'incirca uguale alla paga in precedenza combinata, il trattamento economico di questo panettiere non subirà modifiche sostanziali in aumento nè tanto meno in diminuzione, ma avrà però il vantaggio che la sua paga, ad ogni variazione della retribuzione per effetto della contingenza e dell'ulteriore riproporzionamento dell'orario di lavoro, dovrà riportare gli aumenti registrati;

— se invece la paga combinata fosse di entità apprezzabile, senza per questo essere stato costretto ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario o maggiorate, mentre lo stesso numero di ore lavorative per il nuovo sistema di retribuzione oraria, dovesse dare, al netto, un risultato inferiore alla paga combinata, quest'ultima dovrà essere mantenuta, senza alterare l'orario di lavoro, e aumentata ogni qualvolta si dovessero registrare variazioni della retribuzione per effetto della contingenza, ecc.

Ora, però, se in futuro (e cioè a partire anche dal prossimo mese di novembre che registrerà senz'altro un aumento della contingenza) vogliamo evitare assorbimenti di sorta e fare le cose giuste sia verso gli operai panettieri che i panificatori, non rimane altra alternativa che arrangiare il coordinamento dell'entrata in vigore del contratto provinciale con la situazione di fatto in atto nel modo seguente: prendere a base il trimestre da agosto a ottobre 72 e ricavarne la media mensile della condizione di miglior favore acquisita.

Esempio: poniamo il caso di un operaio panettiere che al momento dell'entrata in vigore del contratto provinciale, cioè mese di agosto 72, abbia una paga mensile combinata di lire 150.000 e che, fatte le dovute operazioni secondo il sistema della retribuzione oraria, gli risulti a busta una paga netta di L. 140.000 in agosto, di L. 145.000 in settembre e di L. 142.000 in ottobre, se ne dedurrà che la miglior condizione di favore mensile rispettivamente acquisita sarà di L. 10.000, L. 5.000 e L. 8.000 e che quella media mensile sarà di L. $(10.000 + 5.000 + 8.000 = L. 23.000 : 3) 7.666$. Tale cifra di L. 7.666 diventerà pertanto l'importo mensile fisso della condizione di miglior favore acquisita da riportare sempre a successive buste paga.

ART. 13

I sindacati provvederanno ad organizzare o un ciclo di visite agli operai panettieri in ogni singolo forno od altra iniziativa valida per far loro sottoscrivere la delega per la trattenuta del contributo sindacale nella misura di L. 1.000 al mese per 14 mensilità (compresa la gratifica natalizia e la 14ª mensilità) da consegnare al forno o all'associazione panificatori che ne cura la tenuta dei libri paga per il servizio previsto all'art. 13, di questa trattenuta ed il suo versamento ai sindacati sul conto corrente della Banca Nazionale del Lavoro n. 200194, intestato alla FILZIAT-CGIL Modena.

Preghiamo, a questo proposito, gli operai di valutare con coscienza e senza egoismi di sorta, la bontà dell'iniziativa che avrà il pregio di convogliare, attraverso un servizio sperimentato idoneo da quasi tutti i lavoratori degli altri settori, i contributi di tutti gli operai panettieri, salvo di quelli naturalmente che si rifiuteranno, alla fonte di competenza che è il sindacato.

INDICE

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE

Art. 1 - Sfera di applicazione	pag. 3
Art. 2 - Trattamento economico	» 4
Art. 3 - Pagamento della retribuzione e relativi documenti	» 5
Art. 4 - Indennità di contingenza	» 5
Art. 5 - Orario di lavoro	» 5
Art. 6 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e domenicale	» 5
Art. 7 - Ferie, festività nazionali ed infrasettimanali, gratifica natalizia e quattordicesima mensilità	» 6
Art. 8 - Salario per indennità di anzianità	» 7
Art. 9 - Indennità anzianità operai panettieri turnisti	» 7
Art. 10 - Trattamento economico dei lavoratori panettieri per la doppia panificazione	» 7
Art. 11 - Indumenti di lavoro	» 7
Art. 12 - Condizioni di miglior favore	» 8
Art. 13 - Contributi sindacali	» 8
Art. 14 - Accordo nazionale per l'assistenza sindacale	» 8
Art. 15 - Decorrenza e durata	» 8

Allegato A)

ARTICOLI PRINCIPALI DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI NELLE AZIENDE DI PANIFICAZIONE

Allegato B)

PRIME INDICAZIONI DI INTERPRETAZIONE E DI LAVORO IN MERITO AL CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO ELABORATE DAI TRE SINDACATI

Allegato C)

TABELLA RETRIBUTIVA ORARIA, COMPRENSIVA DI CONTINGENZA, A VALERE DAL 1° AGOSTO 1972 PER I LAVORATORI PANETTIERI DELLA PROVINCIA DI MODENA

Allegato D)

FAC - SIMILE DI FOGLIO PAGA

ALLEGATO C)

TABELLA RETRIBUTIVA ORARIA, COMPRENSIVA DI CONTINGENZA, A VALERE DAL 1° AGOSTO 1972 PER I LAVORATORI PANETTIERI DELLA PROVINCIA DI MODENA

Qualifiche	Retribuzione oraria lavoro					
	ordinario	notturno (magg. 40%)	straordinario (30%)	sia straordinario che notturno (45%)	giornate festive nazionali e infrasettimanali (15%)	domenicale (75%)
1	2	3	4	5	6	7
Operai specializzati	645	903	838,50	935,25	741,75	1.128,75
Operai qualificati di 1°	585	819	760,50	848,25	672,75	1.023,75
Operai qualificati di 2°	545	763	708,50	790,25	626,75	953,75

- A norma dell'art. 2 del Contratto integrativo provinciale, a decorrere dal 1.8.1972, il lavoratore di prima assunzione, destinato alla produzione del pane, purchè in precedenza non abbia mai esercitato la qualifica di operaio panettiere, sarà classificato operaio qualificato di 2 categoria per un periodo di durata non superiore ai sei mesi. Il personale incaricato della distribuzione (porta pane), adibito normalmente ad operazioni inerenti la produzione del pane, sarà considerato operaio panettiere e come tale assegnato a una delle tre sopramenzionate qualifiche, a seconda della mansione svolta.
- Prevista dall'art. 2 del contratto integrativo provinciale, comprensiva di ogni indennità ivi inclusa la contingenza maturata il 1° Agosto 1972. Sarà modificata, per ogni punto di variazione dell'indennità di contingenza, di L. 2,50 orarie. All'operaio panettiere, che ha iniziato la lavorazione, è sempre e comunque garantita una retribuzione minima giornaliera pari a 6 (sei) ore di lavoro, anche se non interamente effettuate. Il trattamento economico dovuto agli apprendisti ed ai giovani di età inferiore ai 20 anni sarà determinato caso per caso in base agli artt. 4 e 9 del CCNL. Tale retribuzione è riproporzionata alle 44 ore settimanali sino al 31.12.1972. Dal 1° Gennaio 1973 sarà riproporzionata alle 43 ore settimanali.
- Compensata con la maggiorazione del 40% sulla retribuzione oraria normale corrispondente. Per lavoro notturno deve intendersi quello svolto dalle ore 21 alle 4 e per il sabato dalle ore 23 alle 4.
- Compensata con la maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria normale corrispondente. Per lavoro straordinario si intende quello eseguito oltre le otto ore giornaliere.
- Compensata con la maggiorazione del 45% sulla retribuzione oraria normale corrispondente, in quanto, in caso di lavoro notturno oltre le otto ore giornaliere, le maggiorazioni del 40% e del 30% non potranno essere cumulabili oltre il 45%.
- Il lavoro prestato in giornate festive nazionali ed infrasettimanali ai sensi di legge sarà retribuito in misura della effettiva prestazione con maggiorazione del 15%.
- Al personale panettiere impegnato in giornate domenicali, anche nel caso di godimento del riposo compensativo settimanale in altro giorno della settimana o di aperture domenicali delle aziende conseguenti anche a turni di chiusura nel corso della settimana, competerà una maggiorazione del 75% sulla retribuzione spettantegli. La maggiorazione del 75% non spetta per un massimo di tre domeniche l'anno.

FAC-SIMILE DI FOGLIO PAGA

ALLEGATO D)

FORNO		dal		PAGA		al	
COGNOME E NOME							
Qualifica							
Retribuzione normale oraria L.							
Giorni		PRESENZE					
settimana	Ore		sia notturne che straordinarie		Importo medio mensile per CONDIZIONE DI MIGLIOR FAVORE acquisita		
Orario di lavoro	TOTALI		straordinarie		COMPETENZE PER LAVORO :		
dalle	ordinarie (1)		notturne		— ordinario		
alle	TOTALI		straordinario		— straordinario		
1	1		sia notturno che straordinario		— notturno		
2	2				— sia notturno che straordinario		
3	3						
4	4						
5	5						
6	6						
7	7						
8	8						
9	9						
10	10						
11	11						
12	12						
13	13						
14	14						
15	15						
16	16						
17	17						
18	18						
19	19						
20	20						
21	21						
22	22						
23	23						
24	24						
25	25						
26	26						
27	27						
28	28						
29	29						
30	30						
31	31						
Totali ore				TOTALE SOGGETTO A CONTRIBUTI			
Giorni lavorati n.				Fap (6,35%) + INAM (0,15%) + Gescal (0,35%) + A.C. (0,15%) : 7%			
EVENTUALI NOTE :				Differenza			
				Ripporto differenza			
				Franchigia (dal 1/1/73 elevate a L. 70.000)		50.000	
				Differenza			
				Imponibile R.M.C/2 : 4,40% (dal 1/1/73 sull'imponibile di L. 20.000 = L. 880)		1.760	
				Differenza Imponibile R.M.C/2 al 10%		40.000	
				PAGA NETTA			
				Figli n. = gg. n. x L. 220 =			
				Genitori n. = gg. n. x L. 90 =			
				Moglie gg. n. x L. 160 =			
				TOTALE			
				Ritenuta sindacale		DIFFERENZA	
				Acconti ricevuti		SOMMA PAGATA	

(1) Comprensive le eventuali ore di lavoro mancanti a copertura del minimo garantito giornaliero, pari a 6 ore.

SPAZIO RISERVATO per coordinamento entrate in vigore del Contratto provinciale con situazione di fatto in atto :
 PAGA COMBINATA
 Sett.li : L. x 52 = L. : 12 = L.
 Mensile
 Ripporto PAGA NETTA
 DIFFERENZA Condizione di miglior favore . . . L.

Marca assicurative
 da L.