

Le ore non lavorate per ferie e festività nazionali ed infrasettimanali saranno computate, ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale e, ove recuperate in altri giorni della settimana, saranno detratte dalle 130 ore annue previste dal precedente 5° comma.

Per casi imprevisti e/o urgenti, potrà essere concordato, in azienda, il superamento dell'orario legale 48 ore settimanali.

Art. 3 - LAVORO STRAORDINARIO-NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre le 48 ore settimanali nei casi previsti all'ultimo comma del precedente articolo.

Le ore non lavorate per festività nazionali e infrasettimanali cadenti nella settimana, saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Nessun lavoratore potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6.

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6), prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane saranno retribuite come straordinario notturno. (vedi punto 6 tabella maggiorazioni).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI

	<u>OPERAI</u>	<u>INTERMEDI</u>
	=====	=====
1) Lavoro Straordinario diurno	43%	43%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	48%	63%
3) Lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore)	53%	86%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali ed infrasettimanali	48%	63%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	33%	48%
6) Lavoro straordinario feriale notturno	48%	63%
7) Lavoro a turni notturni	18%	18%
8) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	43%	43%
9) Lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore)		98%
10) Lavoro notturno festivo	48%	63%

Le percentuali di maggiorazione previste nella tabella di cui sopra saranno applicate sugli elementi della retribuzione di fatto (paga base, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, premio di produzione, premio speciale, eventuale superminimo, ecc.).

La quota oraria degli intermedi e degli impiegati verrà determinata dividendo lo stipendio mensile per 173.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 4 - GIORNI FESTIVI-FESTIVITA' NAZIONALI E INERASETTIMANALI

Sono considerati giorni festivi:

- A) Le Domeniche o le giornate di riposo compensativo;
- B) Le Festività del:
 - 1) 25 Aprile (Anniversario della Liberazione);
 - 2) 1° Maggio (Festa del Lavoro);
 - 3) 2 Giugno (Fondazione della Repubblica);
 - 4) 4 Novembre (giorno dell'Unità Nazionale);
- C) Le seguenti festività infrasettimanali:
 - 1) Capodanno (1° Gennaio);
 - 2) Epifania (6 Gennaio);
 - 3) S. Giuseppe (19 Marzo);
 - 4) Lunedì di Pasqua (festa mobile);
 - 5) Ascensione (festa mobile);
 - 6) Corpus Domini (festa mobile);
 - 7) SS. Pietro e Paolo (29 Giugno);
 - 8) Assunzione (15 Agosto);
 - 9) Ognissanti (1° Novembre);
 - 10) Immacolata Concezione (8 Dicembre);
 - 11) Santo Natale (25 Dicembre);
 - 12) Santo Stefano (26 Dicembre);
 - 13) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Le festività di cui ai punti B e C saranno retribuite con la paga globale di fatto percepita da ogni singolo lavoratore, nelle seguenti misure:

- 8 ore giornaliere nel caso in cui l'orario settimanale di lavoro sia distribuito su 5 giorni;
- 7 ore giornaliere nel caso in cui l'orario settimanale sia distribuito su 6 giorni.

Nel caso di assenza dal lavoro dovuta a malattia e/o infortunio, l'Azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti assistenziali e Previdenziali fino a raggiungere il trattamento previsto dal comma precedente.

Art. 5 - GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del S. Natale, ~~gratificarsi~~ tutti i dipendenti operai, avranno diritto alla corresponsione di una Gratifica pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto percepita, da pagarsi alcuni giorni prima della ricorrenza.

Tale gratifica sarà corrisposta nella stessa misura anche ai lavoratori che nel corso dell'anno hanno dovuto assentarsi dal lavoro per malattia o infortunio.

Art. 6 - FERIE

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuite con la ~~xxx~~ retribuzione globale di fatto percepita nella misura di:

- dall'1/1/1972 gg. 25 di calendario;
- dall'1/1/1973 gg. 30 di calendario.

Restano ferme le norme di miglior favore già acquisite dal personale in forza alla data di decorrenza dell'accordo.

All'inizio dell'anno verranno concordati, in sede aziendale, i periodi di godimento delle ferie annuali, fermo restando la garanzia della effettuazione di un minimo continuativo di ferie di 2 Settimane.

In caso di ferie frazionate, si procederà al computo con il seguente sistema:

- orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni: i giorni lavorativi sono a 30 giorni diviso 1,4 = gg. 22;
- orario di lavoro settimanale su 6 giorni: i giorni lavorativi sono uguale a 30 giorni diviso 1,2 = gg. 25.

Pertanto il pagamento per gli operai sarà il seguente:

- orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni, 1 giorno di ferie corrisponderà a 8 ore;
- orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni, 1 giorno di ferie corrisponderà a ore 6,67.

Le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie saranno retribuite in aggiunta al trattamento corrisposto per il periodo feriale medesimo.

Al lavoratore che non ha acquisito il diritto all'intero periodo delle ferie per non aver ancora maturato un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda e in caso di cessazione del rapporto di lavoro, spettano tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati.

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

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Art. 7 - INDENNITA' DI ANZIANITA'

In casi di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento o per dimissioni, e il lavoratore avrà diritto ad una indennità ragguagliata alla retribuzione globale di fatto, nelle seguenti misure:

- giorni 6 (48 ore) per il primo anno di anzianità compiuta;
- giorni 7 (56 ore) dal secondo al quarto anno di anzianità;
- giorni 10 (80 ore) dal quinto al decimo anno di anzianità;
- giorni 13 (104 ore) dall'undicesimo al quindicesimo anno di anzianità;
- giorni 17 (136 ore) oltre il quindicesimo anno di anzianità.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mesi.

Art. 8 - INDENNITA' DI MENSA

Ogni lavoratore ha diritto all'indennità giornaliera di mensa stabilita in L. 50 più L. 10 di caropane.

Art. 9 - CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, compete a ciascun lavoratore un congedo matrimoniale di giorni 15 consecutivi.

L'ammontare della retribuzione per congedo matrimoniale non potrà essere inferiore a 96 ore di retribuzione globale di fatto.

Art. 10 - PREMIO SPECIALE

In sostituzione del premio speciale di 175 ore annue previsto dall'art. 2, parte comune del C.C.N.L. 1/1/1969 e successivo, per i lavoratori dipendenti dall'industria delle conserve animali, sarà corrisposta ai lavoratori una quota oraria dell'importo risultante dall'allegata tabella.

La percentuale oraria di cui sopra è stata identificata e el 7% da calcolarsi su paga base più contingenza più premio di produzione più eventuali scatti di anzianità.

La suddetta percentuale formerà parte integrante della paga oraria percepita dal lavoratore e sarà quindi corrisposta su tutti gli istituti contrattuali.

Art. 11 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Gli operai, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, dopo il compimento del 20mo anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del 3% della paga minima tabellare oraria della categoria di appartenenza nonché dell'indennità di contingenza in vigore al momento della maturazione dello scatto.

Al fine del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di tre bienni per ogni categoria.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici già maturati e da maturare.

Il ricalcolo degli aumenti periodici per quanto attiene le variazioni dell'indennità di contingenza si effettuerà due volte all'anno (1° Febbraio - 1° Agosto).

In caso di passaggio degli operai a categorie superiori, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonché il numero di questi ultimi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

L'anzianità utile ai fini della maturazione del 1° scatto decorre dal 1° Maggio 1969.

Art. 12 - SOSPENSIONI O RIDUZIONI DI ORARIO

Nel caso di contrazione dell'attività lavorativa (sospensioni o riduzioni di orario disposte dalla Direzione aziendale o dalle competenti autorità) per le quali la Cassa Integrazione Guadagni autorizzi, ai sensi delle leggi ordinarie, la corresponsione delle integrazioni salariali, le Aziende erogheranno, per ciascuna settimana, agli operai non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato, una indennità pari ad un massimo di 5,3 quote orarie di retribuzione netta o al minore importo necessario ad assicurare al lavoratore un trattamento complessivo netto settimanale non superiore a quello afferente il 100% dell'orario normale contrattuale.

Tale indennità sarà corrisposta per una durata massima di 13 settimane, anche non consecutive, entro il ciclo dell'anno solare (1° Gennaio - 31 Dicembre).

Quanto precede avrà vigore fino a quando non intervengono miglioramenti al trattamento in atto previsto dalla Cassa Integrazione Guadagni, con i relativi coordinamenti.

Art. 13 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

~~a)~~ Fino al 31/12/1972 il personale sarà inquadrato come da tabella allegata;

b) dall'1/7/1973 l'inquadramento sarà definito contrattualmente in sede aziendale sulla base delle seguenti declaratorie e profili.

In caso di mancato accordo ne sarà fatto il rinvio interpretativo in sede provinciale:

1° CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziative per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive ge-

nerali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima.

Profili: ex 1° impiegati

2° CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni che comportano limitata discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, ma che comunque svolgono operazioni nell'ambito delle direttive impartite dai superiori.

Profili:

ex 2° Impiegati

ex 1° Intermedi

Impiegati tecnici con compiti di controllo e coordinamento nell'ambito dei servizi o nei settori di produzione, dell'andamento della lavorazione.

Impiegati con particolare specifica competenza o con compiti di controllo e coordinamento nei settori amministrativi o commerciali.

Qualifiche speciali che guidano, coordinano e controllano nell'ambito delle loro funzioni l'attività dei reparti o di squadre di operai.

3° CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con capacità e funzioni di ordine che richiedono una specifica conoscenza professionale conseguita con tirocinio e che riguardano lavori a carattere amministrativo e/o produttivo.

Profili:

ex 3° Impiegati

ex 2° Intermedi

Impiegati addetti ad uffici amministrativi o commerciali che nel rispetto delle procedure prestabilite, compiono operazioni ricorrenti di registrazione contabile, emissione note di credito e di addebito, compilazione fatture, rilevazione ed elaborazione di dati per la contabilizzazione delle paghe, stipendi e contributi, corrispondenza semplice e lavori di segreteria, addetti ai reparti produttivi con mansioni speciali.

4° CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori di particolare rilievo, delicatezza ed importanza, la cui esecuzione richiede specifiche capacità tecnico-pratiche, conseguite con adeguato tirocinio.

Profili:

ex Operai di 1°

Operai che eseguono lavori di regolazione e controllo su macchine in genere per assicurarne il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio quando al personale medesimo ne è affidata la conduzione. Operai che negli impianti in genere, nelle officine e laboratori sono in grado di eseguire lavori specializzati.

Operai addetti con particolari competenze e capacità alle fasi di preparazione, lavorazione-

ne e di conservazione dei prodotti.

5° CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con capacità e semplici funzioni per la esecuzione non occorre una specifica conoscenza professionale.

Profili:

ex Impiegati di 4[^]

ex Impiegati di 5[^]

6° CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità tecnico-pratiche conseguite con tirocinio.

Profili:

ex Operai di 2[^]

Operai addetti a lavori di preparazione, di pesatura con controllo dei prodotti, operai addetti al confezionamento anche con macchine, alla conservazione dei prodotti ed aiutanti generici di operai di categoria superiore.

7° CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con capacità di compiere lavori semplici.

Profili:

ex operai di 3[^]

ex operai di 4[^]

ex operai di 5[^]

Operai addetti a lavori manuali semplici di confezionamento, di immagazzinamento; spedizioni, quando non si richiede alcuna specifica capacità.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la dizione-operaio-impiegato-intermedio, riportata nei profili, viene mantenuta agli effetti delle disposizioni contributive e fiscali, nonché agli effetti delle norme contrattuali, mutualistiche e previdenziali e simili, che prevedono allo stato, trattamento differenziato.

Art. 14 - APPRENDISTATO

E' apprendista colui che viene assunto in età fra i 15 e i 18 anni, per acquisire la capacità necessaria per diventare operaio di 6[^] categoria.

E' consentita l'assunzione di tale personale come apprendista sino ad una età massima di 20 anni.

La durata del periodo di apprendistato non può essere superiore a 3 anni.

La frequenza ai corsi di istruzione e insegnamento teorico e complementare per gli apprendisti é stabilito in 4 ore settimanali.

Per gli apprendisti che abbiano già effettuato un periodo di apprendistato presso altre aziende con lavorazioni similari, il periodo verrà computato ai fini della durata massima dell'apprendistato stesso, sempre che non sia intercorsa interruzione superiore a 12 mesi.

Art. 15 - RETRIBUZIONE DELL'APPRENDISTA

L'apprendista sarà retribuito con la 7^a categoria pari età.
Al termine dei 3 anni di apprendistato, sarà inquadrato nella 6^a categoria-operaio qualificato.

Art. 16 - MANSIONI SUPERIORI

Gli operai che di fatto svolgono mansioni rientranti nelle categorie superiori dovranno essere retribuiti con lo stesso salario spettante a quest'ultima categoria.

Trascorso il periodo di 2 mesi nel disimpegno delle mansioni inerenti la categoria superiore, i lavoratori avranno senz'altro diritto, a tutti gli effetti, al passaggio di categoria.

Art. 17 - MINIMI SALARIALI

I minimi salariali orari e mensili sono quelli riportati nelle allegate tabelle che formano parte integrante dell'accordo.

Art. 18 - INDENNITA' DI CONTINGENZA

Ai minimi di cui sopra verrà aggiunta la indennità di contingenza seguendo il seguente criterio di calcolo:

$$\frac{\text{valore orario} \times \text{ore 48}}{\text{ore 40 orario contrattuale}}$$

Art. 19 - PREMIO DI PRODUZIONE

Il valore orario del premio di produzione viene stabilito in £.50 (cinquanta) orarie per tutte le categorie.

Tale premio verrà corrisposto su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Art. 20 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dal lavoratore alla Ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento.

Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova e con una anzianità fino a 6 anni, a partire dall'1/1/72, avrà diritto ad una integrazione della dell'indennità corrisposta dall'INAM fino al raggiungimento del 100% della retribuzione normale netta per 180 giorni, dedotti i primi 7 di franchigia.

Dal 1° Gennaio 1973 la franchigia di 7 giorni verrà abolita per le malattie di durata superiore ai 14 giorni.

Per i lavoratori con anzianità oltre i 6 anni, in aggiunta alle norme di cui sopra, l'integrazione sarà concessa per un ulteriore periodo di mesi 4 nella misura del 50% della retribuzione normale netta, qualora la malattia superi i 180 giorni.*

Durante il periodo di malattia, la Ditta erogherà anticipi fino al 100% del salario, in relazione ad ogni periodo di paga.

I lavoratori che hanno maturato presso l'Azienda una anzianità di 5 anni hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di mesi 6, quelli che hanno maturato una anzianità superiore ai 5 anni hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di mesi 12

Art. 21 - INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinché sia espletata la stesura della denuncia di legge se del caso.

Il lavoratore potrà assentarsi solo dopo l'espletamento di quanto previsto dal precedente comma.

L'operaio che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa di postumi invalidanti di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà la possibilità e l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio, conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

In caso di infortunio sul lavoro per il quale non intervenga l'INAIL, l'Azienda corrisponderà all'operaio non in prova, dal 1° giorno di assenza dal lavoro e fino alla cessazione della indennità di invalidità temporanea erogata dal predetto istituto assicuratore, una integrazione di tale indennità in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta.

All'operaio assente per infortunio sul lavoro saranno erogati anticipi fino alla misura del 100% del trattamento integrativo posto a carico dell'azienda.

Art. 22 - TRATTENUTA DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Le Aziende effettueranno la trattenuta dei contributi sindacali nella misura dell'1% del salario netto, compresa la 13^a mensilità, a tutti i dipendenti che rilasceranno delega debitamente sottoscritta.

Gli importi così trattenuti verranno versati sul conto corrente intestato alla FULPIA-CISL Industria-Modena n.8076 del Banco S.Geminiano e S.Prospero, per conto delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 23 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

In caso di contestazione tra datore di lavoro e lavoratori, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungeranno l'accordo, la controversia dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali Provinciali per il tentativo di amichevole componimento della controversia stessa.

In caso di mancato accordo, prima di adire le vie legali, la controversia dovrà essere trasferita all'UPLMO per un ulteriore esperimento conciliativo.

Art. 24 - DECORRENZA

Il presente accordo entra in vigore il 1° Gennaio 1972 e scadrà, senza obbligo di disdetta alcuna, il 31 Luglio 1974.

Art. 25 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti, con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni di miglior favore attualmente in atto nelle varie aziende in ordine ai problemi contemplati negli articoli precedenti.

Per quanto no qui espressamente richiamato si fa riferimento alle norme previste dal Contratto Nazionale 1/11/71 valevole per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'industria delle Conserve Animali.

NOTE ESPLICATIVE PER GLI ARTT. 20 E 21-

Le parti, per facilitare il conteggio relativo alla applicazione da parte delle aziende, della integrazione per i periodi di malattia ed infortunio, hanno concordato quanto segue:

INTEGRAZIONE MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

- dall'8° al 20° giorno 46% del salario globale di fatto giornaliero;
- dal 21° al 180° giorno 29% del salario globale di fatto giornaliero.

INTEGRAZIONE INFORTUNI SUL LAVORO

- per il giorno dell'infortunio 100% del salario globale di fatto giornaliero;
- per i 3 gg. di carenza 100% del salario globale di fatto giornaliero;
- dal 4° al 90° giorno 35% del salario globale di fatto giornaliero;
- oltre il 90° giorno 19% del salario globale di fatto giornaliero.

Con l'applicazione delle percentuali di cui sopra, non sarà effettuata nessuna trattenuta per i periodi di malattia e di infortunio sulla 13^ mensilità e pertanto la stessa sarà liquidata per intero.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO.

LA LAFAM

LA FULPIA-CISL

LA FEDERAZIONE ARTIGIANI

LA FILZIAT-CGIL

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI DA APPLICARSI AI DIPENDENTI DELLE PICCOLE AZIENDE ESERCENTI LA SALATURA E STAGIONATURA DEI PROSCIUTTI NONCHE' LAVORI COMPLEMENTARI E SUSSIDIARI DELLE CONSERVE ANIMALI E DEI PICCOLI MACELLI.-

<u>1^ CATEGORIA</u>						
(ex 1^ imp.)						
sup. 21 anni	227.300	24.628	10.400	262.328	18.363	280.691
<u>2^ CATEGORIA</u>						
(ex 2^ imp.)						
(ex 2^ int.)						
sup. 21 anni	174.750	18.473	10.400	203.623	14.254	217.877
inf. 21 anni	161.950	16.016	10.400	188.366	13.186	201.552
<u>3^ CATEGORIA</u>						
(ex 3^ imp.)						
(ex 2^ int.)						
superiori 21	134.500	13.741	10.400	158.641	11.105	169.746
dai 20 ai 21	131.700	13.195	10.400	155.295	10.871	166.166
dai 19 ai 20	129.000	12.675	10.400	152.075	10.645	162.720
inf. 19 anni	123.550	11.635	10.400	145.585	10.191	155.776
<u>4^ CATEGORIA</u>						
(ex 1^ op.)						
dai 16 ai 18	736,50	73,65	50,00	860,15	60,21	920,36
	674,00	63,37	50,00	787,37	55,12	842,49
<u>5^ CATEGORIA</u>						
(ex 4^ e 5^ impiegati)						
sup. 21 anni	121.600	12.194	10.400	144.194	10.094	154.288
dai 20 ai 21	118.900	11.531	10.400	140.831	9.858	150.689
dai 18 ai 20	115.850	10.816	10.400	137.066	9.595	146.661
dai 16 ai 18	105.050	8.970	10.400	124.420	8.709	133.129
inf. 16 anni	94.850	7.358	10.400	112.608	7.883	120.491
<u>6^ CATEGORIA</u>						
(ex 2^ op.)						
sup. 18 anni	673,00	65,85	50,00	788,85	55,22	844,07
dai 16 ai 18	616,50	56,17	50,00	722,67	50,59	773,26
inf. 16 anni	571,50	46,42	50,00	667,92	46,75	714,67
<u>7^ CATEGORIA</u>						
(ex 3^-4^-5^ operai)						
sup. 18 anni	630,50	61,95	50,00	742,45	51,97	794,42
dai 16 ai 18	578,00	50,02	50,00	678,02	47,46	725,48
inf. 16 anni	536,50	43,65	50,00	630,15	44,11	674,26