

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

*COOPERATIVE E SOCIALI*



*tipolitto agam - modena*

*72-75*

UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO E DELLA M.O.  
Via C. Battisti, 63 - MODENA

Modena, 23 NOV. 1972

SERVIZIO 4/b/1

Prot. n. 39886

OGGETTO: Contratto coll. prov. normativo e salariale per i dipendenti da aziende casearie cooperative e sociali della Provincia di Modena.

ASSOCIAZIONE COOP. LAV. PRODOTTI AGRICOLI  
FEDERAZIONE PROV. COOPERATIVE  
UNIONE PROV. COOPERATIVE  
CAMERA DEL LAVORO - FILZIAT  
C.I.S.L. - FULPIA  
U.I.L. - ULLIA

MODENA



Con la presente, si trasmette una copia del Contratto di lavoro di cui all'oggetto, stipulato presso quest'Ufficio in data 24/7/1972, unitamente ad una copia del Regolamento della Cassa Integrazione di cui all'art. 31 del Contratto stesso.

IL DIRETTORE  
(Dott. Edvino Migliorini)

LP/gi

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

Il giorno 24 Luglio 1972, presso l'Ufficio Prov. del Lavoro e della M.O. di Modena, alla presenza del Direttore Dott. EDVINO MIGLIA, assistito dal Dott. LEONIDA FALGHERA,

tra

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. MARCHESINI ARMANDO e SASSI Rag. ENRICO e ~~GUERRIERI Rag. JACQUES~~;

l'UNIONE Prov. Cooperative, rappresentata dal Sig. ~~PIZZINI~~ RENATO, assistito dal Sig. MEDICI Rag. Massimo

e

la FILZIAT-C.G.I.L. di Modena, rappresentata dai Sigg. RENZO MONTORSI E FONTANESI MIMI';

la FULPIA-C.I.S.L. di Modena, rappresentata dai Sigg. BARALDI RINO e MICHELE FELICE;

LA UILIA-UIL di Modena, rappresentata dal Sig. DOTTI G.CARLO,

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Provinciale - normativo e salariale - da valere per i dipendenti delle aziende casearie cooperative e sociali della Provincia di Modena.

./.

**ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE**

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

**ART. 2 - DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto decorre dal 1° Aprile 1972 ed avrà una durata di anni tre. Trascorso il triennio il Contratto si intenderà rinnovato di anno in anno, qualora una delle parti non lo abbia disdetto a mezzo lettera raccomandata con R.R., almeno tre mesi prima del termine di scadenza.

**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

Tutti i lavoratori dovranno essere muniti del libretto sanitario ai sensi di legge.

ART. 6 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I lavoratori dei Caseifici vengono classificati come segue:

- a) Capo casaro
- b) Operaio specializzato
- c) Operaio qualificato
- d) Apprendista

Il Capo casaro è il prestatore d'opera che, nell'ambito del caseificio, dispone, da un punto di vista tecnico-produttivo, il lavoro di trasformazione del latte, la manipolazione e la conservazione dei prodotti, essendo le funzioni a carattere direttivo ed amministrativo affidate al rappresentante o gestore dell'azienda casearia.

L'Operaio specializzato 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 un adeguato tirocinio.

L'Operaio qualificato 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 implicino 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.

Fermo restando che nulla viene innovato rispetto alle norme più sopra-richiamate, l'orario settimanale contrattuale per ogni singolo lavoratore viene fissato nel modo seguente:

- ore 48 settimanali dall'1/4/72 al 31/3/73;
- ore 46 settimanali dall'1/4/73 al 31/3/74;
- ore 44 settimanali dall'1/4/74 al 31/3/75.

Possono essere effettuate prestazioni su periodi rispettivamente alle 48, 46 e 44 ore fino a 60 ore settimanali, da retribuirsi con una maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla paga oraria di fatto.

Per il capo casaro il compenso di cui sopra per la prestazione di lavoro in eccedenza rispettivamente alle 48, 46 e 44 ore fino a 60 ore settimanali per 8 mesi e a 48 ore settimanali per i restanti mesi da novembre a febbraio, sarà corrisposto, rapportato a media mensile, secondo la seguente formula, in aggiunta ai minimi retributivi nonché indennità di contingenza di cui al successivo art.9 e all'indennità speciale di cui al successivo art. 10:

$$\frac{\text{dall'1/4/72 al 31/3/73}}{\text{(POF + m.10\%) x h 420}} \\ \text{mesi 12}$$

$$\frac{\text{dall'1/4/73 al 31/3/74:}}{\text{(POF + m.10\%) x h 524}} \\ \text{mesi 12}$$

$$\frac{\text{dall'1/4/74 al 31/3/75}}{\text{(POF + m.10\%) x h 628}} \\ \text{mesi 12}$$

dove

POF = paga oraria di fatto in atto costituita dal minimo retributivo, dalla contingenza e dall'indennità speciale

m.10% = maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla paga oraria di fatto

./.

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 preparazione 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

Il riposo settimanale, salvo deroghe di legge, è di 24 ore consecutive per tutti i lavoratori dipendenti, Capo-casaro, Operai e Apprendisti.

In considerazione delle particolari esigenze delle aziende casearie, il riposo settimanale, anzichè coincidere con la domenica, può anche essere goduto in altro giorno della settimana.

#### Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di garantire l'effettivo godimento del riposo settimanale a tutti i dipendenti dei caseifici cooperative e sociali.

In questo quadro, le Associazioni datoriali si adopereranno affinché, nel tempo, attraverso la ristrutturazione dei caseifici e il perfezionamento professionale del personale, sia resa possibile la sostituzione del Capo-casaro, onde garantirgli l'effettivo godimento del riposo settimanale.

#### 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.

h 420 = numero delle ore lavorative oltre le 48 sino alle 60 ore settimanali per 8 mesi, esclusi quelli da novembre a febbraio, pari a 12 ore x 35 settimane

h 524 = numero delle ore lavorative oltre le 46 sino alle 60 ore settimanali per 8 mesi e alle 48 ore settimanali per i restanti mesi da novembre a febbraio, pari a 14 ore x 35 settimane e a 2 ore x 17 settimane

h 628 = numero delle ore lavorative oltre le 44 sino alle 60 ore settimanali per 8 mesi e alle 48 ore settimanali per i restanti mesi da novembre a febbraio, pari a 16 ore x 35 settimane e a 4 ore x 17 settimane

#### ART. 9 - RETRIBUZIONI

I minimi retributivi da corrispondere ai dipendenti delle aziende casearie sono i seguenti:

##### CAPO CASARO

- dall'1/4/1972 al 31/3/1973: L. 124.800 mensili
- dall'1/4/1973 al 31/3/1974: L. 124.980 mensili
- dall'1/4/1974 al 31/3/1975: L. 126.795 mensili

##### OPERAIO SPECIALIZZATO

- dall'1/4/1972 al 31/3/1973: L. 579,00 orarie
- dall'1/4/1973 al 31/3/1974: L. 605,00 orarie
- dall'1/4/1974 al 31/3/1975: L. 630,00 orarie

##### OPERAIO QUALIFICATO

- dall'1/4/1972 al 31/3/1973: L. 532,00 orarie
- dall'1/4/1973 al 31/3/1974: L. 557,00 orarie
- dall'1/4/1974 al 31/3/1975: L. 580,00 orarie

##### APPRENDISTI

- dall'1/4/1972 al 31/3/1973: L. 509,00 orarie
- dall'1/4/1973 al 31/3/1974: L. 532,00 orarie
- dall'1/4/1974 al 31/3/1975: L. 554,00 orarie

I minimi retributivi mensili del capo casaro sono stati determinati moltiplicando le quote

./.

orarie di L. 600 dal 1/4/1972, di L. 627 dal 1/4/1973 e di L. 665 dall'1/4/1974 rispettivamente per l'orario contrattuale mensile di ore 208, 199,20 (pari a ore 199,33 centesimi) e 190,40 (pari a ore 190,67 centesimi).

Per i minori i minimi stessi saranno determinati applicando al valore degli adulti (superiori ai 18 anni e per gli apprendisti ai 20 anni) i seguenti coefficienti:

Operaio qualificato

dai 16 ai 18 anni: 81%  
inferiori ai 16 anni: 64%

Apprendisti

dai 18 ai 20 anni: 87%  
dai 16 ai 18 anni: 73%  
inferiori ai 16 anni: 56%.

INDENNITA' DI CONTINGENZA

Ai fini della corresponsione della indennità di contingenza, il ragguglio delle qualifiche e categorie esistenti nel presente contratto con quelle usate nella classificazione adottata dallo accordo interconfederale 29 luglio 1963 è quello che appare dal seguente prospetto:

<u>Qualifiche</u>	<u>Parametri</u>
Capo casaro	142
Operaio specializzato	132
Operaio qualificato	118
Apprendista	118

Ai minimi retributivi di cui sopra verranno pertanto aggiunti i valori dei punti dell'indennità di contingenza che dovranno essere riproporzionati dividendo la quota giornaliera interconfederale per i seguenti divisori:

- dall'1/4/1972 al 31/3/1973: 8,00
- dall'1/4/1973 al 31/3/1974: 7,67
- dall'1/4/1974 al 31/3/1975: 7,33.

./.

Le parti confermano che le retribuzioni dovranno riferirsi alle qualifiche attribuite all'atto dell'assunzione.

Le retribuzioni stesse sono state fissate presupponendo che il latte sia consegnato dai produttori direttamente al caseificio.

Nel caso in cui il trasporto del latte si effettui da parte del personale addetto al caseificio (capo casaro e suoi aiutanti), oltre le tariffe salariali, per il solo capo casaro, si concordano le seguenti indennità:

- fino al 20% sul totale del latte conferito annualmente, nessuna indennità;
- dal 21% al 50%, L. 13 al quintale;
- dal 51% all'80%, L. 10 al quintale;
- dall'81% al 100%, L. 8 al quintale.

Qualora dovessero intervenire aumenti negli elementi diretti della retribuzione nell'industria lattiero-casearia, le parti si impegnano, entro 30 giorni dall'avvenuta concessione di detti aumenti, di incontrarsi per procedere alla stipulazione di contratti per adesione.

#### ART. 10 - INDENNITA' SPECIALE.

Le parti, tenute presenti le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione di una indennità speciale mensile nelle seguenti misure:

— Capo casaro . . . . .	L. 4.530
— Operaio specializzato . . . . .	» 4.080
— Operaio qualificato sup. ai 18 anni »	3.869
— Operaio qualificato dai 16 ai 18 a. »	2.783
— Operaio qualificato inf. ai 16 anni »	1.985
— Apprendista sup. ai 20 anni . . . . .	» 3.594
— Apprendista dai 18 ai 20 anni . . . . .	» 3.320
— Apprendista dai 16 ai 18 anni . . . . .	» 2.583
— Apprendista inferiore ai 16 anni . . . . .	» 1.785

La quota oraria dell'indennità speciale si ricava dividendo l'importo mensile per 208 dal 1/4/72, per 199,20 (pari a ore 199,33 centesimi) dal 1/4/73 e per 190,40 (pari a ore 190,67 centesimi) dal 1/4/74.

TRASPORTO LATTE

ART. II - MAGGIORAZIONE PER FESTIVITA', GRATIFICA NATALIZIA E INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

A tutti i dipendenti dei caseifici, con esclusione del capo casaro, verrà corrisposta una maggiorazione del 17% da calcolarsi sulla retribuzione globale di fatto percepita (paga base, indennità di contingenza e indennità speciale).

La suddetta maggiorazione viene corrisposta a compenso dei seguenti istituti contrattuali:

- gratifica natalizia
- festività
- indennità di licenziamento.

ART. 12 - LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Le ore di lavoro straordinarie effettuate dai dipendenti in eccedenza rispettivamente alle 48, 46 e 44 ore settimanali verranno retribuite maggiorate del 10% da calcolarsi sulla retribuzione di fatto (minimi retributivi, contingenza, indennità speciale).

Al capo casaro, per la prestazione di lavoro in eccedenza alle 60 ore settimanali per 8 mesi e alle 48 settimanali per i restanti mesi da novembre a febbraio, le ore di lavoro straordinarie verranno retribuite maggiorate del 10% da calcolarsi sulla retribuzione oraria di fatto (minimo retributivo, contingenza, indennità speciale), ottenuta dividendo la retribuzione mensile di fatto (minimo retributivo, contingenza, indennità speciale) rispettivamente per 208, 199,33 e 190,67.

L'eventuale mancato riposo compensativo verrà retribuito con la maggiorazione del 20%.

La maggiorazione del 20% si applica anche al capo casaro per mancato riposo compensativo ed in caso di prestazioni effettuate per festività nazionali ed infrasettimanali.

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 della custodia patrimoniale dell'azienda, al capo casaro verrà concesso 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, purché 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 concederà gratuitamente al personale dipendente, esclusi i familiari del capo casaro, per il periodo di lavorazione del latte:

- a) un litro di latte al giorno;
- 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.**

Al capo casaro sarà corrisposto un premio di L. 150 per ogni suino venduto, non destinato alla bassa macellazione.

In deroga al comma precedente, azienda e dipendente potranno concordare, con atto scritto, di sostituire per tutta la durata del presente contratto il premio di L.150 con una partecipazione del 5% agli utili netti della gestione suina.

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.

#### 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.**

Ai dipendenti dei caseifici, con esclusione del capo casaro, spetta un periodo di ferie annuali retribuito pari a:

- giorni 12 (ore 96) dall'1/4/72 al 31/3/74;
- giorni 18 (ore 144) dall'1/4/74 al 31/3/75.

Al capo casaro spetta un periodo di ferie annuali retribuite pari a:

- giorni<sup>18</sup> (ore 144) per ogni anno di servizio.

Il periodo di godimento delle ferie dovrà essere fissato di comune accordo tra la società casearia e i dipendenti, compatibilmente con le esigenze del lavoro.

Il capo casaro, durante l'assenza dal caseificio per fruire del periodo feriale, conorderà con la società chi dovrà assicurare la custodia patrimoniale, il cui onere non sarà a carico della società.

Il capo casaro avrà diritto al compenso sostitutivo nel solo caso in cui dimostri che sia stata la società a richiedere la permanenza in servizio. Tale norma vale anche per gli altri dipendenti.

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

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

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

- a) giorni 10 ~~XXX~~ per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;
- b) giorni 12 ~~XXXX~~ dal 6° al 10° anno compiuto;
- c) giorni 16 ~~XXXXX~~ dall'11° al 18° anno compiuto;
- d) giorni 20 ~~XXXXXX~~ 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.

Le giornate di indennità licenziamento saranno retribuite sulla base di 1/26 della retribuzione normale ~~sixfatis~~ in atto al momento della risoluzione del rapporto.

#### 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~~ 10 Febbraio.

#### ART. 22 - REGOLAMENTO LICENZIAMENTO CAPO CASARO

Il rapporto di lavoro del capo-casaro deve considerarsi a tempo indeterminato.

Qualora l'azienda casearia ravvisasse la necessità di attuare il licenziamento del capo-casaro dovrà dare il preavviso entro il 31 Gennaio di ogni anno, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

La notifica della disdetta non deve costituire per l'azienda casearia la possibilità di stipulare condizioni salariali ed economiche meno vantaggiose per il casaro di quelle fissate dal contratto di lavoro.

La disdetta non sarà inoltre ritenuta giustificata nè dalla motivazione generica del rinnovo del personale e nemmeno dal rinnovo delle cariche sociali.

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 successivo al ricevimento della comunicazione di disdetta.

Il capo-casaro che ritenga il licenziamento privo di qualsiasi fondamento o giustificazione può proporre - entro e non oltre il 28 Febbraio - ricorso ad un Collegio di arbitri tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale è iscritto o conferisce mandato.

L'organizzazione sindacale a ciò delegata provvederà al tentativo di conciliazione con l'Organizzazione che rappresenta l'Azienda, prima della costituzione del Collegio degli Arbitri entro 10 giorni dalla proposizione del ricorso.

Il ricorso non inficia l'efficacia degli effetti risolutivi del rapporto nè può avere effetto sospensivo.

Il ricorso al Collegio è improponibile nei seguenti casi:

- a) qualora si sia spiegata opposizione, in ogni e qualsiasi diversa sede, al provvedimento di licenziamento ed 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 e ciò indipendentemente dalle cause determinanti detto evento;
- c) resa quantitativa del latte in burro e formaggio parmigiano reggiano inferiore a quella della zona;
- d) resa di mangimi nell'allevamento dei suini inferiore a quella raggiunta in zona.

Il Collegio degli Arbitri è formato da un rappresentante dei lavoratori, da 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.

In sede di arbitrato il Caseificio è tenuto a fornire la indicazione di tutti i motivi determinanti il licenziamento, anche se non specificati nella lettera.

Nel caso in cui il Collegio ritenga valide le motivazioni dell'Azienda casearia, il licenziamento avrà regolare esecuzione e la liquidazione del capo-casaro avverrà in base alle norme contrattuali.

Nel caso in cui il Collegio non ritenesse valide le ragioni addotte dall'Azienda casearia, inviterà questa a revocare il preavviso di licenziamento e, qualora la permanenza del lavoratore, a giudizio dell'Azienda, venisse giudicata inopportuna, stabilirà la penale che dovrà essere liquidata al capo-casaro in aggiunta alla indennità di licenziamento.

L'importo dell'eventuale penale sarà stabilita dal Collegio sulla base di un minimo di 150.000 ad un massimo di 400.000 lire.

Il giudizio del Collegio emesso all'unanimità o a maggioranza è vincolante per le parti.

Il collegio, in sede di esame della controversia di cui al presente articolo non potrà prescindere dal carattere fiduciario del rapporto di lavoro esistente fra capo-casaro e azienda casearia.

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.

**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 Ditta 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 fino ad un massimo di 180 giorni.

Il lavoratore che cade in malattia o in infortunio non sul lavoro avrà diritto al trattamento previsto all'art.3 lettera b) del Regolamento CITAC annesso al presente contratto.

I caseifici non iscritti alla CITAC saranno tenuti all'integrazione diretta sino al 100% del salario convenzionale, secondo le norme previste dal Regolamento CITAC.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di avvenuta guarigione non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario?

**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 fino ad avvenuta guarigione clinica.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di avvenuta guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

./.

Il lavoratore infortunato avrà diritto al trattamento integrativo di cui all'art.3, lettera a) del Regolamento CITAC.

I Caseifici non iscritti alla CITAC saranno tenuti all'integrazione diretta sino al 100% del salario convenzionale dal 1° giorno di infortunio fino a stabilizzazione.

#### ART. 28 - 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. 29 - 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. 30 - 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 adoprerà 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 cascarni 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 tale 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 verrà 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 comma 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. 33 - RITENUTE SINDACALI ED ISTITUZIONE DI CASSA INTEGRAZIONE

Le parti stipulanti il presente contratto si impegnano a mantenere in attività la Cassa Integrativa Provinciale prevista dal Contratto precedente 2I/2/69 ed avente le finalità di integrare il trattamento economico di assistenza e previdenza.

La misura del contributo posto a carico delle aziende casearie è pari al 2,60% del salario convenzionale.

Il contributo alla CITAC dovrà essere versato da parte delle società nei seguenti termini:

- entro il 31 maggio, acconto;
- entro il 31 gennaio dell'anno successivo, saldo.

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 dipendenti 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 2,60% :

La Cassa sarà retta da un Comitato di Gestione, composto di 6 membri nominati uno dall'Associazione Cooperative Lavorative 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.

p.L'ASSOCIAZIONE COOP. LAV. PRODOTTI AGRICOLI



*Luigi Piva*  
*Luigi Piva*

p.LA FEDERAZIONE PROV. COOPERATIVE

*Francesco*  
*Romano Marchesini*

p.L'UNIONE PROV. COOPERATIVE

*Tommaso*  
*Stella*

p.LA FILZIAT-C.G.I.L. MODENA

*Alcide Lorenzini*  
*Alcide Lorenzini*

p.LA FULPIA-C.I.S.L. MODENA

*Barbieri*



p.LA UILIA-U.I.L.

*Luigi*

p.L'UFFICIO PROV. DEL LAVORO E DELLA M.O.

*Luigi*



*[Handwritten signature]*

Allegato n. 1

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 24 Luglio 1972 in qualità (1) .....  
..... il Sig. ....  
residente a .....

Firma del lavoratore

Firma dell'Imprenditore  
dell'azienda

Data il .....

(1) Specificare se: capo casaro; operaio specializzato;  
operaio qualificato o apprendista.

Allegato n. 2



**REGOLAMENTO**  
**della**  
**Cassa Integrazione**  
**trattamento**  
**assistenziale caseifici**



(citato all'art. 31 del Contratto Collettivo provinciale 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. avrà la durata del Contratto Provinciale di Lavoro di cui forma parte integrante.

## ART. 3 - SCOPI

La Cassa si prefigge:

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

- a) corresponsione di una integrazione al trattamento INAIL fino a raggiungere il 100% del salario convenzionale a partire dal I° giorno di infortunio fino a stabilizzazione;
- b) integrazione della indennità corrisposta dall'INAM fino a raggiungere il 100% del salario convenzionale a partire dal I° giorno e fino ad un massimo di 180 giorni per le malattie di durata superiore a 14 giorni.

Per le malattie di durata inferiori alle 14 giornate l'integrazione dell'indennità INAM non sarà corrisposta per i primi sette giorni.

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 costanza di dette prestazioni.

Per gli apprendisti l'integrazione di malattia sarà erogata nella misura del 100% del salario convenzionale dell'operaio qualificato, mentre per gli infortuni valgono le norme di cui sopra;

- c) integrazione dell'indennità di disoccupazione nella misura che verrà stabilita dal Comitato di Gestione in sede di formazione del bilancio annuale.

Le prestazioni di cui alle lettere a, b, e c) non potranno comunque eccedere nei singoli esercizi le disponibilità della Cassa, calcolate sulla base delle entrate nette dell'annata.

Nota a verbale:

Le percentuali di integrazione a carico della Citac saranno compensate sui salari convenzionali vigenti all'atto del verificarsi dell'evento.

**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. iscritti alla Cassa

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 non iscritte alla CITAC al momento del verificarsi dell'evento che dà diritto alla prestazione. Tale decadenza è operativa anche nel caso di non iscrizione alla Cassa da parte del singolo lavoratore.

**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) 2,00% 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 morbilità 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).

*Montorsi*  
*Becchi*

*Caricaballo*  
*Caricaballo*  
*Caricaballo*  
*Caricaballo*

*Caricaballo*  
*Caricaballo*  
*Caricaballo*

TABELLE RETRIBUTIVE A VALERE DAL 1° DICEMBRE 1972 PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE CASEARIE

Qualifiche	Minimo tributivo mensile	Indennità contingenza mensile dal 1/8/72	Indennità speciale mensile	Indennità speciale mensile	TOTALE PARZIALE	COMPENSO MENSILE MADIO per lavoro straordi- nario	TOTALE GENERALE		TARIFFA ORARIA LAVORO STRAORDINARIO OLTRE LE 10 ORE GIORNALIERE PER 8 GIORNI E LE 9 ORE GIORNALIERE PER 1 Mesi da NOVEMBRE a GENNAIO	TARIFFA PER LAVORO FESTIVO per festività non godute	TARIFFA PER LAVORO FESTIVO per festività non godute					
							mensile	giornaliero				per 8 ore	per 9 ore	per 11 ore		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67
52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73
58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74
59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78
63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79
64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81
66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82
67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83
68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87
72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89
74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91
76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92
77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93
78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94
79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95
80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97
82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98
83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
84	85	86	87	88	89	90	91</									

TABELLE RETRIBUTIVE A VALERE DAL 1° OTTOBRE 1978 PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE CASEARIE

Qualifiche	Minimo retributivo mensile	Indennità contingenza mensile (dal 1/5/72)	Indennità speciale mensile	TOTALE PARZIALE	compenso medio mensile fisso per lavoro straordinario	TOTALE GENERALE		tariffa oraria lavoro straordinario oltre le 10 ore giornaliere per 8 mesi e le 8 ore giornaliere per i mesi da novembre a marzo	tariffa per lavoro festivo e per festività non godute	per 8 ore	per 9 ore	per 10 ore
						mensile	giornaliero					
I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
AND CASANO .....	126.800	15.847	4.530	145.177	26.371	172.048	6.617	767,75	836,71	6.693	7.530	3.369

Qualifiche	Minimo retributivo orario	Indennità contingenza oraria (dal 1/5/72)	Indennità speciale oraria	TOTALE paga oraria	TOTALE PARZIALE PAGA MENSILE	Magg.no 17% sul totale parziale	TOTALE GENERALE PAGA per												
							8 ore	9 ore	10 ore	11 ore	12 ore	13 ore	14 ore	15 ore	16 ore	17 ore	18 ore		
I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
AND SPECIALIZZATO	579,00	70,81	19,64	669,45	139.239	23.670	6265	162.909	7002	182.954	7722	22119	78636	90320	6126	221	12		
AND QUALIFICATO	532,00	63,31	18,62	613,93	127.693	21.702	5246	149.402	6421	166.927	7096	184514	675,30	760	5893	6630	67		
Andford al 18 anni	430,92	54,00	13,37	498,29	203.544	17.619	4653	121.263	5212	135.523	5760	149.265	548,11	5929	4703	5384	520		
And al 18 anni	340,13	44,62	9,54	394,29	82.085	13.954	3693	96.039	4227	107.265	4564	118.611	434,10	4736	4182	4282	420		
AND QUALIFICATO	509,00	63,31	17,27	589,58	122.629	20.347	5.518	143.429	6.166	160.340	6.815	177.221	643,53	7012	5659	6387	608		
And al 20 anni	412,83	61,43	15,96	520,22	108.205	18.394	4.863	126.599	5.441	141.427	6.013	156.365	572,24	628	4.594	5613	520		
And al 18 anni	321,52	54,00	12,41	437,93	91.099	15.435	4.099	106.585	4.531	119.111	5.062	124.632	484,72	5252	4204	4730	481		
And al 16 anni	285,04	44,62	8,52	338,28	70.353	11.960	3.165	82.313	3.537	91.986	3.909	101.619	372,06	4054	3247	3682	372		



CAPO CASARO

- 2 - previsto all'art. 9 del vigente Contratto Provinciale di lavoro, corrispondente a L. 600 orarie per 208 ore sino al 31/3/1973.
- 3 - di cui all'accordo interconfederale 29/7/1963, parametro I42
- 4 - prevista all'art. 10 del vigente Contratto provinciale di lavoro
- 5 - la quota oraria di retribuzione, da prendere a base per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario e festivo, si ricava dividendo tale importo mensile per 208
- 6 - a copertura delle prestazioni di lavoro in eccedenza alle 48 sino alle 60 settimanali per 8 mesi, esclusi quelli da novembre a febbraio, ottenuto applicando la seguente formula:  $(\text{quota oraria di retribuzione maggiorata del } 10\% \times \text{ore } 420) : 12 \text{ mesi}$
- 7 - a fronte di 260 ore di lavoro mensili per 8 mesi e di 208 per 4 mesi da novembre a marzo
- 8 - a fronte di 10 ore di lavoro giornaliero per 8 mesi e di 8 giornaliero per 4 mesi da novembre a marzo
- 9 - quota oraria di retribuzione maggiorata del 10%, valida per il compenso delle ore straordinarie lavorate in eccedenza al precedente 117 o 8
- 0 - quota oraria di retribuzione maggiorata del 20%, valida per il compenso delle ore lavorate di feste o nel giorno del riposo compensativo e delle ore lavorate nelle festività

#### OPERAI

- 1 - A norma del vigente Contratto provinciale di lavoro, apprendista è quel lavoratore dai 15 ai 20 anni la cui qualifica deve essere riconosciuta dall'Ispettorato del Lavoro - il quale viene assunto dall'azienda per eseguire la necessaria preparazione tecnico-pratica - trascorso il periodo di apprendistato della durata di 2 anni, deve essere assegnato alla qualifica di operaio specializzato.
- 2 - previsti all'art. 9 del vigente Contratto provinciale di lavoro, sino al 31/3/1973
- 3 - quota giornaliera di cui all'accordo interconfederale 29/7/1963, divisa 8, corrispondente al parametro I32 per l'operaio specializzato e I18 sia per l'operaio qualificato che l'apprendista
- 4 - ottenuta dividendo le quote mensili di cui all'art. 10 del vigente Contratto provinciale di lavoro per 208
- 5 - valida agli effetti dell'applicazione delle maggiorazioni per lavoro straordinario e festivo
- 7 - prevista dall'art. 11 del vigente contratto provinciale di lavoro, a compenso della gratifica natalizia, festività e indennità inasprimento
- 9 - a fronte di 208 ore di lavoro ordinarie mensili
- 10 - a fronte di 8 ore di lavoro ordinarie e 1 ora straordinaria giornaliera
- 11 - a fronte di 208 ore di lavoro ordinarie e 26 ore straordinarie mensili
- 12 - a fronte di 8 ore di lavoro ordinarie e 2 ore straordinarie giornaliera
- 13 - a fronte di 208 ore di lavoro ordinarie e 52 ore straordinarie mensili
- 14 - quota oraria di retribuzione, maggiorata del 10%
- 15 - quota oraria di retribuzione, maggiorata del 20%

	Quota	Minimi retributivi	
		dal 1/4/73	dal 1/4/74
<u>CAPO CASARO</u>	mensile	124.982	126.735
<u>OPERAI SPECIALIZZATO</u>		605.00	630.00
<u>OPERAI QUALIFICATO</u>			
Superiore ai 18 anni		552.00	570.00
Dai 16 ai 18 anni		451.17	460.80
Inferiore ai 16 anni		350.32	371.00
<u>APPRENDISTA</u>			
Superiore ai 20 anni		522.00	524.00
Dai 18 ai 20 anni		462.84	471.98
Dai 16 ai 18 anni		382.66	404.42
Inferiore ai 16 anni		292.09	310.24

	Quota oraria dell'indennità speciale	
	dal 1/4/73	Dal 1/4/74
	22.72	23.25
	20.46	21.39
	19.41	20.29
	13.96	14.59
	9.95	10.41
	18.03	17.81
	15.65	17.41
	12.95	13.54
	8.95	9.36

Archivio Storico della Famiglia Centrale  
 portale del Centro Nazionale Cisl



0a/O( aaeO^} dat^  
 O[ & { ^} d A \^ \caai Aaa [ | ca^ a^ |ae& } d aaeze a } ^ |