

FILZIAT - CGIL

FULPIA - CISL

UILIA - UIL

F.I.L.I.A. REGIONALE EMILIA ROMAGNA

---

# ACCORDO SINDACALE COMPENSORIALE

per i prestatori d'opera dipendenti dalle

## Aziende Casearie

---

con allegati per la provincia di MODENA



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

FILZIAT - CGIL

FULPIA - CISL

UILIA - UIL

F.I.L.I.A. REGIONALE EMILIA ROMAGNA

---

# ACCORDO SINDACALE COMPENSATORIALE

per i prestatori d'opera dipendenti dalle

## Aziende Casearie

---

con allegato per la provincia di MODENA

## INDICE

Art. 1 - Classificazione del personale . . . . .	Pag. 7
Art. 2 - Minimi tabellari . . . . .	» 8
Art. 3 - Indennità di contingenza . . . . .	» 9
Art. 4 - Orario di lavoro . . . . .	» 9
Art. 5 - Lavoro straordinario-notturno e festivo . . . . .	» 10
Art. 6 - Garanzia del salario . . . . .	» 10
Art. 7 - Premio di produzione . . . . .	» 11
Art. 8 - Tutela dei lavoratori addetti al trasporto del latte . . . . .	» 11
Art. 9 - Tredicesima e quattordicesima mensilità . . . . .	» 11
Art. 10 - Impiego di mano d'opera - Stagionatura del formaggio Allevamento di suini . . . . .	» 12
Art. 11 - Infortuni sul lavoro . . . . .	» 12
Art. 12 - Malattia e infortuni non sul lavoro . . . . .	» 13
Art. 13 - Accessori della retribuzione . . . . .	» 13
Art. 14 - Aumenti periodici di anzianità . . . . .	» 13
Art. 15 - Abiti da lavoro . . . . .	» 14
Art. 16 - Ferie . . . . .	» 14
Art. 17 - Preavviso di licenziamento e dimissioni . . . . .	» 15
Art. 18 - Indennità di anzianità . . . . .	» 15
Art. 19 - Istruzione professionale . . . . .	» 15
Art. 20 - Cessione, trasfomazione e trapasso di azienda . . . . .	» 16
Art. 21 - Ambiente di lavoro e tutela della salute . . . . .	» 16
Art. 22 - Malattie e infortuni . . . . .	» 16
Art. 23 - Risoluzione del rapporto individuale di lavoro. Prov- vedimenti disciplinari e legge 300 . . . . .	» 16
Art. 24 - Appalti . . . . .	» 17
Art. 25 - Versamento contributi sindacali . . . . .	» 17
Art. 26 - Permessi per cariche sindacali . . . . .	» 18
Art. 27 - Decorrenza e durata . . . . .	» 18
Art. 28 - Norme integrative . . . . .	» 18



Archivio Storico Cisl Emilia Romagna  
portaledellacontrattazione.it

ALLEGATI PROVINCIA DI MODENA

a) - Deroga all'art. 2 . . . . .	»	19
b) - Deroga all'art. 5 . . . . .	»	19
c) - Deroga all'art. 6 . . . . .	»	19
d) - Deroga agli artt. 10-11 . . . . .	»	20
e) - Deroga all'art. 13 . . . . .	»	20
f) - Deroga all'art. 27 . . . . .	»	20
g) - Deroga all'art. 18 . . . . .	»	20
h) - Deroga all'art. 23 . . . . .	»	20
— Lettera di adesione all'accordo comprensoriale da parte della Associazione Cooperative di Lavorazione prodotti Agricoli . . . . .		Pag. 21
— Risposta della F.I.L.I.A. Regionale - Emilia-Romagna . . . . .	»	22

Addì 28-10-1975

TRA

L'Associazione Emiliano Romagnola cooperative agricole, della Lega Nazionale Cooperative e Mutue, rappresentata da Ilario Guazzaloca, Marino Negroni, Peppino Dall'Aglio, Livio Piccinini, Rino Turrini, Rolando Chiossi, Remo Fabbri, Olmes Mangiavacca, con la partecipazione di una commissione di presidenti di latterie sociali;


L'Unione Regionale Emiliano-Romagnola della Cooperazione, della Confederazione Cooperative Italiane, rappresentata da Alfonso Colli, Mauro Concari, Enrico Iotti, Maurizio Rizzolo, Massimo Medici e Guido Maccaferri, con la partecipazione di una commissione di presidenti di latterie sociali;

L'Associazione Cooperative di lavorazione prodotti agricoli della provincia di Modena rappresentata dall'avv. Luigi Jeva, assistito dal sig. Franco Bertuzzi;

E

la FILIA (Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari) regionale rappresentata da Iotti Franco, Cordiviola Giliola, Barezzi Gianni, Tarana Claudio, Baldini Franco, Trolli Turiddu, Rossi Gianlauro, Di Donato Rocco, Rota Agostino, Beneventi Faustino, Dotti Giancarlo, Volta Giuseppe, Trappella Giancamillo e Fabbri Gaetano e una partecipazione di lavoratori.

si è stipulato il presente accordo sindacale, da valere per le provincie di Bologna, Modena, Reggio Emilia e Parma, finalizzato all'obiettivo di rendere omogenei i trattamenti, economici e normativi, dei lavoratori dipendenti dei caseifici sociali e cooperativi operanti nel comprensorio di produzione del formaggio Parmigiano-Reggiano, obiettivo ritenuto più fun-

  
 Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
 portale della contrattazione

Oa | O( aaeO } dae  
 O[ & { ^ } d A | ^ ^ cae | Aae | | cae ^ a ^ | cae | } d aae a } ^ | a

ALLEGATI PROVINCIA DI MODENA

a) - Deroga all'art. 2 . . . . .	»	19
b) - Deroga all'art. 5 . . . . .	»	19
c) - Deroga all'art. 6 . . . . .	»	19
d) - Deroga agli artt. 10-11 . . . . .	»	20
e) - Deroga all'art. 13 . . . . .	»	20
f) - Deroga all'art. 27 . . . . .	»	20
g) - Deroga all'art. 18 . . . . .	»	20
h) - Deroga all'art. 23 . . . . .	»	20
— Lettera di adesione all'accordo comprensoriale da parte della Associazione Cooperative di Lavorazione prodotti Agricoli . . . . .		Pag. 21
— Risposta della F.I.L.I.A. Regionale - Emilia-Romagna . . . . .	»	22

Addì 28-10-1975

T R A

L'Associazione Emiliano Romagnola cooperative agricole, della Lega Nazionale Cooperative e Mutue, rappresentata da Ilario Guazzaloca, Marino Negroni, Peppino Dall'Aglio, Livio Piccinini, Rino Turrini, Rolando Chiossi, Remo Fabbri, Olmes Mangiavacca, con la partecipazione di una commissione di presidenti di latterie sociali;

L'Unione Regionale Emiliano-Romagnola della Cooperazione, della Confederazione Cooperative Italiane, rappresentata da Alfonso Colli, Mauro Concari, Enrico Iotti, Maurizio Rizzolo, Massimo Medici e Guido Maccaferri, con la partecipazione di una commissione di presidenti di latterie sociali;

L'Associazione Cooperative di lavorazione prodotti agricoli della provincia di Modena rappresentata dall'avv. Luigi Jeva, assistito dal sig. Franco Bertuzzi;

E

la FILIA (Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari) regionale rappresentata da Iotti Franco, Cordiviola Giliola, Barezzi Gianni, Tarana Claudio, Baldini Franco, Trolli Turiddu, Rossi Gianlauro, Di Donato Rocco, Rota Agostino, Beneventi Faustino, Dotti Giancarlo, Volta Giuseppe, Trappella Giancamillo e Fabbri Gaetano e una partecipazione di lavoratori.

si è stipulato il presente accordo sindacale, da valere per le provincie di Bologna, Modena, Reggio Emilia e Parma, finalizzato all'obiettivo di rendere omogenei i trattamenti, economici e normativi, dei lavoratori dipendenti dei caseifici sociali e cooperativi operanti nel comprensorio di produzione del formaggio Parmigiano-Reggiano, obiettivo ritenuto più fun-

zionale ad un processo di ristrutturazione del settore, finalizzato alla salvaguardia del reddito contadino e allo sviluppo dell'occupazione dei lavoratori all'interno di un organico piano di interventi per il rilancio e lo sviluppo del settore zootecnico e di quello lattiero-caseario.

Le parti riconoscono il valore positivo di una regolamentazione autonoma del rapporto di lavoro per i dipendenti delle Cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli, alle quali viene riconosciuta una funzione peculiare in una strategia di sviluppo, ed auspicano che si creino sollecitamente le condizioni per realizzare un C.C.N.L. tra le Organizzazioni Sindacali del settore e le tre Centrali Cooperative.

Qualora venisse stipulato nazionalmente, l'auspicato contratto cooperativo che interessi anche il settore lattiero-caseario, il presente accordo, in ogni sua parte, farà riferimento solo ed esclusivamente ad esso e le parti firmatarie si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

Il presente accordo sostituisce gli attuali contratti stipulati fra le parti nelle singole provincie e definisce le norme per il trattamento economico e normativo, adeguando alla realtà specifica delle strutture aziendali esistenti nel comprensorio, i diversi articoli del C.C.N.L. di 1° raggruppamento stipulato dalla FILIA il 6-6-1974.

Si è pertanto concordato quanto segue:

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

### — Classificazione

In riferimento al C.C.N.L. i lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di 4 categorie sulla base di declaratorie articolate.

L'inquadramento del personale nella nuova classificazione sarà effettuato esclusivamente secondo i riferimenti di ragguaglio che seguono:

#### 2<sup>a</sup> categoria (ex casari di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> cat.)

Appartengono a questa categoria i casari.

Il casaro è tenuto ad applicare le disposizioni impartitegli dal legale rappresentante del caseificio o dal responsabile dello stesso.

I compiti del casaro sono i seguenti:

1. — Fabbricare i prodotti osservando le norme tecniche vigenti, le disposizioni sanitarie di legge e di regolamento in vigore, e secondo le direttive impartite dal responsabile del caseificio;

2. — Distribuire razionalmente, coordinare e controllare il lavoro in esecuzione degli indirizzi stabiliti negli incontri periodici tra il responsabile del caseificio, il casaro stesso e i lavoratori e tenendo conto delle esigenze della buona lavorazione e del buon ordine aziendale;

3. — Avere cura dei locali, dei prodotti, attrezzi e mezzi meccanici in dotazione dell'azienda, secondo gli usi e consuetudini e custodire il patrimonio dell'azienda casearia e quant'altro ricevuto in consegna;

4. — Controllare il peso del latte conferito ed eseguire le relative registrazioni; alla fine di ogni annata provvedere al controllo dei riepiloghi quindicinali del latte conferito, verificandone la corrispondenza con i dati risultanti dai libretti dei singoli conferenti; trascrivere i dati relativi alle caratteristiche chimico-fisiche del latte conferito sugli appositi registri, annotando nel contempo eventuali anomalie, che dovranno inoltre essere segnalate sollecitamente al responsabile del caseificio;

5. — Trascrivere giornalmente sull'apposito registro, al fine di rendere possibili i controlli sui risultati della lavorazione, il peso del latte conferito al caseificio ed il quantitativo dei relativi prodotti ottenuti (formaggio, burro, ecc.);

6. — Controllare direttamente che il formaggio sia mantenuto pulito e sia conservato secondo le regole d'uso; curare eventuali correzioni del formaggio; controllare la voltatura periodica ed assicurare l'areazione del magazzino, nonché provvedere con la mano d'opera adeguata, all'allevamento ed ingrasso dei suini, sempreché non vi sia il capo porcilaia;

7. — Coordinare la distribuzione dei prodotti ai terzi ed ai soci confe-

renti. Si precisa che il casaro risponde nei confronti dell'azienda della regolare registrazione dei prodotti distribuiti ai soci. Per esigenze di lavorazione, il casaro dispone, previo accordo con i responsabili dell'azienda, che la distribuzione dei prodotti avvenga in giorni ed ore fisse, dandone comunicazione ai conferenti il latte.

8. — Il casaro, salvo quanto stabilito al precedente punto sette, non è tenuto ad effettuare direttamente la distribuzione dei prodotti a terzi, nè a svolgere incombenze estranee ai processi di lavorazione del latte, alla cura dei prodotti ed all'allevamento dei suini.

#### 4ª categoria (ex operai specializzati - ex aiuti casari)

Sono i lavoratori che eseguono lavori con particolare competenze e capacità nelle fasi di preparazione, lavorazione e conservazione dei prodotti, conseguite dopo adeguato tirocinio.

Rientrano in questa categoria anche i capi porcilaia.

#### 5ª categoria (ex operai qualificati)

Sono i lavoratori in grado di compiere tutte quelle operazioni che richiedono il possesso di normali capacità tecnico-pratiche.

#### 6ª categoria (ex operai comuni)

Sono i lavoratori che compiono esclusivamente lavori manuali semplici per i quali non sono richieste specifiche capacità.

#### Nota verbale

Gli operai che hanno prestato la loro attività nei caseifici sociali e vengono assunti da altre aziende conservano la qualifica precedentemente acquisita.

### Art. 2

#### MINIMI TABELLARI

I minimi tabellari sono quelli che risultano dalla seguente tabella:

CATEGORIA	RETRIBUZIONE MENSILE	
	Sino al 30-4-76	Dal 1-5-76
2ª Categoria	L. 196.200	L. 208.750
4ª Categoria	L. 153.300	L. 161.450
5ª Categoria	L. 147.650	L. 155.600
6ª Categoria	L. 143.300	L. 150.450

Per trovare la retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile per 173.

— A decorrere dal 1º Febbraio 1975 verrà corrisposto a tutti i lavoratori l'importo mensile lordo di L. 12.000 a titolo di elemento distinto della retribuzione calcolato sugli elementi della retribuzione, come previsto dall'Accordo Interconfederale 25-1-1975.

### Art. 3

#### INDENNITA' DI CONTINGENZA

Per la disciplina dell'indennità di contingenza valgono le norme degli accordi interconfederali per la industria.

Ai fini della corresponsione dell'indennità relativa, il ragguglio delle categorie e qualifiche previste nel presente contratto con quelle usate nella classificazione adottata dalle norme sopra menzionate è quello risultante dal seguente prospetto:

Categorie	Parametri
2ª	191
4ª	132
5ª	126
6ª	118

### Art. 4

#### ORARIO DI LAVORO

La durata settimanale dell'orario normale di lavoro per i singoli lavoratori viene fissato in 40 ore distribuite su 5 giorni.

#### Nota Verbale

Per i casari: si conviene per le particolarità dell'attività produttiva, di addivenire alla seguente deroga:

la durata settimanale dell'orario di lavoro sarà di 48 ore, distribuite su 6 giorni per tutto il periodo della trasformazione, con due mezze giornate di riposo irrinunciabile, pertanto non retribuite. Per il periodo di mancata trasformazione casearia del latte, l'orario settimanale è di 40 ore.

L'azienda, per realizzare quanto sopra previsto, deve avere un organico di mano d'opera adeguato.

Le ore eccedenti le 40 ore settimanali saranno retribuite maggiorate della percentuale prevista per il lavoro straordinario.

Si conviene altresì, oltre a quanto previsto nel primo comma della Nota Verbale, in via eccezionale, di potere effettuare lavoro straordinario - limitatamente ad un pacchetto di 200 ore annue — da considerarsi tale a tutti gli effetti.

**LAVORO STRAORDINARIO - NOTTURNO E FESTIVO**

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre l'orario normale di otto ore giornaliere e 40 settimanali. Per lavoro festivo si intende quello effettuato di domenica o nei giorni di riposo compensativo e nelle festività nazionali e infrasettimanali.

All'inizio di ogni mese l'azienda ed i lavoratori determineranno, in via di massima, le ore da effettuare da ciascuno in eccedenza al normale orario di lavoro.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

— Lavoro straordinario diurno	30%
— Lavoro festivo	50%
— Lavoro straordinario festivo	60%
— Lavoro eseguito nelle festività nazionali ed infrasettimanali:	50%

Le dette percentuali saranno calcolate sulla paga globale e non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

**Nota Verbale**

Per tutti i lavoratori di Reggio Emilia, per i lavoratori di Bologna (escluso il casaro) il lavoro prestato oltre le 40 ore (straordinario diurno) sarà calcolato con la percentuale di maggiorazione del 45%.

**GARANZIA DEL SALARIO**

Il rapporto di lavoro per i dipendenti delle latterie sociali è a tempo indeterminato.

Nella eventualità di periodi di sospensione per l'operaio (escluso il casaro, il quale ha garantito il salario intero), si conviene di integrare attraverso le apposite casse provinciali, dove attualmente esistono, il salario sino ad un massimo di L. 2.300 per giorni 5 alla settimana.

Le norme di attuazione sono definite dai regolamenti delle singole casse, allegati al presente accordo.

Le parti concordano di operare presso le Commissioni Provinciali INPS e presso il Ministero del Lavoro perchè anche ai lavoratori dipendenti dai Caseifici sia estesa la C.I.G. — Qualora anche per i Caseifici Sociali operasse la C.I.G., le aziende cooperative integreranno il salario al lavoratore.

**Nota Verbale**

Per le provincie di Parma, Bologna, rimangono invariati e di conseguenza applicati, i trattamenti previsti dai singoli contratti relativi alla garanzia del salario stipulati a livello provinciale (Parma 12-10-1973).

**PREMIO DI PRODUZIONE**

Ad ogni lavoratore sarà erogato un premio di produzione mensile di L. 20.000, che verrà conteggiato per tutte le mensilità normalmente retribuite e in base alle ore retribuite.

Quale compenso per la buona riuscita del prodotto nel caso in cui sia stata raggiunta la percentuale del 90% di forme scelte mercantili 0-1, avente caratteristiche merceologiche stabilite per la produzione del formaggio Parmigiano-Reggiano e del vernengo di zona tipica, al casaro oltre al premio di cui sopra verrà corrisposto per ogni q.le di latte lavorato, un premio nella misura stabilita dalla seguente tabella:

Percentuale formaggio	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
Lire - Q.li latte	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40

Al fine della determinazione delle percentuali suddette, non fa testo l'attestato di marchiatura rilasciato dal Consorzio Formaggio Parmigiano-Reggiano e non verranno prese in considerazione le forme di scarto e di scartone che si riscontrassero prima, durante o immediatamente dopo la salatura del formaggio, causate da latte inidoneo, purché siano immediatamente denunciate dal casaro e riconosciute dall'azienda casearia.

In caso di divergenze sull'andamento qualitativo della produzione e sulle cause determinanti i difetti, le parti concordano di rimettere ogni definitiva decisione ad un tecnico scelto da una lista preventivamente concordata dalle Associazioni interessate. In tal caso l'esame e le decisioni relative dovranno essere definite entro 20 giorni dalla data di richiesta di una delle parti.

L'accertamento sulla qualità della partita di formaggio, dovrà essere eseguito alla presenza del casaro, entro il 31 Dicembre dell'anno in corso.

**TUTELA DEI LAVORATORI ADDETTI AL TRASPORTO DEL LATTE**

I lavoratori addetti alla raccolta ed al trasporto del latte, in ipotesi di ritiro della patente per ragioni connesse con lo svolgimento della loro attività, hanno diritto alla conservazione del posto nel caseificio.

**TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'**

In occasione del Natale l'azienda erogherà a tutti i lavoratori una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal la-



voratore.

In sostituzione del premio speciale è istituita una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori a quindici giorni non saranno calcolate, mentre saranno calcolate come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

I periodi di assenza per malattia o infortunio, nei limiti della conservazione del posto prevista dal presente contratto, saranno utilmente computabili ai fini della tredicesima e della quattordicesima mensilità.

Art. 10

#### **IMPIEGO DI MANO D'OPERA — STAGIONATURA DEL FORMAGGIO ALLEVAMENTO DI SUINI**

Prima di ogni stagione casearia, e comunque non oltre trenta giorni dal suo inizio, il responsabile dell'azienda, il casaro e gli altri lavoratori stabiliranno, di comune accordo, in base alle previsioni dell'annata, il numero delle unità lavorative necessarie e le date di inizio dell'attività da parte di ciascun operaio, in relazione alle presumibili esigenze tecniche della lavorazione del latte conservazione dei prodotti e dell'allevamento dei suini. Qualora la azienda provveda anche alle stagionatura del formaggio, dovrà assumere mano d'opera in numero adeguato, in relazione alla quantità delle forme in stagionatura e della sua durata.

Qualora l'azienda effettui anche l'allevamento e l'ingrasso dei suini, dovrà essere assunta mano d'opera in numero adeguato, in relazione alle dimensioni ed al grado di efficienza degli impianti per l'allevamento.

Qualora l'azienda affidi la responsabilità dell'allevamento ad un capoporcilaia e questi abiti sul posto, ad esso è affidata anche la custodia e vigilanza dell'allevamento dei suini, oltre al rendiconto di quanto ricevuto in consegna, restando esonerato il casaro da qualsiasi responsabilità e mansione inerente all'allevamento.

Ai capi porcilaria o ai casari responsabili di allevamenti dei suini, per ogni capo allevato e venduto sano, spetterà un compenso di L. 200, purché la resa in carne dell'allevamento non sia inferiore al 23%; al fine del calcolo di resa, l'equivalente dello siero somministrato viene stabilito in Kg. 8 di mangime per ogni Q.le di siero.

Art. 11

#### **INFORTUNIO SUL LAVORO**

In caso di infortunio sul lavoro per il quale intervenga l'INAIL l'azienda corrisponderà all'operaio non in prova, dal primo giorno di assenza dal lavoro e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea erogata dal predetto Istituto assicuratore, una integrazione di tale indennità in

modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta.

Art. 12

#### **MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

Ai lavoratori ammalati e infortunati non sul lavoro, sarà integrato per intero il salario fino al 100% della normale retribuzione netta.

Le Latterie Sociali, inoltre, anticiperanno ai lavoratori, attraverso le Casse, le indennità a carico dell'INAM, sempreché non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.

#### **Nota Verbale**

Le integrazioni per i lavoratori ammalati e infortunati di cui agli artt. 11 e 12 avverranno anche attraverso casse provinciali secondo modalità locali.

Art. 13

#### **ACCESSORI DELLA RETRIBUZIONE**

Il casaro ed il capo porcilaia (se egli risiede presso l'azienda), a titolo di compenso per la vigilanza e custodia del caseificio, delle porcilaie e del patrimonio aziendale, hanno diritto a quanto segue:

- 1) casa igienica ad uso abitazione per sé e famiglia, con annessi rustici;
- 2) latte, energia elettrica, combustibile nella quantità necessaria per il riscaldamento, in relazione al tipo di impianto di cui l'azienda dispone;
- 3) un suino per uso familiare di almeno 160 Kg. o il corrispondente valore alla data dell'11 novembre;
- 4) Kg. 30 di burro e Kg. 30 di formaggio all'anno.

Il valore convenzionale dei predetti accessori, da computare nella retribuzione a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali, è globalmente fissato nella misura di L. 132.000 annui.

Agli altri dipendenti verranno corrisposti per il loro consumo familiare, ogni anno: Kg. 18 di burro e Kg. 30 di formaggio, frazionabili in dodicesimi; il loro valore convenzionale è fissato in L. 3.000 mensili.

Art. 14

#### **AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'**

I prestatori d'opera (casari) per ogni biennio di anzianità di servizio maturato nella stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto ad una maggiorazione retributiva (da calcolarsi sulla paga base tabellare e sulla indennità di contingenza) nella misura del 5%. Per gli altri dipendenti sono il primo dell'1,50%, il 2° ed il 3° del 2% cadauno.

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considerano un massimo di 3 bienni.

## Nota Verbale

Per tutti i lavoratori in forza prima dell'entrata in vigore del presente contratto, continueranno a maturare con le stesse modalità e contenuti gli scatti di anzianità previsti dai contratti scaduti di ogni singola provincia, di cui all'allegato.

Questi matureranno fino alla scadenza del presente contratto (31-12-1977).

### Art. 15

#### ABITI DI LAVORO

Considerata la necessità di assicurare l'igiene e la sicurezza dei lavoratori, l'azienda casearia ha l'obbligo di fornire in dotazione gratuitamente ad ogni dipendente e all'inizio del rapporto di lavoro, i seguenti indumenti con l'obbligo di indossarli:

- a) Addetti alla lavorazione del latte, conservazione distribuzione dei prodotti:
  - n. 2 vestaglie o tute di colore chiaro;
  - n. 1 grembiule impermeabile;
  - n. 1 copricapo.
- b) Addetti alla pulizia del formaggio:
  - n. 2 grembiuli adatti.
- c) Addetti all'allevamento dei suini:
  - n. 2 tute idonee;
  - n. 1 grembiule;
  - n. 1 giacca impermeabile.
- d) A tutti i dipendenti:
  - n. 1 paio di zoccoli o sandali o stivali.

Tali indumenti saranno rinnovati dall'azienda a scadenze periodiche, determinate in relazione alla usura che le stesse lavorazioni, per loro natura, producono.

Gli indumenti forniti dall'azienda casearia resteranno di proprietà di questa e dovranno essere indossati dagli operai soltanto durante la prestazione del lavoro nel caseificio.

### Art. 16

#### FERIE

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito nella misura di:

- 22 giorni lavorativi (173 ore) in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;

- 26 giorni lavorativi (173 ore) in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni.

Le festività cadenti nel periodo di ferie comportano un corrispondente prolungamento del periodo medesimo.

Le ferie non sono considerate utili al fine del preavviso.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo tra lavoratore e l'azienda.

### Art. 17

#### PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

In caso di licenziamento o di dimissioni, l'azienda casearia ed il casaro dovranno dare un preavviso di almeno 60 giorni di calendario. Per tutti gli altri lavoratori il preavviso dovrà essere di almeno 2 settimane (12 giorni lavorativi).

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

### Art. 18

#### INDENNITA' DI ANZIANITA'

Al lavoratore, in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta una indennità pari a 20/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità.

Dall'1-1-1977 la indennità di anzianità sarà di 30/30 per ogni anno di anzianità.

L'indennità di anzianità è frazionabile a mese, calcolandosi per intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

Per l'anzianità maturata antecedentemente all'entrata in vigore del presente contratto, il relativo computo dovrà essere effettuato secondo le modalità proprie di ogni contratto provinciale preesistente, la cui norma è riportata in allegato.

### Art. 19

#### ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni sindacali contraenti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale, come mezzo essenziale per perfezionare le capacità tecniche delle maestranze, anche ai fini del miglioramento qualitativo della produzione.

La forma e le modalità per l'istruzione ed esecuzione dei corsi verranno fissate di comune accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

### **CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA**

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo della azienda non costituiscono giusta causa o giustificato motivo di licenziamento; nei casi predetti il personale conserva nei confronti del nuovo titolare tutti i diritti acquisiti e quelli derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro. In caso di cessazione dell'attività del caseificio, il casaro continuerà ad usufruire gratuitamente dell'abitazione per almeno tre mesi e comunque sino alla vendita dell'immobile o suo diverso utilizzo.

### **AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE**

Nel concorde intento di svolgere una efficace azione preventiva in difesa della salute e della integrità fisica e psichica dei lavoratori, si conviene che, su richiesta delle maestranze, l'azienda casearia permetterà l'ingresso nel caseificio di incaricati di enti locali, di istituti specializzati di diritto pubblico, della commissione specialistica di medicina del lavoro o di altri enti che svolgano analoghe attività, nonché dei patronati delle Organizzazioni Sindacali.

Tali incaricati potranno effettuare ogni tipo di ispezione, di analisi e di controllo dell'ambiente di lavoro e dei processi di lavorazione e indicheranno i mezzi più opportuni per la eliminazione di ogni situazione dannosa per la salute e la integrità psicofisica dei lavoratori.

Tutti gli eventuali oneri economici connessi o comunque conseguenti alle visite, analisi e controlli di cui sopra, saranno a carico delle aziende.

### **MALATTIE E INFORTUNI**

In caso di prolungata assenza per malattia od infortunio il casaro sarà sostituito da persona di sua fiducia e gradita alla azienda casearia conservando tutti i diritti acquisiti.

Per quanto riguarda i periodi di conservazione del posto di lavoro, valgono le norme del C.C.N.L..

### **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E LEGGE 300**

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire soltanto per giusta causa o per giustificato motivo, in base alle norme di cui alle Leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, che convenzionalmente si intendono integralmente estese indipendentemente dal numero dei di-

pendenti delle aziende anche per le norme riguardanti la tutela della libertà e dignità del lavoratore e della libertà e attività sindacali.

In relazione alla specificità del settore, possono rientrare nella risoluzione del rapporto di lavoro i casi riguardanti gravi inosservanze, o l'aver causato gravi danni al processo produttivo. In caso di controversia è ammesso ricorso scritto entro 10 giorni dalla notifica ad una apposita commissione paritetica concordata fra le organizzazioni firmatarie, in sede provinciale, che dovrà emettere il proprio giudizio entro i successivi 15 giorni.

Tutti i provvedimenti disciplinari, tra questi compreso il licenziamento per cause disciplinari, non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

In ogni caso tutti i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

### **APPALTI**

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 69 del C.C.N.L. 6-6-1974, le Cooperative si impegnano ad operare per non dare in appalto o in subappalto; o comunque ad affidare a terzi e a lavoratori subordinati da esse dipendenti, tutte le opere ed i servizi che fanno parte del ciclo produttivo, nonché l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro, anche nel caso in cui l'appaltatore, il subappaltatore od il terzo utilizzino, oltre alle attrezzature del caseificio, strumenti o attrezzature di loro proprietà.

Tutti i lavoratori (anche se formalmente rivestono la qualifica di appaltatori o subappaltatori) cui siano state appaltate le opere, i servizi e le prestazioni di cui al comma precedente, con il superamento degli appalti, saranno considerati dipendenti delle cooperative ad ogni effetto di legge e di contratto.

Le parti contraenti si impegnano altresì ad operare, ad ogni livello, per il definitivo rapido superamento, in tutto il settore, degli appalti e delle situazioni di cui ai comma precedenti.

A tal fine si incontreranno per esaminare la situazione e promuovere se del caso, le opportune azioni congiunte.

Dalle norme di cui sopra può essere esclusa la raccolta ed il trasporto del latte.

### **VERSAMENTO CONTRIBUTI SINDACALI**

La Direzione amministrativa dell'azienda casearia provvederà ad effettuare la trattenuta in busta della quota sindacale pari all'1% del salario complessivo per 14 mensilità, previo apposita delega sottoscritta e rilasciata da ciascun lavoratore, indicante l'Organizzazione Sindacale alla quale intende devolvere tale quota.

Tale quota può essere versata attraverso gli istituti previdenziali o le Casse Provinciali.

Art. 26

### PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che siano designati, dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie, rappresentanti sindacali del settore, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti sino a 8 ore mensili, per il disimpegno delle loro funzioni.

I loro nominativi dovranno essere comunicati per iscritto alle Associazioni Cooperative che provvederanno a comunicarli alle Latterie di cui il lavoratore è dipendente.

Art. 27

### DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dalla scadenza di ogni singolo contratto provinciale Parma-Reggio Emilia-Modena, Bologna e ha validità fino al 31-12-1977 e continuerà ad essere applicato fino al suo rinnovo.

Trascorso tale periodo si rinnoverà salvo disdetta tre mesi prima della sua scadenza.

#### Nota Verbale

Il presente accordo si applicherà per i lavoratori di Modena a fare tempo dal 1° Gennaio 1976, con le gradualità e modalità previste nell'allegato.

Le condizioni di miglior favore in atto a Parma, saranno quantificate ed elargite in cifra fissa mensile od annuale a tutti i lavoratori.

I trattamenti sopra citati, saranno assorbiti con i rinnovi dei prossimi contratti di lavoro.

Art. 28

### NORME INTEGRATIVE

Le restanti parti del C.C.N.L. di 1° raggruppamento del 6-6-1974, vengono applicate a tutti gli effetti.

## ALLEGATI PROVINCIA DI MODENA

Fra l'Unione Provinciale Cooperative Agricole rappresentata dal Sig. Massimo rag. Medici, l'Associazione Provinciale Cooperative Agricole rappresentata dal dr. Rolando Chiossi, in rappresentanza degli aderenti Caseifici Sociali della Provincia di Modena

E

la FILIA (Federazione Italiana Lavoratori Industria Alimentare) rappresentata dai Sigg.: Beneventi Faustino, Rota Agostino, Fontanesi Mimi, Ferrari Renzo in rappresentanza dei lavoratori del settore, in relazione a quanto previsto dall'art. 27 dell'accordo Sindacale stipulato fra le organizzazioni Regionali Cooperative e Sindacali del settore dei caseifici sociali,

### SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- a) in deroga all'art. 2 del suddetto accordo (minimi tabellari): per il solo capo casaro (2<sup>a</sup> cat.) la decorrenza delle L. 208750 è fissata all'1-1-77.
- b) all'art. 5 del citato accordo (lavoro straordinario, notturno e festivo):
  - la maggiorazione per lavoro straordinario diurno è fissata nel 20% dall'1-1-76 e nel 30% dall'1-1-77;
  - la maggiorazione per lavoro festivo è fissata nel 35% dall'1-1-76 e nel 50% dall'1-1-77;
  - la maggiorazione per lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali è fissata nel 35% dall'1-1-76 e nel 50% dall'1-1-77.
- c) All'art. 6 del citato accordo: « l'interpretazione di cui al 2<sup>a</sup> comma dell'articolo suddetto è fissata dall'1-1 al 31-12-76 in L. 1.000 (mille) giornaliero ».

- d) Agli articoli 10-11 del citato accordo: « l'integrazione al 100% del trattamento economico, dal primo giorno, deve intendersi riferita al salario convenzionale vigente ».
- e) all'art. 13 del citato accordo: « la decorrenza degli aumenti periodici di anzianità è fissata dall'1-1-76 ».
- f) In deroga all'art. 27 (nota a verbale) del citato accordo che richiama, fra l'altro, l'art. 28 del C.C.N.L. di 1° raggruppamento del 6-6-74, la 14ª (quattordicesima) mensilità decorrerà dall'1-1-78.
- g) In relazione all'ultimo comma dell'art. 18 (indennità di anzianità) del citato accordo, per l'anzianità maturata dal casaro antecedentemente al 1-1-76, il relativo computo sarà effettuato secondo le misure previste dai precedenti contratti Provinciali di Lavoro, trasformate, in 30esimi come segue:

#### INDENNITA' DI ANZIANITA'

A tutti i dipendenti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta una indennità pari a decorrere:

- dal 1° Gennaio 1976, a 20/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità;
- dal 1° Gennaio 1977, a 30/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità.

#### CASARO

Per l'anzianità maturata sino al 31-12-75, restano in vigore al casaro le seguenti misure, trasformate in trentesimi, previste dai precedenti contratti provinciali di lavoro:

- **fino al 31 Marzo 1951:** 4,16 trentesimi per ogni anno di anzianità maturata;
- **dal 1° Aprile 1951 al 31 Marzo 1962:**
  - 9,71 trentesimi per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;
  - 13,87 trentesimi dal 6° al 10° anno compiuto;
  - 16,65 trentesimi dall'11° al 18° anno compiuto;
  - 20,81 trentesimi oltre il 18° anno compiuto.
- **dal 1° Aprile 1962 al 31-3-1966:**
  - 13,87 trentesimi per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;
  - 16,65 trentesimi dal 6° al 10° anno compiuto;
  - 22,20 trentesimi dall'11° al 18° anno compiuto;
  - 27,75 trentesimi oltre il 18° anno compiuto.
- **dal 1° Aprile 1966 al 31-12-1975:**
  - 16,65 trentesimi per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;
  - 19,42 trentesimi dal 6° al 10° anno compiuto;
  - 24,97 trentesimi dall'11° al 18° anno compiuto;
  - 30,52 trentesimi oltre il 18° anno compiuto.

h) L'art. 23, del citato accordo, entra in vigore il 1° Aprile 1976.  
Modena li 30-3-76.

#### ASSOCIAZIONE COOPERATIVE DI LAVORAZIONE PRODOTTI AGRICOLI

Via Francesco Selmi, 50 - Telefono 23.70.12

41100 Modena, 5 maggio 1976

Numero di protocollo 109 LJ/jg

Spett./le FILIA MODENA

— Contratto regionale di lavoro per i dipendenti da caseifici sociali e cooperativi.

*Questa Associazione, in conformità al parere favorevole espresso dai presidenti dei caseifici sociali associati, nell'assemblea del 22 marzo c.a. presta adesione, per conseguente applicazione da parte dei propri aderenti, all'accordo regionale 28/10/75 ed alla convenzione provinciale che regola la gradualità di taluni oneri.*

*In ordine alle premesse del contratto regionale 28/10/75 poniamo in rilievo di non ritenerci vincolati alla programmata autonoma regolamentazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da cooperative di lavorazione prodotti agricoli, contratti che, se stipulati, non potranno impegnare automaticamente i caseifici sociali nostri associati.*

Distinti saluti.

Il Presidente  
(Dr. Ruggero Benassi)

FILZIAT-CGIL

FULPIA-CISL

UILIA-UIL

**F.I.L.I.A. - REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**

Bologna, 11 maggio 1976

OGGETTO: *Accordo sindacale regionale per i lavoratori dipendenti da caseifici sociali e cooperativi.*

Spett.le ASSOCIAZIONE COOPERAVITE DI  
LAVORAZIONE PRODOTTI AGRICOLI  
M O D E N A

*La scrivente Segreteria, prende atto della lettera di codesta Associazione, datata 5 maggio 1976 n. 109/LJ/jg, con la quale si esprime l'accettazione dell'accordo citato in oggetto.*

*Distinti saluti.*

Segreteria Regionale  
della F.I.L.I.A.  
(F. IOTTI - G. CORDIVIOLA - G. FABBRI)