

IMPORTANTE ACCORDO PER I LAVORATORI DEI CASEIFICI I

Accordo R.F.C. 76

LAVORATORI e LAVORATRICI, DIPENDENTI DEI CASEIFICI SOCIALI E COOPERATIVI,

Il 4 Marzo 1976, a Bologna, fra la FILIA (Federazione Italiana Lavoratori Industri Alimentari) regionale e tutte le centrali cooperative è stato sottoscritto il primo accordo regionale che regola il trattamento economico e normativo dei lavoratori del settore.

Con la firma di tale accordo ha fine una lunga vertenza che, a periodi alterni, ha tenuto impegnati il sindacato e il movimento cooperativo regionali in un serrato confronto di idee non solo per uniformare gli ingiustificati trattamenti ~~fra le~~ varie province del comprensorio (Bologna, Modena, Reggio E. e Parma), ma per sollecitare la ristrutturazione del settore, finalizzata al potenziamento produttivo, alla difesa del reddito contadino e alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

A livello di contenuti, l'accordo recepisce sostanzialmente l'attuale normativa del settore industriali alimentari, modificando qualitativamente quella sinora applicata che, del resto, non avrebbe più potuto continuare ad avere motivo di esistere, anche se per Modena è stato necessario graduare nel tempo determinati istituti, quali quello della 14ma mensilità che inizierà a maturare dal 1/1/78, dell'integrazione salariale al 100% in caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro a causa della mancanza al diritto della Cassa Integrazione Guadagni nonché dell'esistenza del salario convenzionale agli effetti previdenziali, mutualistici e infortunistici, delle maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo e festività, della retribuzione al casaro, dagli aumenti periodici di anzianità, dell'indennità di anzianità.

Per una corretta applicazione del nuovo accordo sia da parte dei lavoratori interessati che dei contadini, occorre prendere subito conoscenza delle sue novità, onde gestirle in sintonia allo spirito che hanno ispirato le parti contraenti nel sancirle.

Riteniamo opportuno fare seguire a questo materiale copia del comunicato congiunto raggiunto all'atto delle firme dell'accordo regionale, tra la FILIA e le Centrali Cooperative.

Per una rapida informazione, in attesa della stampa del testo integrale di questo primo accordo regionale, sottoscritto il 4/3/76, riportiamo di seguito le più importanti disposizioni dei suoi principali articoli:

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le qualifiche previste dal precedente contratto provinciale di lavoro corrispondono alle seguenti categorie della classificazione unica del CCNL 1° Raggruppamento, settore Lattiero-caseario:

2° categoria = -ex capo casaro

4° categoria = -ex operaio specializzato ossia aiuto-casaro di 1°
-capo porcellaia

5° categoria = -ex operaio qualificato ossia aiuto-casaro di 2°

6° categoria = -operaio comune

L'inquadramento però del personale nella nuova classificazione sarà effettuato secondo i riferimenti di ragguglio previsti nell'accordo regionale.

Gli operai, in caso di nuova assunzione, conserveranno comunque come minimo la qualifica precedentemente acquisita alle dipendenze di caseifici sociali o cooperativi.

Con l'assegnazione del casaro alla 2° categoria della classificazione unica, finalmente è stato riconosciuto il suo passaggio da operaio specializzato a intermedio di 1° categoria, da sempre rivendicato e solo ora acquisito.

RETRIBUZIONI MENSILI

Le retribuzioni mensili, a copertura di una prestazione lavorativa di 40 ore settimanali, rispondenti alle nuove categorie, sono le seguenti:

CATEGORIA	MINIMO TABELLARE		INDENNITÀ		CONTINGENZA	PREMIO di PRODUZIONE	E.D.R.	TOTALE	TOTALE
	dal 30/4/76	dal 1/5/76	dal 31/1/76	dal 1/2/76				dal 1/1/76 (col. 1+3+5+6)	dal 1/2/76 (col. 1+4+5+6)
	1	2	3	4	5	6	7	8	
2°	196.200	196.200	100.284	106.351	20.000	12.000	328.434	334.751	
4°	152.300	161.450	71.920	77.359	20.000	12.000	257.220	262.659	
5°	147.650	155.600	69.031	74.386	20.000	12.000	248.031	254.035	
6°	143.300	150.450	66.152	70.353	20.000	12.000	240.452	245.693	

La contingenza, ad ogni trimestre, potrà essere suscettibile di variazioni.
La retribuzione degli operai, come è deducibile dalla suddetta tabella, riporterà un ulteriore aumento del minimo tabellare dal 1/5/76 o sin dal 1° gennaio 1976 non è più comprensiva delle precedenti maggiorazioni del 17% previste per festività, giorni festivi natalizi e indennità licenziamento, in quanto tali istituti saranno giustamente corrisposti a parte, così come è pacifico che le ore di lavoro effettuate in eccedenza alle 40 ore settimanali, nelle domeniche o nel giorno di riposo compensativo e nelle festività saranno corrisposte in aggiunta a tale retribuzione mensile.

Al solo casaro, oltre al premio fisso mensile di L.20.000, verrà corrisposto a fine anno un premio mobile, collegato alla buona riuscita del formaggio ed alla resa dei suini.

Per gli altri dipendenti, le 20.000 lire mensili di premio di produzione succedono tutti i premi previsti dal precedente contratto provinciale di lavoro e cioè i premi "buona riuscita formaggio", "allevamento suini" e "vendita al minuto".

ORARIO DI LAVORO

Casaro

Per il periodo di mancata trasformazione necessaria del latte, l'orario di lavoro è rigidamente fissato in 40 ore settimanali e in 48 ore nei periodi di trasformazione casearia del latte, con diritto irrinunciabile al godimento di due mezzogiorni di riposo.

E' stato sancito di potere effettuare lavoro straordinario da parte del casaro in ragione non superiore alle 200 ore annue, in aggiunta alle suddette 48 ore settimanali.

In tal caso le inevitabili ore straordinarie da doversi effettuare dovranno essere preventivamente combinate con la società prima dell'inizio di ogni mese a mezzo di atto scritto fra le parti. A tale proposito, per agevolare questa operazione, in calce all'ultima pagina del presente materiale ^{si riporta} un fac-simile di dichiarazione per la preventiva autorizzazione al casaro di lavoro straordinario in eccedenza alle 48 ore settimanali.

Altri lavoratori

Le ore di lavoro eccedenti le 40 ore settimanali, considerate straordinarie con trattativa, dovranno essere all'inizio di ogni mese tra azienda e lavoratori determinate, in via di massima, e saranno retribuite senza limite, ragion per cui, ad evitare inutili antipatiche discussioni, dovranno poi essere annotate e mensilmente controfirmate, a mo' di accettazione, dal delegato della società. Anche qui, sempre per agevolare questa operazione, in calce all'ultima pagina del presente materiale riportiamo un fac-simile di dichiarazione di accettazione del casificio delle ore di lavoro effettuate dal personale del caseificio, ad esclusione del casaro.

COMPENSO LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Le ore di lavoro straordinario e festive (quest'ultima eseguite di domenica o in altro giorno di riposo compensativo e nelle festività nazionali e infrasettimanali) saranno compensate, oltre ad 1/73mo di quota oraria di retribuzione mensile, maggiorate delle seguenti percentuali:

sino al 31/12/76 dal 1/1/1977

-LAVORO STRAORDINARIO DIURNO (eseguito oltre le 40 ore settimanali ossia le 8 ore giornaliere)	20%	30%
-LAVORO FESTIVO (eseguito di domenica o giorno di riposo compensativo e nelle festività nazionali e infrasettimanali)	35%	50%
-LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO (eseguito di domenica o nel giorno di riposo compensativo e nelle festività nazionali e infrasettimanali, oltre l'orario di 8 ore giornaliere)	60%	60%

PREMIO DI PRODUZIONE

Ogni lavoratore ha diritto di percepire un premio di produzione mensile di L.20.000.

Formaggio

In caso di raggiungimento del 90% di forme scelte mercentile 0-1, "avente caratteristiche merceologiche stabilite per la produzione del formaggio Parmigiano-Reggiano e del formaggio di zona tipica", al solo casaro, oltre a tale premio di 20.000 lire mensili, verrà corrisposto un compenso per la buona riuscita del prodotto nelle seguenti misure:

Percentuale formaggio	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
Lire R 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 sigillatura del formaggio, causate da latte infetto, purchè siano immediatamente denunciate dal casaro e riconosciute dall'azienda casearia."

In caso di divergenza, ogni definitiva decisione sarà rimessa ad un tecnico scelto da una lista preventivamente concordata dalle Associazioni interessate, decisione definitiva entro 20 giorni dalla data di richiesta di una delle parti.

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

Suini

"Qualora l'azienda affidi le responsabilità dell'allevamento ad un capo-porcilaia e questi abiti sul posto, ad esso è affidata anche la custodia e vigilanza dell'allevamento dei suini, oltre al rendimento di quanto ricevuto in consegna, restano onerato il casaro da qualsiasi responsabilità e mansione inerente all'allevamento."

"Ai capi porcilaia o ai casari responsabili di allevamento dei suini, per ogni capo allevato e venduto sano, spetterà un compenso di L.200, purchè la resa in carna dal l'allevamento non sia inferiore al 23%; al fine del calcolo di resa, l'equivalente chilo o meno commercializzato viene stabilito in Kg. 8 di mangime per ogni q.lo di carne."

TUTELA LAVORATORI ADDETTI AL TRASPORTO LATTE

Ai lavoratori addetti al trasporto del latte, in caso di ritiro della patente per ragioni connesse allo svolgimento di tale attività, avranno diritto alla conservazione del posto nel caseificio.

TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

A tutti i lavoratori ogni anno sarà erogata una 13ma e una 14ma mensilità, pari rispettivamente ad una retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore.

Per Modena, la 14ma mensilità potrà iniziare a maturare dall'1/1/1978.

INFORTUNIO SUL LAVORO

MAFATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di assenza dei lavoratori per infortunio sul lavoro e/o per malattia od infortunio non sul lavoro, l'indennità erogata dai rispettivi Istituti assicurativi sarà integrata dalla CIYAC fino a raggiungere il 100% del seguente vigente salario convenzionale mensile a partire dal primo giorno di assenza:

	PIANURA	MONTAGNA
per capo cassa	L. 260.000	245.000
per operaio di 1°	" 240.000	225.000
per operaio di 2°	" 220.000	210.000
per operaio di 3°	" 215.000	210.000

ACCESSORI DELLA RETRIBUZIONE O GENERI IN NATURA

Il capo ed il capo portatore, risiedenti presso l'azienda, a titolo di compenso per la vigilanza o la custodia del caseificio, delle porcilaie o del patrimonio aziendale, hanno diritto a quanto segue:

- 1) caso igienico 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 150 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 prodotti accessori, da computare nella retribuzione a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali, è globalmente fissato nella misura di L.192.000 annui.

Gli altri dipendenti hanno diritto, ogni anno, per il loro consumo familiare, a Kg. 18 di Burro e Kg. 30 di formaggio, frazionabili in deducibili; il loro valore convenzionale è fissato in L. 3.000 mensili.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I lavoratori, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato nella stessa azienda e nelle medesima categoria di appartenenza, avranno diritto ad aumenti periodici di anzianità, sino ad un massimo di 3 scatti, da calcolarsi sul minimo tabellare e sulle indennità di contingenza, nelle seguenti misure:

- operatori 5% per ogni biennio;
- altri dipendenti: 1,50% per il 1° biennio e 2% rispettivamente per il 2° e 3° biennio.

Per Modena, la decorrenza della maturazione degli aumenti periodici di anzianità è fissata dall'1/1/76, per cui dal 1/1/78 la retribuzione dei lavoratori interessati sarà composta anche dell'importo risultante dall'applicazione delle suddette maggiorazioni.

./.

0a | 0(aaz 0^) d a^
0 | & { ^ } d A | ^ | ^ c a a | a a a | [| c a ^ a ^ | a a | } d a e z z e a } ^ | a

ART. 10. - ASSISTENZA ASSISTENZIALE E SERVIZI IN AZIENDA

L'azienda ha l'obbligo di assicurare, a carico dell'azienda, e di provvedere per la vigilanza e la custodia del caseggiato, delle cucine e del personale addetto alla mensa, le seguenti dotazioni:

- 1) caseggiato con una abitazione per sé e famiglia, con annessi servizi;
- 2) luce, energia elettrica, combustibile nella quantità necessaria per il riscaldamento in relazione al tipo di impianto di cui l'azienda dispone;
- 3) un esiguo per uso familiare di almeno 160 Kg. o il corrispondente valore alla data del 31 novembre;
- 4) Kg. 30 di burro e Kg. 30 di formaggio all'anno.

Il valore convenzionale dei prodotti accessori, da computare nella retribuzione e tutti gli effetti contrattuali e previdenziali, è globalmente fissato nella misura di L. 2.000 annui.

Gli altri dipendenti hanno diritto, ogni anno, per il loro consumo familiare, a Kg. 10 di burro e Kg. 30 di formaggio, frazionabili in dodicesimi, il loro valore convenzionale è fissato in L. 3.000 mensili.

ART. 11. - ASSISTENZA PERIODICA DI ANZIANITÀ

I lavoratori, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato nella stessa azienda o nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto ad anzianità periodici di assistenza, sino ad un massimo di 3 scatti, da calcolarsi sulla base del minimo tabellare della anzianità di contingenza, nelle seguenti misure:

- 1° scatto: 5% per ogni biennio
- 2° scatto: 1,50% per il 1° biennio; 2% rispettivamente per il 2° e 3° biennio.

Per Modena l'anzianità di servizio maturata nella stessa azienda o nella medesima categoria di appartenenza è fissata dal 1/1/76, per cui dal 1/1/76 la retribuzione dei lavoratori anzianissimi sarà composta anche di un importo di cui alle suddette maggiorazioni.

ART. 12. - ABBIGLIAMENTO

L'azienda ha l'obbligo di fornire in data e in quantità adeguata ad ogni dipendente o all'intero del rapporto di lavoro, i seguenti indumenti, con l'obbligo di indossarli:

- a) Addetti alla lavorazione del latte, conservazione e distribuzione del prodotto:
 - n. 2 giacche o tute di colore chiaro;
 - n. 2 gambiule impermeabili;
 - n. 2 copricapo;
- b) Addetti alla pulizia del formaggio:
 - n. 2 gambiule adatti;
- c) Addetti all'allevamento del suino:
 - n. 2 tute idonee;
 - n. 2 gambiule;
 - n. 2 giacche impermeabili;
- d) Addetti al latte:
 - n. 1 giacca o tuta o tute;

Tali indumenti saranno rinnovati dall'azienda a scadenza periodica stabilita dall'azienda.

Gli indumenti forniti dall'azienda passano di proprietà del dipendente e dovranno essere restituiti durante lo rapporto di lavoro o durante lo periodo di ferie nel caso di licenziamento.

FR...

Art. 1

1. La presente legge, in vigore dal 1° gennaio 1976, ha efficacia retroattiva fino al 1° gennaio 1975.

Art. 2

1. In caso di morte di un lavoratore, l'azienda di cui era dipendente deve dare un contributo di solidarietà di lire 10.000.000.

Art. 3

1. La presente legge, in vigore dal 1° gennaio 1976, ha efficacia retroattiva fino al 1° gennaio 1975.

Art. 4

A partire dal 1° gennaio 1976, il contributo di solidarietà di cui all'articolo 2 della presente legge è ridotto di lire 5.000.000.

Art. 5

1. Per l'anno 1975, il contributo di solidarietà di cui all'articolo 2 della presente legge è ridotto di lire 5.000.000.

Art. 6

1. Per l'anno 1976, il contributo di solidarietà di cui all'articolo 2 della presente legge è ridotto di lire 5.000.000.

Art. 7

1. Per l'anno 1977, il contributo di solidarietà di cui all'articolo 2 della presente legge è ridotto di lire 5.000.000.

Art. 8

1. Per l'anno 1978, il contributo di solidarietà di cui all'articolo 2 della presente legge è ridotto di lire 5.000.000.

Art. 9

1. Per l'anno 1979, il contributo di solidarietà di cui all'articolo 2 della presente legge è ridotto di lire 5.000.000.

un'adempimento. Tali incarichi potranno indicare i precari
nonché i precari nel nostro o potrebbero alla salute del lavoratore.
Tutte le... dal suo tale servizio saranno a carico della azienda.

INVIATO
In caso di assenza per malattia di infermi di lavoro...
prevede... o...
Per... del posto di lavoro valgono le norme del CNL.

PREVISTO PER TUTTI I RAPPORTI TRAVATTUALI DI LAVORO.
PROVISTA PER TUTTI I RAPPORTI TRAVATTUALI DI LAVORO.
La...
causa...
In...
freddo...
culla...
eccezione...
In...
Tutt...
caso...
casi...
contenz...

Tutti...
contenz...
anche...

ALTRI
La...
tempo...
lo...
azioni...

MODIFICAZIONE
Le...
Dopo...
Tale...
slancio...

...
...

...

Doc. Simu

ASA AD

6

DECRETO DI INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO
AL CONCORDATO DI TIPO STABILIMENTO AL RECORDATA ART. 18
L. 30/9/73

La necessità produttiva del mese di

PREVISTAMENTE AUTORIZZA

l'effettuazione di lavoro straordinario

per un periodo di 40 ore settimanali

secondo le disposizioni del regolamento

IL LAVORATORE

IL DIRIGENTE

STIPRO

Il presente decreto è stato approvato
il 11/05/74

Doc. Simu
Altri

DECRETO DI DICHIARAZIONE E DI CONFERMA DA PARTE
DELLA AZIENDA DELLE ORE DI LAVORO EFFETTUATE DAL PERSONALE
IN SERVIZIO AD ESISTENZA PANGIATA

CONFERMA

Il sottoscritto

in qualità di

ha provveduto a verificare

il numero di ore di lavoro

effettuate dal personale