

E' Z. 1. 07. 45. 1. 1979



**F.I.L.I.A.**  
FEDERAZIONE ITALIANA  
LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI  
FILZIAT-CGIL, FULPIA-CISL, ULIAS-UIL

**MODENA**

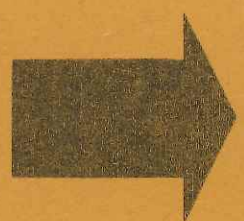
**ACCORDI**

**INTEGRATIVI**

**AZIENDALI**

**VIGENTI**

**febbraio 1979**



0a | 0( aae 0^) da^  
0i & (^) d A | ^\ caef Aca^ | ca^ a^ | lae^ | daae a^ | ^ fa

AI CONSIGLI DI FABBRICA

NOTA SUGLI INTEGRATIVI AZIENDALI

Questa raccolta degli integrativi aziendali e provinciali dovrà diventare un valido contributo conoscitivo e operativo per i C.d.F.

Innanzitutto questa raccolta dimostra che nella nostra provincia il sindacato ha saputo, insieme ai Consigli di Fabbrica, costruire una contrattazione aziendale tendente a coinvolgere tutti i lavoratori dei settori interessati, in una battaglia finalizzata allo sviluppo.

La consapevolezza della gravità della crisi, le risposte di sviluppo che essa richiede: più posti di lavoro per giovani e donne nel quadro di una maggiore qualificazione e diversa organizzazione del lavoro; ambienti di lavoro più idonei alla salute dei lavoratori; programmazione del lavoro e sviluppo Agricolo; la genuinità e la commercializzazione dei prodotti sono stati gli elementi veri della contrattazione. A qualcuno può sembrare "troppa carne al fuoco", ma gli accordi aziendali dimostrano che la strategia e gli obiettivi erano giusti.

Ora la strada è aperta.

Quel che occorre è gestire con caparbietà, fermezza, partecipazione i punti qualificanti di queste contrattazioni.

LA SEGRETERIA DELLA F.I.L.I.A.

DI MODENA

I N D I C E

- ALCAR ..... pag. 5

- APCA ..... pag. 6

- BELLENTANI ..... pag. 14

- CALPAK ..... pag. 20

- CAVALLI ..... pag. 26

- CEREALFIOCCO ..... pag. 27

- CIAM ..... pag. 28

- C.C.S. .... pag. 40

- CIPA ..... pag. 47

- C.I.V. .... pag. 54

- EUROPORK ..... pag. 60

- FERRARI ..... pag. 62

- GAMS ..... pag. 64

- GOLDONI DOMENICO ..... pag. 65

- GOLDONI Biscottificio ..... pag. 66

- LA BONISSIMA ..... pag. 67

- MALETTI ..... pag. 69

- M.E.C. .... pag. 72/73

- MON-JARDIN ..... pag. 74

- PURINA ..... pag. 80

- RICHELDI ..... pag. 83

VERBALE DI ACCORDO

C. I. V.

PREMESSA

Concordando nelle linee fondamentali del piano di sviluppo triennale presentato dalle cooperative agricole aderenti alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue, si ribadisce la giustizia del metodo di confronto collegiale sui temi di sviluppo, investimento, ristrutturazione che si è sviluppato in attuazione degli obblighi dell'informazione previsti dal C.C.N.L. .

Si confermano gli obiettivi volti a garantire lo sviluppo centrale e programmato della agricoltura su cui dovrà convergere, pur nella rispettiva autonomia, l'impegno delle parti.

Si ribadisce l'esigenza di una rapida attuazione delle scelte contenute 1) negli accordi governativi, 2) nelle leggi indirizzate a programmare gli interventi in agricoltura, 3) negli indirizzi delineati per la riforma della politica comunitaria e delle strutture, 4) nei piani regionali di settore i cui contenuti sono stati approfonditi in recenti convegni.

Si conferma altresì che la realizzazione prevista sul piano del Movimento Cooperativo agricolo, se sono da un lato precise scelte di intervento economico, sono dall'altro anche obiettivi di lotta che devono vedere forme di sensibilizzazione, impegno e convergenza del più vasto tessuto sociale, ognuno nell'ambito delle proprie responsabilità.

Le parti sono infatti coscienti dei condizionamenti e dei vincoli che, sul piano delle fonti di finanziamento, degli sviluppi del mercato, del generale contesto economico, soprattutto in relazione alla situazione dell'agricoltura, si possono frapporre al raggiungimento degli obiettivi fissati.

PROSPETTIVE AZIENDALI

Si conferma quanto illustrato nell'allegato A, in relazione ai programmi di produzione per il 1978 ed alla esigenza di nuovi investimenti, ristrutturazioni ed ammodernamenti. Questi sono previsti sia nelle cantine che nella sede centrale, visti come stralcio di un programma più vasto che garantisca prospettive di sviluppo nel medio periodo al cui riguardo si vanno definendo le coperture finanziarie. A tal fine si ribadisce l'esigenza del finanziamento pubblico come elemento condizionante per la realizzazione dei programmi indicati.

### SETTORE VITIVINICOLO

In relazione a tali prospettive il CIV ha promosso un'indagine campione fra i soci per rilevare la disponibilità delle materie prime nel medio termine.

Si è rilevato come, nonostante la non dilatazione della superficie vitata, si possa evidenziare una tendenza alla specializzazione nei vitigni con aumento della resa unitaria e dei conferimenti al CIV, sul totale della produzione di ogni socio.

Questi dati sembrano poter confutare gli indirizzi aziendali che dovranno però essere inquadrati in un serio programma di intervento pubblico, volto alla riqualificazione ed adeguamento del comparto, intervenendo anche sul piano comunitario per sciogliere contraddizioni ed entrare più profondamente nel merito delle realtà di settore in relazione alle prospettive di mercato.

### RAPPORTI SOCIALI ED INTERCOOPERATIVI

Il CIV ribadisce di porsi come struttura aperta volta a ricercare lo apporto di tutti i produttori ed a sollecitare un ampio apporto di tutte le forze cooperative del settore.

In quest'ambito potrà svilupparsi anche un'azione del sindacato con cui si converge nella esigenza di evitare investimenti ripetitivi e di dare nuovo slancio ed incisività alla azione del CO.NA.VI., azione volta anche al coordinamento degli interventi cooperativi per la qualificazione, la specializzazione, la programmazione produttiva, il riequilibrio territoriale degli interventi.

### OCCUPAZIONE

In relazione ai programmi produttivi enunciati e dell'organizzazione del lavoro sui turni (come definita successivamente), si premette che all'aumento di produzione si dovrà far fronte in primo luogo migliorando ulteriormente l'organizzazione del lavoro e saturando l'utilizzazione degli impianti, definendo proposte ed obiettivi di produttività anche a livello di reparto.

Si provvederà ad un momento reale dell'occupazione (che passerà in primo luogo attraverso il rimpiazzo del "turn-over") di n° 13 unità entro il 1978.

Le parti si incontreranno, di norma, semestralmente per definire gli organici e la strut-

tura dei gruppi omogenei in relazione ai programmi produttivi.

A fronte di specifiche situazioni di crisi aziendali si potranno sperimentare iniziative di mobilità in ottemperanza alle norme di legge ed in relazione a precise esigenze aziendali sia sul piano delle caratteristiche professionali che del numero richiesto.

#### OCCUPAZIONE GIOVANILE

Tenuto conto dalle caratteristiche professionali richieste, in relazione alle nuove assunzioni, particolare impegno dovrà essere rivolto all'inserimento di giovani, anche tramite l'utilizzo della L. 285.

In particolare l'azienda si impegna all'assunzione, tramite la L. 285 di n° 3 unità fra quelle di cui al punto precedente.

Per successivi eventuali inserimenti, da concordare in sede di confronto collegiale sugli organici, si dovrà sviluppare un'azione convergente fra Sindacato e Movimento Cooperativo al fine di far funzionare corsi interaziendali di formazione-lavoro gestiti dall'ente pubblico per le figure professionali richieste dal C.I.V.

#### OCCUPAZIONE FEMMINILE

Si dovrà sviluppare un'azione volta a consolidare l'occupazione femminile, anche allargando ove possibile le posizioni lavorative occupate da personale femminile, tramite un convergente impegno fra C.I.V. e Sindacato per la piena attuazione della L. 903 nel quadro di iniziative volte all'ulteriore diminuzione dello sforzo fisico.

#### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

##### Professionalità

L'esigenza di una organica crescita delle capacità professionali è un valore su cui convergono le parti.

Valutando criticamente la contrattazione delle qualifiche fino ad ora attuate, si è definito che il passaggio di categoria non deve essere considerato "promozione per anzianità", automatismo extra contrattuale, leva salariale.

Si ritiene che debba invece diventare espressione di una qualificazione che comprendi preparazione teorica, esperienza, professionalità.

A tal fine si devono sperimentare e continuare in modo più organico e programmato le iniziative ed i comportamenti organizzativi che facilitino una rotazione finalizzata ad un effettivo arricchimento delle mansioni all'interno dei reparti o gruppi omogenei, sulla base di disponibilità personali e tenuto conto delle caratteristiche individuali. Questa iniziativa e comunque i problemi collegati alla professionalità dovranno avere sviluppo sulla base di caratteristiche di gradualità, durata sufficiente nel tempo, disponibilità alla mobilità interna.

Questi programmi dovranno essere definiti nel dettaglio da un comitato paritetico Direzione Operativa - C.d.F.

Si potranno prevedere corsi ed iniziative di formazione interaziendali per alcune figure professionali.

#### TURNI

A modifica di quanto stabilito in precedenti accordi, si stabilisce quanto segue: il personale inserito in turni svolgerà una attività lavorativa di 74h 30' in totale su 15 gg., di norma così articolate: 7h per 5 gg. nella 1a settimana, 6h 30' per 5 gg. + 7h al sabato nella seconda settimana.

L'attività di lavorazione si svolgerà dalle 6 alle 21 per 5 gg. e dalle 6 alle 14,30 al sabato, compreso il tempo di avviamento e fermata degli impianti.

Per i lavoratori inseriti in turno è prevista la maggiorazione del 5% sulla paga lorda ora ed il godimento della mensa fuori orario di lavoro, purchè la mensa funzioni, alle condizioni degli altri lavoratori.

I lavoratori inseriti in sostituzione temporanea di personale turnante,

- se nell'arco della settimana avranno superato le 37h 15' avranno diritto alla retribuzione per le ore eccedenti senza alcuna maggiorazione per tali ore (eccetto il 5% di cui al comma precedente)

- se non superano le 37h 15' nell'arco della settimana svolgeranno ore di recupero nei 30 gg. successivi per raggiungere tale quota.

Per i lavoratori inseriti in turno per frazioni di una settimana, il riferimento medio giornaliero è di 7h 30', il tempo lavorato in meno di questa media sarà recuperato nei 30 gg. successivi; le ore eventualmente eccedenti saranno retribuite come per il caso precedente.

#### FERIE - FESTIVITA'

Le parti si incontreranno entro il febbraio di ogni anno, a partire dal 1979, al fine di definire il calendario aziendale.

Qualora non si sia pervenuto ad un accordo fra le parti sociali, si giungerà ad una regolamentazione aziendale fra Direzione Operativa e Consiglio di Fabbrica del trattamento delle festività soppresse contestualmente alla definizione del calendario aziendale.

Sempre entro il Febbraio di ogni anno verrà programmato lo scaglionamento delle ferie in tutto l'arco dell'anno, al fine di evitare concentrazioni nel periodo estivo, tramite la definizione collegiale di priorità e rotazione.

#### AMBIENTE DI LAVORO

Confermando la disponibilità alle visite del Consorzio di Medicina Preventiva, le parti si incontreranno periodicamente per verificare i possibili miglioramenti tecnici ed impiantistici nell'ambiente di lavoro.

Le parti si impegnano a creare le condizioni perchè al Movimento Cooperativo sia permesso di partecipare alla gestione del servizio e dalla definizione del servizio di Medicina Preventiva.

\*) Per quanto concerne situazioni di assenteismo e disaffezione, premesso che dovranno essere rimosse tutte le cause di natura ambientale che possono averlo generato, ci si impegna a discuterne preventivamente con il C.d.F. per assumere posizioni comuni senza togliere autonomie alle parti.

#### MENSA

Il valore della mensa interaziendale, definito da un Comitato di Gestione paritetico della mensa stessa, che valuterà anche i problemi organizzativi di funzionamento e di bilancio, sarà del 40% a carico del lavoratore a partire dal 1/1/1979.

L'adeguamento del valore alla percentuale stabilita avrà periodicità semestrale.



INDENNITA' ACCOMPAGNATORI AUTISTI

L'indennità accompagnatori autisti è fissata dal 1/6/1978 in £. 100 per ora di accompagnamento.

PREMIO DI PRODUZIONE

Il premio di produzione è definito in £. 57.280 dal 1/6/1978 ed in £. 61.280 dal 1/1/79; nel premio di produzione sarà assorbita la strenna Natalizia a partire da quella del '78.

DURATA

Tale accordo ha validità fino al 31/3/1981.



Seguono Firme



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

Spilamberto, 12 Aprile 1978

VERBALE DI ACCORDO

tra

La Ditta EUROPORCK S.p.A. rappresentata dai Signori Cremonini Luigi, Varini Marco e Olivieri Marino assistita dal Sig. Eric Campana dell'A.P.I. di Modena

o

i lavoratori dell'Azienda rappresentati dal Consiglio di Fabbrica nelle persone dei Signori Prati Lazzaro e Gazzotti Martino assistiti dal Signor Borri Athos della Segreteria della F.I.L.I.A. e dai Signori Zanni e Gibellini della Segreteria Unitaria di Zona, si è stipulato il presente accordo aziendale.

A richiesta dei lavoratori dell'azienda il Sig. Cremonini Luigi, dopo ampia disamina delle prospettive produttive e occupazionali, riconoscendo le presenti difficoltà ambientali legate alla non idoneità dello stabile ove attualmente è ubicata la Ditta EUROPORCK, ha ribadito l'intendimento della Direzione a ricercare le soluzioni più idonee al miglioramento dell'attuale situazione che, oltre al disagio per i lavoratori, comporta anche difficoltà produttive determinate da tempi morti nelle varie fasi del ciclo di lavorazione.

Tali soluzioni, che per l'immediato non potranno essere che parziali dato il contratto di affitto che non permette radicali trasformazioni murarie, in un prossimo futuro dovranno prevedere l'acquisizione di un nuovo stabilimento la cui ubicazione sarà prevedibilmente presso la Ditta INALCA S.p.a.; tale acquisizione sarà inoltre occasione per il determinante sviluppo della Ditta EUROPORCK.

ART. 1)

La Direzione Aziendale si dichiara disponibile ad incontri periodici con il Consiglio di Fabbrica al fine di esaminare le prospettive aziendali nel breve e medio periodo, nel corso di tali incontri saranno inoltre presi in esame tutti i problemi connessi al buon andamento dell'Azienda.

Considerando le difficoltà presenti per operare radicali trasformazioni murarie, si conviene di allungare la "ferrovia" al fine di effettuare l'operazione di scongelamento in luogo più idoneo dell'attuale, eliminando il disagio recato ai lavoratori.

ART. 2)

In considerazione della necessità di ridurre, per quanto possibile, il ricorso al lavoro straordinario si prende atto che l'Azienda utilizza per il normale lavoro di carico e scarico una cooperativa di facchini e si conviene che per le pulizie effettuate il sabato mattina si effettui una turnazione tra tutti i lavoratori con ricorso al riposo compensativo. Detta cooperativa è composta da n° 6 (sei) facchini.

0ā|A( āā0^} dāp  
0| & { ^} d A|^|cāē| āāā| |cā^ā^|āē| } dāāē ā |āē

Considerata inoltre la difficile situazione occupazionale per le donne e i giovani, l'Azienda in occasione di eventuali nuove assunzioni, si impegna a privilegiare, l'assunzione di personale femminile e giovanile.

ART. 3)

In ottemperanza a quanto previsto dall'attuale C.C.N.L., l'Azienda riconosce ad un Ente di fiducia dei lavoratori (Centro di Medicina Preventiva di Modena) il diritto di effettuare indagini ambientali e quanto altro verrà considerato opportuno al fine di tutelare la salute dei lavoratori coprendone le spese.

ART. 4)

L'attuale Premio di Produzione viene elevato a lire 54.000 a far data dall'1.4.1978; a lire 58.000 dall'1.7.1978 e a lire 62.000 dall'1.12.1978.

ART. 5)

Inquadramento categoriale:

i lavoratori Frati Lazzaro, Benedetti Ivano, Venturelli Renato, a far data dall'1.4.1978 saranno inquadrati in 4a categoria.

ART. 6)

In attesa di dare adeguate soluzioni al problema "mensa" in relazione all'ubicazione del nuovo stabilimento e al trattamento in vigore presso la Ditta INALCA S.p.A., si conviene che l'attuale costo del pasto venga suddiviso per l'80% a carico dell'Azienda e per il 20% a carico del lavoratore fino ad un massimo di lire 2.000 a pasto.

ART. 7)

In sostituzione di beni in natura a tutti i lavoratori sarà erogata la somma di lire 10.000 mensili, non assoggettabili a trattamento per malattia ed infortunio.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dall'1.3.1978 e scadrà il 28.2.1980, sostituendo e annullando i precedenti accordi.

Letto, approvato e sottoscritto.

Seguono Firme

VERBALE DI ACCORDO

Il 27/12/1977, presso la sede del Salumificio Ferrari,

tra

la Ditta Salumificio Ferrari

e

il Consiglio di Fabbrica, nelle persona di Benedetti Mario e Bruni Luciano,  
si è convenuto quanto segue:

1) OCCUPAZIONE

L'azienda, come ha fatto nei mesi passati effettuando un consistente aumento dell'organico compatibilmente con i propri piani di sviluppo, sostituirà il personale che per diverse ragioni si dimetterà dall'azienda.

2) MENSA

L'azienda si impegna di esaminare la sussistenza di eventuali condizioni per istituire un servizio aziendale di mensa. I lavoratori che usufruiranno della mensa concorreranno con L. 500 per ogni pasto.

Per il momento non essendo possibile istituire il servizio di mensa, l'azienda concederà a tutti i dipendenti una indennità sostitutiva di mensa di L. 500 giornaliera. Detta indennità sarà corrisposta per 5 giorni alla settimana.

3) GENERI IN NATURA (validità accordo aziendale 25/9/1977)

"Si conviene che l'indennità generi in natura prevista dal vigente CCNL è di L. 1.500 settimanali e corrisposta in base alle giornate di effettiva presenza."

4) 35 ORE RESIDUE

Le 35 ore residue derivanti dalla mensilizzazione CCNL I/6/74 per il 1977 verranno liquidate entro il 31/12/1977. Per il 1978 ed anni successivi vengono inglobate a tutti gli effetti nel premio di produzione.

5) ANTICIPO INDENNITA' DI MALATTIA ED INFORTUNIO (validità accordo aziendale 25/9/75)

"L'azienda si impegna ad attuare entro l'1/1/1976 le norme contrattuali dell'art. 42 del CCNL in merito all'anticipo ai lavoratori della indennità di malattia ed infortunio."

6) INDENNITA' LAVORI DISAGIATI (validità accordo 25/9/1975)

"Ai lavoratori a lavori disagiati, individuati congiuntamente fra il Consiglio di Fabbrica e l'azienda, verrà riconosciuta una indennità mensile di L. 6.000 (sekmila) pari a L. 34,68 orarie."

VERBALE DI ACCORDO

Il 27/12/1977, presso la sede del Salumificio Ferrari,

tra

la Ditta Salumificio Ferrari

e

il Consiglio di Fabbrica, nelle persone di Benedetti Mario e Bruni Luciano, si è convenuto quanto segue:

1) OCCUPAZIONE

L'azienda, come ha fatto nei mesi passati effettuando un consistente aumento dell'organico compatibilmente con i propri piani di sviluppo, sostituirà il personale che per diverse ragioni si dimetterà dall'azienda.

2) MENSA

L'azienda si impegna di esaminare la sussistenza di eventuali condizioni per istituire un servizio aziendale di mensa. I lavoratori che usufruiranno della mensa concorreranno con L. 500 per ogni pasto.

Per il momento non essendo possibile istituire il servizio di mensa, l'azienda concederà a tutti i dipendenti una indennità sostitutiva di mensa di L. 500 giornaliera. Detta indennità sarà corrisposta per 5 giorni alla settimana.

3) GENERI IN NATURA (validità accordo aziendale 25/9/1977)

"Si conviene che l'indennità generi in natura prevista dal vigente CCNL è di L. 1.500 settimanali e corrisposta in base alle giornate di effettiva presenza."

4) 35 ORE RESIDUE

Le 35 ore residue derivanti dalla mensilizzazione CCNL I/6/74 per il 1977 verranno liquidate entro il 31/12/1977. Per il 1978 ed anni successivi vengono inglobate a tutti gli effetti nel premio di produzione.

5) ANTICIPO INDENNITA' DI MALATTIA ED INFORTUNIO (validità accordo aziendale 25/9/75)

"L'azienda si impegna ad attuare entro l'1/1/1976 le norme contrattuali dell'art. 42 del CCNL in merito all'anticipo ai lavoratori della indennità di malattia ed infortunio."

6) INDENNITA' LAVORI DISAGIATI (validità accordo 25/9/1975)

"Ai lavoratori a lavori disagiati, individuati congiuntamente fra il Consiglio di Fabbrica e l'azienda, verrà riconosciuta una indennità mensile di L. 6.000 (seimila) pari a L. 36,68 oraria."

**7) AFFILATURA COLTELLI (validità accordo aziendale 23/9/1975)**

"I coltelli verranno affilati direttamente dall'azienda almeno una volta alla settimana."

**8) PREMIO AZIENDALE DI PRODUZIONE**

L'attuale premio mensile di produzione di L. 35.695 con l'1/1/1978 viene elevato a L. 51.000 (cinquantamila) comprensivo delle 35 ore residue derivanti dalla mensilizzazione.

A copertura del periodo di carenza fra la scadenza del precedente accordo e quello attuale, entro gennaio '78 a tutti i dipendenti verrà corrisposta una somma "una tantum" di L. 25.000 (venticinquemila).

**9) AMBIENTE E MEDICINA DEL LAVORO**

Pieno riconoscimento della norma contrattuale vigente e del protocollo 8 maggio 1973 allegato al presente.

**10) FERIE**

L'azienda si impegna a concedere a tutti i dipendenti almeno due settimane di ferie consecutive.

**11) DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo decorre dall'1/1/1978 e scadrà il 30/6/1979.

Seguono Firme



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

VERBALE DI ACCORDO

Il 27/12/1977, presso la sede del Salumificio Ferrari,

tra

la Ditta Salumificio Ferrari

e

il Consiglio di Fabbrica, nelle persona di Benedetti Mario e Bruni Luciano,  
si è convenuto quanto segue:

1) OCCUPAZIONE

L'azienda, come ha fatto nei mesi passati effettuando un consistente aumento dell'organico compatibilmente con i propri piani di sviluppo, sostituirà il personale che per diverse ragioni si dimetterà dall'azienda.

2) MENSA

L'azienda si impegna di esaminare la sussistenza di eventuali condizioni per istituire un servizio aziendale di mensa. I lavoratori che usufruiranno della mensa concorreranno con L. 500 per ogni pasto.

Per il momento non essendo possibile istituire il servizio di mensa, l'azienda concederà a tutti i dipendenti una indennità sostitutiva di mensa di L.500 giornaliera. Detta indennità sarà corrisposta per 5 giorni alla settimana.

3) GENERI IN NATURA (validità accordo aziendale 25/9/1977)

"Si conviene che l'indennità generi in natura prevista dal vigente CCNL è di L. 1.500 settimanali e corrisposta in base alle giornate di effettiva presenza."

4) 35 ORE RESIDUE

Le 35 ore residue derivanti dalla mensilizzazione CCNL I/6/74 per il 1977 verranno liquidate entro il 31/12/1977. Per il 1978 ed anni successivi vengono inglobate a tutti gli effetti nel premio di produzione.

5) ANTICIPO INDENNITA' DI MALATTIA ED INFORTUNIO (validità accordo aziendale 25/9/75)

"L'azienda si impegna ad attuare entro l'1/1/1976 le norme contrattuali dell'art. 42 del CCNL in merito all'anticipo ai lavoratori della indennità di malattia ed infortunio."

6) INDENNITA' LAVORI DISAGIATI (validità accordo 25/9/1975)

"Ai lavoratori a lavori disagiati, individuati congiuntamente fra il Consiglio di Fabbrica e l'azienda, verrà riconosciuta una indennità mensile di L. 6.000 (sekmila) pari a L. 34,68 orarie."

VERBALE DI ACCORDO

9 Marzo 1978

DITTA G.A.M.S.

- 1)- Impegni per la ristrutturazione e sistemazione degli uffici e il rinnovo, ristrutturazione degli spogliatoi e servizi per operai in reparti uomini e donne.  
Impegno per mettere il depuratore se necessario e previsto dalle attuali leggi.  
L'impianto di riciclaggio dell'acqua è già stato costruito ma funzionante, impegno a rimetterlo in funzione se necessario con i necessari accorgimenti tecnici che lo rendono più produttivo.
- 2)- Impegno a consegnare le copie dei lavoratori del D.M. per i primi sei mesi del 1977, e dal 1/7/77 appena arrivati i moduli dell'INPS.
- 3)- La ditta si impegna ad un più puntuale rispetto della consegna degli indumenti previsti dalle norme contrattuali.
- 4)- Il premio di produzione attualmente in atto viene elevato di Lire 12.000, con i seguenti scaglionamenti: dal 1/2/78 L.9.000; dal 1/10/78 + L.2.000; dal 1/2/79 + L.5.000; dal 1/9/79 + L.2.000.
- 5)- L'indennità carne viene elevata a L.500 per ogni giorno di lavoro per tutti i dipendenti dal 1/1/78.

Durata dell'accordo dal 1/1/78 - scade il 31/12/79.

Seguono Firme



VERBALE DI ACCORDO

23 Marzo 1978

SALUMIFICIO GOLDONI DOMENICO DI  
MEDOLLA

- 1)- Programmi produttivi: l'azienda dispone l'esecuzione dei seguenti investimenti: spostamento e rinnovamento dell'impianto di macellazione secondo quanto previsto dalla normativa C.E.E.; costruzione di una nuova cella e di un salone per i cotti. Nel quadro del riassetto aziendale viene allestita la sala-mensa e lo spogliatorio.

L'azienda è disponibile ad entrare in rapporto con le Associazioni territoriali degli allevatori per la stipula di accordi di conferimento di suini da industria.

- 2)- Salario: l'adeguamento salariale con l'aumento di L.4.000, decorre dall'1/4/78.

Seguono Firme

VERBALE DI ACCORDO

7 Settembre 1978

BISCOTTIFICIO GOLDONI DI MIRANDOLA

- 1)- Programmi. La Direzione fornirà entro l'anno al Sindacato dati conoscitivi relativi a un progetto di ristrutturazione del Biscottificio.

Attuerà da subito alcune migliorie: acqua calda, reparto amaretti-savoardi ecc.

- 2)- Salario. Il premio in vigore viene elevato di L. 6.000 a decorrere dal 1/9/78.

(nella busta-paga del mese di settembre saranno corrisposte le quote arretrate da Giugno).

Tale accordo, che integra senza sostituire il C.C.N.L., avrà durata fino al 31/12/79.

Seguono Firme

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 gennaio 1978 presso la sede dell'Unione Cooperative di Modena, si sono riuniti in rappresentanza del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Agricola Modenese Macellazione Suini "La Bonissima" nella persona del suo presidente AMIDEI MARIANO, assistito dal dott. VENUTA MAURIZIO dell'Unione Cooperative; in rappresentanza dei lavoratori il Consiglio di Fabbrica nelle persone dei Sigg. VASCHIERI PAOLO, MULINAZZI RENZO, BARBIERI FRANCO assistiti dalla FILIA Provinciale nella persona dei Sigg. FERRARI RENZO (FILZIAT - CGIL), FELICE MICHELE (FULPIA - CISL).

Nel suddetto incontro si è discusso e convenuto il presente accordo integrativo aziendale:

INVESTIMENTI

Dopo ampia discussione si è convenuto che l'azienda ha intenzione di procedere ai seguenti investimenti:

- recinzione completa dello stabile
- ristrutturazione degli uffici
- casa per il custode
- costruzione di una sala mensa
- adeguato impianto di riscaldamento
- due nuovi capannoni industriali di mq. 80 ciascuno per la lavorazione sottoprodotti della macellazione.

I sopracitati investimenti procureranno nuovi posti di lavoro per n. 15 unità di cui n. 5 donne.

Il costo complessivo dell'investimento viene valutato in L. 1.500.000.000=

Resta impegno reciproco delle parti, secondo le proprie responsabilità, ricercare le fonti di finanziamento adeguato per poter operare gli investimenti di cui sopra.

OCCUPAZIONE

La direzione Aziendale si impegna in caso di dimissioni o licenziamento del personale attualmente in forza ad applicare il normale turn-over.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro annuale sarà concordato con il C.di F. entro il mese di febbraio di ogni anno solare.

In riferimento alle festività di recente soppressione si conviene che dette giornate siano trasformate in tanti giorni di riposo compensativo da godersi in aggiunta alle ferie annuali, salvo diversa regolamentazione interconfederale.

Il godimento delle ferie deve essere effettuato entro il 31/3 dell'anno solare successivo.

RAPPORTO CON I TRASFORMATORI

L'Azienda è impegnata a perseguire come linea di tendenza un rapporto più costante di conferimento del proprio macellato alla industria di trasformazione delle carni sviluppando anche accordi professionali, con la neces

saria revisione del meccanismo di formazione dei prezzi di mercato.

PREMIO DI PRODUZIONE

L'attuale premio di produzione di L. 40.000 viene elevato a L. 45.000= a far data dall'1/1/78, a L. 50.000 1/8/78 e successivamente a L. 55.000= dall'1/1/79.

INDENNITA' SOSTITUTIVA MENSA E CARNE

La indennità sostitutiva di mancata mensa, caro pane e i generi in natura già corrisposti sotto altra voce, vengono conglobati in un'unica voce contrattuale per un importo complessivo di L. 600 dal 1/1/78 e di L. 700 dal 1/1/79 per ogni giornata di effettiva presenza in fabbrica.

INDENNITA' COLTELLI

Gli strumenti di lavoro per la macellazione saranno forniti dall'Azienda e da essa messi sempre a disposizione dei lavoratori in termini di efficienza.

QUALIFICHE

Si conviene che vengano effettuati N. 5 passaggi di categoria dalla 5° alla 4°; e N. 1 dalla 6° alla 5° come da apposito allegato.

DURATA

Il presente accordo integrativo aziendale ha decorrenza 1/1/78 e scadrà il 30/12/79.

Seguono Firme

Archivio Storico Cisl Emilia Centro  
portaledellacontrattazione



0a|A( aaeO^} dat  
O[ & { ^} d A i ^ \ cae / Aae [ | ca ^ a ^ | a& } d aae a } ^ fa

V E R B A L E   D I   A C C O R D O

9 Novembre 1977

DITTA F.LLI MALETTI S.p.A.

- 1)- Ristrutturazione - Riammodernamento - Investimenti

Mentre si da atto all'azienda di avere preso diverse iniziative atte a potenziare la produzione, si ritiene utile approfondire l'analisi su alcuni reparti al fine di portarli ad una maggiore efficienza produttiva.

Le risultanze di detta analisi pur facendo parte del presente accordo vengono espresse su documento a parte che, datane la riservatezza, si conviene non debba uscire dall'azienda.
- 2)- Rete Commerciale

Il C.d.F. è stato informato circa le iniziative prese dalla Direzione tendenti a potenziare le vendite, sia sui mercati già acquisiti che verso nuove zone.
- 3)- Collegamento con gli allevatori di suini

La Direzione si impegna senz'altro a favorire la Cooperativa "La Bonissima" nei propri acquisti, la quale è già sua fornitrice da tempo, sempre che detta Cooperativa si impegni ad effettuare forniture di materie prime aventi le caratteristiche richieste e nel rispetto delle disposizioni sanitarie vigenti, nonchè a prezzo concordato fra le parti.
- 4)- Occupazione

L'azienda si impegna a completare le assunzioni previste dal precedente accordo verbale, aumentando a N. 5 le unità da inserire nell'organico stabile.
- 5)- Mensa

A parziale modifica dell'accordo 8/1/73, vengono portati a tre i giorni settimanali in cui si somministrerà la pasta asciutta come primo piatto, in sostituzione del minestrone che verrà pertanto ser-

vito un solo giorno la settimana.

6)- Carrelli elevatori a motore

I risultati delle prove effettuate in precedenza hanno sconsigliato l'acquisto di carrelli semoventi in quanto buona parte dei percorsi sui quali dovrebbero essere impiegati non è da questi praticabile, sia per la insufficiente portanza del piano che per i dislivelli esistenti.

Verranno pertanto impiegati carrelli elevatori a spostamento manuale.



Seguono Firme



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

Documento integrativo dell'accordo aziendale 9/11/1977

In merito al punto 1) dell'accordo di cui il presente documento è parte integrante, si precisa che nel corso del corrente anno sono stati acquistati i seguenti macchinari:

n. 1 mondatrice, n.2 insaccatrici, n.1 macchina per s.v., n.1 mulino per emulsioni, oltre ad altra attrezzatura tecnica per un valore complessivo di circa 70 milioni di lire.

A)- Reparto mortadella

Si conviene che l'impianto ora esistente è sufficiente per l'attuale produzione. In futuro, le parti valuteranno insieme l'opportunità di apportare eventuali modifiche allo stesso impianto qualora una maggiore, nonché stabile, richiesta di mercato giustifichi le modifiche stesse.

Tuttavia, la Direzione informa il C.d.F. essere propria intenzione dare una diversa ubicazione al reparto mortadelle, ciò non appena avrà trovato una opportuna soluzione a tutti i problemi riflessi da detto spostamento.

B)- Salsiccia

E' già pronta una insaccatrice in sostituzione di quella ora in uso che verrà messa in funzione entro la fine del corrente anno.

C)- Reparto strutto

- 1)- Allo scopo di incrementare le vendite di detto prodotto ne è stata immessa sul mercato una nuova confezione.
- 2)- Per quanto attiene all'ambiente di lavoro si verificherà la possibilità di migliorarne la salubrità.

D)- Reparto cotti

Attualmente si prevede l'installazione di una nuova autoclave, previa verifica nel prossimo anno della permanenza delle attuali richieste; contemporaneamente si studierà la possibilità di spostare il reparto in altro luogo.

E)- Reparto spedizioni Italia

Convenendo sulla necessità di migliorare la funzionalità del reparto la Direzione ed il C.d.F. valuteranno insieme soluzioni alternative al fine di individuare la sistemazione ottimale del reparto stesso. Attualmente è previsto di riservare all'uso da parte di detto reparto una delle celle frigorifere ad esso vicine.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 14 novembre 1978, presso la sede dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Modena,

t r a

le Aziende:

- MOLINO ARIANI di S.Felice sul Panaro,
- MOLINO DEL BORGO di Modena,
- MOLINO DELLA CASA FRANCESCO di Modena,
- MOLINO F.LLI VERRINI di Carpi,

presenti nelle persone dei Sigg.: Paolo Verzini, Aurelio Chiorboli, Mario Ariani, assistite dall'Associazione Industriali, nelle persone del Dr. Mario Valerio Guerzoni e Dr. Alberto Marano.

una Rappresentanza di lavoratori dipendenti, assistiti dalla FILIA provinciale, nelle persone dei Sigg.: Marino Grazi, Patrizia Palmieri e Gazzotti

si è convenuto quanto segue:

- 1) Le Aziende, nel ricordare la notevole mole di investimenti, ristrutturazioni ed innovazioni tecnologiche già realizzate presso gli stabilimenti, confermano al contempo la propria disponibilità alla ricerca di adeguamenti tecnologici al fine di cercare di mantenere e consolidare le attuali posizioni sul mercato.

Quanto sopra fa prevedere, salvo eventi oggi non ipotizzabili, che non interverranno, per la durata del presente accordo, sostanziali variazioni negli attuali livelli occupazionali.

- 2) Le Aziende, nel riconfermare quanto stabilito in materia di ambiente di lavoro dagli accordi provinciali precedenti, si dichiarano disponibili ad esaminare a livello aziendale eventuali problemi relativi a particolari disagi ed a ricercarne possibili soluzioni.

La prima verifica a livello aziendale avverrà entro dicembre 1978.

- 3) Il premio di produzione in atto viene aumentato per tutti i dipendenti nelle seguenti misure e decorrenze:

- dall'1/11/1978: L. 9.000 mensili
- dall'1/ 6/1979: L. 4.000 mensili.



- 4) A tutti i dipendenti verrà fornita una (1) tuta all'anno, salvo condizioni di miglior favore in atto, con disponibilità da parte delle Aziende a sostituirla dietro resa del capo non più utilizzabile.
- 5) Il presente accordo decorre, salvo diverse specifiche previsioni, dall'1/11/1978 e scadrà il 31/12/1980.

Seguono Firme



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

\* 1<sup>a</sup> P A R T E \*

INTEGRATIVO A.P.C.A.

1. PROGRAMMAZIONE E INVESTIMENTI.

1.1. - P R E M E S S A.

Le parti confermano la validità, nel metodo e nel merito, degli obiettivi proposti dal piano triennale di sviluppo della cooperazione agricola aderente alla lega. Le parti esprimono altresì un giudizio positivo sul sistema collegiale del confronto sperimentato ed instaurato relativamente all'attuazione pratica degli impegni di informazione previsti dal CCNL del luglio 1977.

1.2. - QUADRO POLITICO.

Occorre trarre spunto da questo incontro per esprimere una valutazione positiva sull'accordo politico fra i partiti dell'arco democratico che ha permesso una comune convergenza sulle indicazioni di politica economica. Gli obiettivi di sviluppo possono essere sintetizzati nella esigenza di atti concreti volti ad affermare prioritariamente la centralità dell'agricoltura, nella introduzione del concetto di sviluppo programmato del comparto agricolo, in un nuovo e più concreto rapporto fra industria di trasformazione e settore primario. Per realizzare tali obiettivi occorre una politica efficace che si articoli in alcune scelte fondamentali: Revisione della politica comunitaria, riforma istituzionale, politica delle strutture. Va d'altro canto sottolineata la positività dei provvedimenti legislativi tendenti alla programmazione dell'intervento pubblico nel settore e degli indirizzi enunciati nei recenti accordi

di Governo.

Si dovrà stimolare la definizione e l'attuazione di tali scelte. Va parallelamente approfondito il dibattito ed il confronto sulle linee individuate dal piano regionale di settore.

### 1.3. - ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA.

Si afferma inoltre che le realizzazioni proposte dal piano triennale di sviluppo sono da un lato precise scelte di intervento economico, ma dall'altro obiettivi di lotta attorno ai quali occorre impegnare e sensibilizzare un vasto tessuto sociale, ognuno nell'ambito della propria responsabilità nella realizzazione dei singoli contenuti.

Tutto ciò coscienti dei condizionamenti che sul piano dei finanziamenti, del mercato estero e del più generale contrasto economico, si possono frapporre al raggiungimento degli obiettivi fissati. A questo proposito sarà costruttivo stimolare incontri ed assemblee a livello aziendale come uno degli strumenti per favorire la partecipazione.

### 1.4. - INVESTIMENTI E RISTRUTTURAZIONI.

Si sono valutati attentamente gli strumenti di finanziamento e le possibilità di avanzamento degli investimenti, sia quelli strutturali, sia quelli relativi agli aggiornamenti tecnologici, all'automazione, ai miglioramenti aziendali ed alla elaborazione dati. Il programma va considerato positivamente poichè tende allo sviluppo della base produttiva della Cooperativa e del contesto socio-economico che ad essa si collega.

### 1.5. - PROGRAMMAZIONE DEI SETTORI.

Si è riconosciuta la necessità dell'investimento di Ga-

naceto che prevede la costruzione di silos e fariniere per l'immagazzinaggio del grano ed in futuro la realizzazione di un mulino con una capacità produttiva di 2.000 q/li giornalieri, adeguato alle nuove esigenze ed agli obiettivi dell' A.P.C.A., onde realizzare una politica cerealicola che qualifichi l'intero settore. Enorme rilievo è stato dato alla completa entrata in funzione dello stabilimento di Sorbara che ha la capacità di soddisfare le future esigenze dei produttori agricoli.

Si rileva, con soddisfazione, il consolidamento nel settore ortofrutticolo del frigor di Vignola che, dopo il recente investimento, ha dimostrato la propria validità con buone prospettive per l'ampliamento della presenza cooperativa nel settore.

Si ribadisce l'utilità per la cooperazione agricola della struttura di Castelvetro per il servizio che essa svolge nei confronti dei produttori, per il grado di sperimentazione raggiunto e nell'ottica di sempre maggiori studi soprattutto in ordine alla genetica.

Viene ribadita la complessiva positività del servizio di assistenza che la Cooperativa svolge nei confronti dei produttori.

## 2. - PROGRAMMI PRODUTTIVI E OCCUPAZIONE.

### 2.1. - SVILUPPO OCCUPAZIONE E "TURN OVER".

Si dà atto all'A.P.C.A. di aver realizzato nel 1977 un positivo saldo globale della occupazione. Inoltre si conviene sul fatto che, tenendo conto delle maggiori esigenze produttive, occorrerà uno sforzo comune per una migliore organizzazione del lavoro e per la piena utilizzazione degli impianti.

Uno degli obiettivi della Cooperativa è quello che la

realizzazione degli investimenti consenta un aumento reale della occupazione. Per permettere concretamente una gestione di questi obiettivi, le parti si incontreranno di norma ogni sei mesi per concordare un programma di assunzioni che preveda in primo luogo una verifica della possibilità di attuazione del "" TURN OVER "". In tali incontri occorrerà approfondire le valutazioni sui programmi produttivi che prevedono gli organici in relazione a ritmi, produttività, orari (per centro di costo e reparto) e tengano conto dello andamento delle vendite e di particolari attività disagiate all'interno del ciclo produttivo. Va chiarito che, a fronte di pensionamenti e dimissioni non prevedibili, onde evitare surplus di manodopera, si dovrà provvedere immediatamente alla sostituzione tramite mobilità interne e, successivamente, ad eventuali assunzioni in base alle procedure sopra esposte. Per il 2° semestre 1978 si provvederà ad assumere n° 8 maestranze.

Nel 1978 i lavoratori stagionali assunti dalla Cooperativa saranno n° 30 unità.

## 2.2. - OCCUPAZIONE GIOVANILE.

Tenendo conto delle caratteristiche professionali richieste, in relazione alle nuove assunzioni, un impegno particolare dovrà essere rivolto all'assunzione di giovani iscritti nelle liste speciali della legge 285, tramite la definizione di corsi di formazione lavoro gestiti dall' Ente Pubblico.

E' quindi necessario sviluppare un impegno comune di sindacato e movimento Cooperativo per sollecitare una definizione delle esigenze, per permettere un reale e sollecito inizio di corsi di formazione per le figure professionali richieste.

La Cooperativa si impegna ad assumere tramite la 285 n° 3 lavoratori, in base a quanto previsto al punto 2.1..

### 2.3. - OCCUPAZIONE FEMMINILE.

Occorre sviluppare un'azione tendente ad allargare il numero delle posizioni lavorative occupate da personale femminile tramite un convergente sforzo di cooperativa e sindacato nella prima attuazione della legge 903, senza pregiudiziali di nessun genere.

L'impegno comune dovrà essere indirizzato ad un programma graduale di possibili e necessari miglioramenti tecnologici onde limitare lo sforzo fisico, avvalendosi anche della collaborazione di Istituti pubblici cooperanti.

### 3.1. - RAPPORTO CON I PRODUTTORI AGRICOLI.

E' impegno della Cooperativa sviluppare il volume del prodotto conferito nel settore cerealicolo ed ortofrutticolo per garantire la copertura dei programmi di produzione con riferimento agli obiettivi complessivi.

Si prevede di ampliare ulteriormente la base sociale sia in provincia (soprattutto zona montagna, zona bassa modenese), sia in Lombardia.

Saranno sviluppate ulteriori iniziative di assistenza ed aggiornamento tramite gli uffici tecnici.

L'azione della Cooperativa sarà tesa a rafforzare lo apparato, facendo riferimento anche a programmi di ricerca pubblica e promuovendo iniziative cooperative nell'ambito del programma più generale dell'Associazione Provinciale delle Agricole. Stimolare i programmi di ricerca pubblica (azione della Cooperativa

### 4. - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

#### 4.1. - ORGANIZZAZIONE E PROFESSIONALITA'.

Le parti concordano nell'esigenza di sviluppare una crescita organica delle capacità professionali offrendo a tutti i lavoratori la possibilità di una più elevata qualificazione.

Si conviene che l'inserimento nella categoria superiore non deve essere la conseguenza di una promozione per " ANZIANITA' ", né frutto di automatismo al di fuori delle norme contrattuali, né, tantomeno, può essere leva salariale. Tale inserimento deve essere l'espressione di una qualificazione che abbia in sé preparazione tecnica, esperienza e professionalità.

Si dà atto all' A.P.C.A. dell'impegno col quale ha avviato processi di rotazione per l'arricchimento di mansioni sia a livello produttivo, che amministrativo. Si tratta di continuare su questa linea cercando di migliorare la professionalità tramite una organizzazione del lavoro più razionale, garantendo la salvaguardia dei livelli di produttività stabiliti e iniziando esperienze che riguardino gruppi (limitati nel numero) di lavoratori omogenei per qualifica e capacità professionali di partenza. Tali esperienze avranno una durata adeguata al raggiungimento di una professionalità articolata ed approfondita e si baseranno sulla disponibilità alla mobilità interna della Azienda dei lavoratori in base ad esigenze precise e per permettere di effettuare la rotazione.

Tali esperienze saranno definite volta per volta da un comitato paritetico, formato da rappresentanti sindacali e della Direzione dell'Azienda.

Per sopperire a nuove esigenze derivanti da processi di automazione in atto e per una più generale formazione dei quadri, è necessario poi, tramite iniziative aziendali ed interaziendali, approfondire quelle tematiche che riguardano la gestione e la organizzazione aziendale.

4.2. - AMBIENTE DI LAVORO E MEDICINA PREVENTIVA.

Oltre all'ottemperanza dell'art.9 dello Statuto dei Lavoratori ed all'art. 55 CCNL del luglio 1977, si conviene che il Consiglio di Fabbrica potrà incontrarsi con i Dirigenti preposti per discutere sulla situazione di attrezzature ed impianti e su situazioni ambientali onde eliminare le occasioni di disagio.

Nel ribadire la validità dell'attività del Comitato Provinciale di Medicina Preventiva ed auspicando una maggiore qualificazione nel servizio per migliorare il rapporto fra lo ambiente e la salute del lavoratore, le parti si impegnano a far sì che il Movimento Cooperativo divenga partecipe della gestione del servizio e della definizione delle tariffe. Per quel che riguarda situazioni di assenteismo e disaffezione al lavoro, ci si impegna a discuterne preventivamente per assumere posizioni comuni, senza togliere autonomia alle parti.

4.3. - M E N S A .

La Cooperativa si impegna a far sì che il servizio di mensa con la fornitura del pasto (bevande escluse) per i lavoratori degli stabilimenti di Sorbara e Ganaceto sia efficiente e dignitoso. Possono usufruire del servizio mensa anche gli altri dipendenti, purchè presso i centri Sociali o mense interaziendali gestite da cooperative od Enti Pubblici.

Il prezzo del pasto sarà per il 30 % a carico del dipendente dall'1.7.1978, e per il 40 % dall'1.1.1979.

5. - PARTE RETRIBUTIVA.

5.1. - PREMIO PRODUZIONE.

Il premio di produzione attualmente in vigore di lire 39.500 viene elevato a £ 44.500, con decorrenza dall'1.1.1978. Dall'1.8.1979 viene elevato a £ 49.500 e dall'1.7.1980 a lire 53.500.

5.2. - INDENNITA' DI TURNO.

Ai dipendenti dell'AP vicendati, sarà corrisposto di turno nella misura di £ 100

5.3. - INDENNITA' AUTISTI.

Per i lavoratori che viene aumentata l'indennità, a lire 30.000

IL PRESENTE ACCORDO DECORRENTE SI INTENDE TACITAMENTE RINNOVATO OD IN PARTE DA UNA DELLE PARTI TRE MESI PRIMA DELLA SCADENZA. LE NORME DEL PRESENTE ACCORDO LA LORO EFFICACIA FINO ALL'ENTRATA IN VIGORE DI ACCORDI INNOVATIVE E MIGLIORATIVE CON



5.2. - INDENNITA' DI TURNO.

Ai dipendenti dell'APCA che effettuano lavoro a turni av  
vicendati, sarà corrisposta dall'1.7.1978 una indennità  
di turno nella misura di lire 100 orarie, per Ganace  
to, e di £ 100 per Sorbara.

5.3. - INDENNITA' AUTISTI.

Per i lavoratori che svolgono mansioni di " autista "  
viene aumentata l'indennità di posto da lire 15.000 men-  
sili, a lire 30.000 dall'1.7.1978.

---

IL PRESENTE ACCORDO DECORRE DALL'1.1.1978 E SCADE IL 28.2.1981.  
SI INTENDE TACITAMENTE RINNOVATO QUALORA NON DISDETTATO IN TUTTO  
OD IN PARTE DA UNA DELLE PARTI CONTRAENTI E PER ISCRITTO ALMENO  
TRE MESI PRIMA DELLA SCADENZA.

LE NORME DEL PRESENTE ACCORDO SINDACALE AZIENDALE CONSERVANO  
LA LORO EFFICACIA FINO ALL'ENTRATA IN VIGORE DI NORME NAZIONALI  
INNOVATIVE E MIGLIORATIVE CON LA RELATIVA DECORRENZA.

---

Seguono Firme

VERBALE DI ACCORDO

8 Novembre 1977

DITTA PURINA ITALIA di  
S.FELICE

- 1)- Nell'ambito delle iniziative tese a rendere sempre più efficiente la struttura aziendale sia sotto il profilo produttivo che sotto quello ambientale, la Direzione precisa che sono in corso di attuazione ed in parte risultano già completati i seguenti interventi:
- a)- ampliamento magazzino prodotti finiti;
  - b)- ampliamento della capacità di stoccaggio delle materie prime;
  - c)- ampliamento locali, uffici e servizi;
  - d)- aumento delle capacità di cubettatura, macinazione e miscelazione;
  - e)- potenziamento dei servizi generali (cabina elettrica, generatore di vapore).

Quanto sopra comporta un complesso di investimenti valutabile nell'ordine di un miliardo.

In relazione a quanto sopra esposto e sulla base delle attuali valutazioni di sviluppo del mercato, semprechè non sopraggiungano fattori oggi non preventivabili, l'azienda prevede nei tempi medi di poter mantenere gli attuali livelli occupazionali.

- 2)- A seguito ed a completamento della verifica dell'assetto categoriale vengono definiti i seguenti passaggi di categoria:

i Sigg. Antonioli D, Baraldi U., Ghedini G., Ghermandi L., Grillenzoni S., Meneghini A., Butturi B., Modena G., Paltrinieri M., Luppi D. accederanno alla 5<sup>a</sup> categoria a decorrere dall'1/11/77;

i Sigg. Cucco C., Speltri A., Turatti, Martini B., Ferrari accederanno alla 5<sup>a</sup> categoria dall'1/4/78.

In occasione dei predetti passaggi di categoria, si procederà ad assorbimento fino a concorrenza dei superminimi in atto.

La materia potrà formare oggetto di verifica a livello aziendale.

3) - Il premio di produzione in atto viene aumentato nelle seguenti mi-  
sure e decorrenze:

L. 9.000 a decorrere dall'1/10/1977
L. 5.000 " " dall'1/8/1978
L. 4.000 " " dall'1/3/1979

con assorbimento fino ad un massimo di L. 1.000 del superminimi  
individuali in atto.

4) - L'azienda si dichiara disponibile a risolvere a livello aziendale  
il problema relativo agli indumenti di lavoro.

5) - Il presente accordo decorre, salvo diverse specifiche previsioni,  
dall'1/10/77 e scadrà il 31/12/79.

Seguono Firme



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portal.dellacontrattazione.it

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO ALL'ACCORDO AZIENDALE 8 NOVEMBRE 1977 PER LA  
DITTA PURINA ITALIA STABILIMENTO DI S.FELICE.

1)- Premesso che alcuni degli interventi di cui al punto 1 dell'accordo aziendale 8/11/77 comporteranno significative migliorie dell'ambiente di lavoro, l'azienda continuerà a tenere nella debita considerazione i problemi ambientali che possono insorgere.

Tali condizioni potranno formare oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Fermo restando quanto previsto dal vigente C.C.N.L. in materia di ambiente di lavoro, l'azienda si dichiara disponibile a concorrere al sostenimento dell'onere relativo alle indagini concordate.

La misura del concorso sarà definita di intesa con l'Ente specializzato individuato, preso atto del tariffario dello stesso predisposto. Al fine di consentire ai dipendenti di sottoporsi ad accertamenti sanitari qualora l'Ente accertatore ne ravvisasse la necessità, l'Azienda si dichiara disponibile a concedere ai dipendenti interessati, che ne facciano richiesta, un permesso che non comporterà decurtazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 ore all'anno.

Il tutto senza che vengano arrecati intralci alle esigenze tecnico-produttive dell'Azienda e dietro attestazione dell'avvenuta visita presso gli uffici sanitari dell'Ente Locale.

2)- Relativamente alle festività di cui alla legge 5/3/1977 n. 54, la Direzione ed il C.d.F., facendo salvo quanto diversamente potrà essere concordato a livello interconfederale nazionale, stabiliscono che le stesse verranno utilizzate come ferie.

Seguono Firme

V E R B A L E D I A C C O R D O

8 Settembre 1978

DITTA RICHELDI

Il personale sarà inquadrato secondo le seguenti classificazioni:

CATEGORIE

PARAMETRO

4° (ex impiegato 4°, ex operario I°)

132

5° (ex impiegato 5°, ex operario 2°)

126

6° (ex operato 3°-4°-5°)

118

Il passaggio dalla 6° alla 5° categoria per i lavoratori addetti al processo produttivo, avverrà dopo un periodo di 6 mesi.

2) - TRATTAMENTO ECONOMICO

Viene aumentato il premio di produzione a L. 300 per la 1a e 2a categoria. Si conviene che l'aumento sarà così scaglionato:

L. 100 dal 1/8/78

L. 150 dal 1/1/79

L. 50 dal 1/7/79

3) - ORARIO DI LAVORO - FERIE E FESTIVITÀ

Di norma, nei primi quattro mesi di ogni anno, l'azienda provvederà ad informare il Coll. di fabbrica della distribuzione dell'orario di lavoro e dell'utilizzo delle ferie in periodi consecutivi di almeno 2 settimane.  
Fino a quando non vi sarà regolamentazione nazionale, le cinque festività sopresse verranno godute in riposti compensativi.

4) - In caso di rinnovo del CCNL del settore budella e trippa, l'azienda si adeguerà al nuovo contratto assorbendo gli aumenti concordati in sede aziendale mantenendo le condizioni di miglior favore eventualmente acquisite.

5)- DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entrerà in vigore l'1/8/1978 e scadrà il 31/12/1979.

Seguono Firme

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

PROGRAMMI PRODUTTIVI - INVESTIMENTI E NUOVO STABILIMENTO

- Considerata la precarietà degli stabili dove si svolge l'attività produttiva, le maestranze chiedono che l'azienda si impegni ad attuare una sistemazione e un potenziamento dell'azienda che può comportare il trasferimento della stessa.
- L'azienda si impegna a definire un programma di espansione delle vendite che sia raccordata con la capacità aziendale.
- L'azienda si incontrerà periodicamente con il CdF per l'informazione degli investimenti e per verificare l'attuazione degli investimenti nel programma di ristrutturazione e dei connessi programmi produttivi e dei riflessi occupazionali.
- Il piano di ristrutturazione aziendale si presume comporti un aumento dei livelli occupazionali di circa 30 unità, fatto salvo turn-over.
- L'azienda si impegna che nel momento in cui si dovesse procedere ad assunzioni, concorderà con il CdF le disposizioni di legge cui fare riferimento dando priorità all'applicazione della Legge 285 in merito alla occupazione giovanile.

Seguono Firme

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 1/12/1978 presso la sede dell'Associazione degli In-  
dustriali della provincia di Modena,

C R A

La Ditta S.I.B.R.M. di Modena nella persona del Sig. Silvano  
Barozzi, assistita dall'Associazione Industriali nella perso-  
na del Dr. Mario Valerio Guerzoni,

Il Consiglio di fabbrica, assistito dalla FILIA di Modena, nel-  
le persone del Sig. Martino Grazi, Patrizia Palmieri,  
si è convenuto quanto segue:

1- L'Azienda conferma che è impegnata a mantenere efficienti  
sia lo stabilimento di Modena che i depositi di Parma e Fer-  
rara, nonché a proseguire nelle ricerche relative alla evo-  
luzione del mercato e delle tecnologie innovative tese a  
rafforzare l'efficienza produttiva.

La Direzione inoltre, stante l'attuale andamento del mar-  
cato e fatti salvi eventi oggi non prevedibili, prevede il so-  
stanziale mantenimento degli attuali livelli occupazionali.  
Nell'ipotesi di necessità di incrementare i livelli di or-  
ganico, l'Azienda è disponibile a privilegiare l'occupazio-  
ne giovanile e femminile nell'ambito delle norme vigenti in  
materia, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-or-  
ganizzative e di organizzazione del lavoro, ad op-  
portunità per creare condizioni favorevoli alla suddetta oc-  
cupazione.

2- Nell'ambito delle continue ricerche tese a migliorare l'am-  
bita di lavoro, si precisa fin d'ora che l'impianto di de-  
purazione delle acque di scarico verrà realizzato non appé-

na ottenute le dovute autorizzazioni da parte delle autorità competenti; indicativamente i lavori potranno iniziare nella primavera del 1979; inoltre si ricercheranno soluzioni inerenti alla riduzione della rumorosità.

- 3- Tutto quanto sopra potrà formare oggetto, a richiesta, di incontri a livello dello stabilimento di Modena e dei depositi di Parma e Ferrara.
- 4- Il premio di produzione in atto viene aumentato, per tutti i dipendenti, rispettivamente di L. 9.000 mensili dal 1° novembre 1978 e di ulteriori L. 4.000 mensili dal 1° ottobre 1979. Sul premio di produzione viene trasferita la somma di L. 1000, annullando l'attuale valore economico relativo alle ore residue (da L. 1.259 a L. 1.357).
- 5- Per quanto non previsto nel presente accordo, si fa riferimento al vigente ccnl ed ai precedenti accordi aziendali.
- 6- Il presente accordo decorre, salvo diverse specifiche previsioni, dall'1/11/1978 e scadrà il 31/10/1980.

Letto, approvato e sottoscritto.



Seguono Firme

Archivio Storico Cisl  
portaledellaconsolidazione.it





Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
Portaledellacontrattazione.it



1° VERBALE DI ACCORDO

29 Marzo 1978

SALUMIFICIO MEC DI S. PROSPERO

- 1)- Preso atto della situazione di difficoltà in cui versa il settore e delle obiettive conseguenze che si ripercuotono sull'Azienda, le parti concordano quanto segue:
  - a)- a decorrere dal 3/4/78, per un periodo presumibile di 2 mesi, 15 dipendenti verranno sospesi dal lavoro a zero ore e la Azienda procederà a presentare all'INPS la domanda di Cassa Integrazione.
  - b)- Nel corso del periodo suddetto, le parti firmatarie del presente accordo opereranno al fine di favorire il reimpiego ed una ricollocazione del personale suddetto.
  - c)- Per ovviare inoltre agli attuali problemi finanziari, la Direzione aziendale si impegna a ricercare le soluzioni più idonee, non ultima il cambio di proprietà: al riguardo sono in corso delle proposte.

Seguono Firme

2° VERBALE DI ACCORDO

14 Luglio 1978

SALUMIFICIO MEC DI S. PROSPERO

- 1)- L'Azienda si impegna a comunicare al C.d.F. l'evolversi della situazione produttiva e finanziaria.
- 2)- Si conviene di dare inizio alla mobilità del personale nell'arco di tempo intercorrente tra il 17 Luglio c.a. e il 12 Agosto p.v. Dal 24 Luglio il personale non collocato sarà considerato in permesso non retribuito. Quanto sopra interessa N.9 (nove) unità e si conviene inoltre che il personale non collocato alla data del 12 Agosto cesserà in quel momento ogni rapporto con l'azienda.
- 3)- L'Azienda si impegna a corrispondere quanto di spettanza ai lavoratori nel seguente modo:  
al pagamento della mensilità di luglio saranno liquidate le competenze maturate al 30/7/78 relative agli istituti contrattuali.
- 4)- L'indennità di anzianità sarà liquidata in unica soluzione entro il 2 Ottobre p.v.

Seguono Firme

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 19 dicembre 1978 presso la sede della Mon Jardin tra  
- la Mon Jardin Italiana rappresentata, a tutti gli effetti con-  
trattuali e di legge dal sig. dr. Gualtiero Lanfranco, pre-  
sidente, dr. Jacques Rolzen, Consigliere delegato, assistiti  
dal sig. dr. Francis Bonte, Direttore tecnico, Baraldi Ri-  
naldo dell'Unione regionale cooperative e Venuta Maurizio del  
l'Unione prov.le di Modena

E

- i consigli di fabbrica degli stabilimenti di Mirandola e Me-  
dolla assistiti dalla FILIA provinciale nelle persone dei  
sigg. Benassi Agostino, Grazi Marino, Gazzotti Aldo, Pella-  
canti Alberto, Pisa Silvestro.

In relazione alle richieste presentate dalla FILIA in data 18  
ottobre 78 si è convenuto quanto segue:

Premessa

La Mon Jardin è stata recentemente acquisita da strutture della  
Confederazione Cooperative Italiane.

Il movimento cooperativo e la direzione della Mon Jardin inaf-  
fermano la specifica funzione sociale dell'impresa cooperativa  
di trasformazione dei prodotti agricoli.

La Mon Jardin, consapevole che la gravità della crisi che per-  
mane nel paese, richiede scelte e interventi finalizzati al con-  
solidamento e allo sviluppo dei livelli occupazionali, si pre-

figge come obiettivo prioritario della sua politica, lo sviluppo  
dell'agricoltura per incrementare e qualificare la produzione

nell'ottica di aumentare il reddito dei produttori e consequen-  
temente l'occupazione aziendale, nel limite della competitività  
delle proprie produzioni sul mercato nazionale ed estero.

La Direzione aziendale, nel contesto degli obiettivi prima ri-  
chiamati, ritiene indispensabile l'instaurarsi di rapporti co-  
stanti con le strutture sindacali dei lavoratori.

Tali rapporti dovranno consentire la valorizzazione dell'appor-  
to delle strutture sindacali all'attuazione delle politiche di  
sviluppo dell'azienda.

PROGRAMMI PRODUTTIVI - INVESTIMENTI

Per quanto attiene la realizzazione degli investimenti nel breve e medio termine, l'azienda è impegnata a completare gli investimenti già programmati e comunicati con la nota del 18 maggio 78.

La direzione aziendale presenterà al consiglio di fabbrica e al sindacato il programma produttivo per il 1979 entro il mese di febbraio 79.

Tale programma dovrà tendere al consolidamento degli attuali livelli occupazionali ponendo l'obiettivo, nel medio periodo, di contribuire al superamento della stagionalità.

Inoltre entro il 1979 la Mon Jardin procederà alla elaborazione di un piano produttivo pluriennale che, partendo dai risultati che scaturiranno dalle ricerche in atto, qualifichi e ampli ulteriormente la gamma produttiva. Si ponga l'obiettivo di stabilire rapporti con i produttori in materia di programmazione delle colture e tenda al superamento della stagionalità e all'aumento dei livelli occupazionali.

In tale contesto programmatico di medio periodo si tenderà a risolvere il problema relativo alla pausa retribuita per i lavoratori turnisti.

Nel quadro di un completo utilizzo delle risorse disponibili, anche al fine di evitare investimenti ripetitivi, non funzionali ad un corretto e programmato sviluppo dei processi di trasformazione, si ritiene di dover avviare, con le strutture cooperative di conservazione, fornitrici delle materie prime, un rapporto che consenta di programmare, per quanto più possibile, le consegne del prodotto sulla base delle potenzialità e delle capacità di trasformazione degli impianti tenuta presente la necessità di garantire agli addetti, lo svolgimento della normale attività lavorative nel rispetto degli orari di lavoro contrattualmente previsti.

La Direzione della Mon Jardin è impegnata a ricercare, attraverso rapporti convergenti fra le cooperative del settore, criteri di elaborazione di programmi produttivi e di investimenti, tesi



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



ad eliminare la ripetitività.

#### COMMERCIALIZZAZIONE

Per la commercializzazione sarà impegno prioritario la definizione di rapporti di collaborazione e coordinamento con strumenti consortili promossi e operanti all'interno del movimento regionale e nazionale.

Tali rapporti, supportati da una ricerca aziendale di mercato, dovrebbero consentire un adeguato contributo al miglioramento della bilancia agricola alimentare, un più razionale utilizzo della rete di commercializzazione con conseguenti benefici anche a livello di programmazione del processo di trasformazione.

Progettare una politica commerciale in stretto rapporto a programmi di intervento pubblici ed in collaborazione ad altre aziende private, cooperative o a partecipazione statale del settore, tendenti a promuovere pure iniziative che favoriscano una maggior presenza delle produzioni italiane sui mercati esteri.

#### OCCUPAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Sulla scorta degli elementi prima richiamati, la Mon Jardin, per l'immediato, riconferma gli attuali livelli occupazionali.

Nel contesto dei programmi di sviluppo e di potenziamento nonché di ampliamento delle attività collegate al processo produttivo, le parti si incontreranno periodicamente, per verificare lo sviluppo degli organici e le modalità d'attuazione.

Per il turn-over si privilegerà l'occupazione giovanile e per riequilibrare il rapporto tra personale maschile e femminile si favoriranno assunzioni di personale femminile.

Le parti concordano sull'esigenza di sviluppare una concreta rotazione aziendale, con l'intendimento di garantire ai lavoratori dipendenti l'acquisizione di maggiori livelli di professionalità, nell'ambito delle rispettive categorie.

In materia di occupazione giovanile, con l'intendimento di procedere all'inserimento nel processo produttivo di personale giovane, l'azienda s'impegna ad avviare al lavoro n. 8 giovani iscritti nelle liste speciali, con contratto di formazione lavoro previsti dalla legge 285 e successive modifiche.

I giovani suddetti saranno inseriti per ricoprire le seguenti figure professionali: meccanici-tubisti-saldatori.

L'eventuale mobilità di personale tra uno stabilimento e l'altro verrà concordato di volta in volta tra le parti e strettamente collegata ai programmi di sviluppo e di investimenti. Per quanto attiene all'occupazione femminile si dovrà sviluppare una azione volta ad allargare il numero delle posizioni lavorative occupate da personale femminile, contribuendo così alla piena attuazione della legge 903.

RAPPORTI CON L'AGRICOLTURA

Si premette che la Mon Jardin è stata acquisita dalla Cooperazione e che per le finalità che sono proprie della impresa cooperativa, l'azienda si impegna a promuovere e facilitare l'associazionismo nelle campagne.

Per questo si ritiene indispensabile un nuovo e costruttivo rapporto tra industria ed agricoltura che garantisca innanzitutto una equa remunerazione del prodotto conferito e trasformato.

La Mon Jardin ritiene indispensabile sia per la scelta politica di sviluppo che per favorire una più complessiva programmazione sul territorio delle colture ortive e frutticole di praticare accordi di conferimenti pluriennali.

Tali accordi coi produttori necessitano proprio per favorire una più complessiva programmazione, il coinvolgimento di tutte le forze territoriali, rappresentate ai livelli comprensoriali. La Mon Jardin ritiene indispensabile in questo contesto di predisporre un piano di ricerca in stretto rapporto con gli strumenti e le organizzazioni territoriali e per coinvolgere i produttori nelle esperienze di ricerca e di sperimentazione che ha visto la Mon Jardin impegnata in questi ultimi anni.

In questo contesto l'azienda ogni anno si impegna a definire i piani culturali necessari al programma produttivo e di ricerca re in armonia alle scelte programmatiche territoriali e regionali di consolidare i rapporti interprofessionali a livello territoriale.

Inoltre la Mon Jardin riconferma la validità della scelta attuale in direzione di contribuire allo sviluppo dell'agricoltura



nel Mezzogiorno.

Partendo da esperienze già avviate si ritiene di consolidare i collegamenti coi produttori meridionali, mettendo a disposizione le esperienze acquisite sul piano dell'assistenza tecnica e della ricerca e sperimentazione.

#### FERIE E FESTIVITA'

L'azienda concorda sulla esigenza di una diversa distribuzione delle ferie e si dichiara disponibile ad esaminare e definire con il C.d.F. i periodi entro i quali scaglionare le ferie, previste dal CCNL, per gruppi di lavoratori.

Si conviene altresì di utilizzare le 5 festività soppresse come giornate aggiuntive alle ferie.

#### AMBIENTE DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto dai precedenti accordi in materia di ambiente di lavoro e di tutela della salute dei lavoratori, la Mon Jardin conferma la propria disponibilità ad intervenire sul miglioramento dell'ambiente, attraverso un programma da definirsi con il C.d.F. con l'apporto delle strutture operanti sul territorio entro il mese di febbraio 1979.

#### ALLINEAMENTO AI MINIMI TABELLARI NAZIONALI

Con riferimento alla norma contrattuale relativa al raggiungimento dei minimi tabellari nazionali unificati, previsto a far data dall'1.8.78, si conviene di procedere all'assorbimento delle quote derivanti dal suddetto adeguamento deducendo le quote stesse, dal totale della retribuzione lorda mensilmente corrisposta, comprese le mensilità supplementari, senza individuare le voci specifiche dalle quali vengono assorbite.

#### PREMIO DI PRODUZIONE

Per il personale in forza alla data di stipula del presente accordo, il premio di produzione in atto, ferme restando le attuali modalità di erogazione, viene aumentato come segue:

L. 5.000 dall'1.11.78 al 30.11.78

L. 5.000 " 1.12.79 al 31.10.80



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



Seguono firme

Il presente accordo decorre dall'1.11.78 ed avrà validità e durata sino al 31.10.80.

DECORRENZA E DURATA

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 dicembre 1977,

t r a

la Ditta Distillerie TOSCHI & C. S.p.A. di Vignola, nella persona dei Sigg.: Dr. Massimo Toschi e Rag. Nino Giovanardi, assistita dall'Associazione Industriali della Provincia di Modena nella persona del Dr. Francesco Casolari e del Dr. Mario Valerio Guerzoni,

e

il Consiglio di fabbrica, assistito dalla Filia provinciale, nella persona dei Sigg.: Renzo Rota, Michele Felice e Athos Borri,

si è convenuto quanto segue:

- 1) Come già ampiamente illustrato nel corso delle riunioni tenutesi in varie sedi, l'Azienda riconferma la propria volontà a trasferire in località idonee l'attuale stabilimento di Vignola nei tempi necessari e con gradualità.
- 2) Il premio di produzione in atto viene elevato per tutti i dipendenti con le seguenti gradualità e modalità:  
per i dipendenti inquadrati in:

- 6 <sup>a</sup> , 5 <sup>a</sup> e 4 <sup>a</sup> cat.	- L. 40.000 mensili dall'1/1/1978
- 3 <sup>a</sup> cat.	- L. 37.000 mensili dall'1/2/1978 L. 40.000 mensili dall'1/7/1979
- 2 <sup>a</sup> cat.	- L. 33.000 mensili dall'1/2/1978 - L. 40.000 mensili dall'1/7/1979
- 1 <sup>a</sup> cat.	- L. 30.000 mensili dall'1/2/1978 L. 40.000 mensili dall'1/7/1979
- 3) A decorrere dall'1/2/1978, verranno assunte a tempo indeterminato n. 13 unità femminili, che hanno già prestato la loro attività lavorativa presso l'Azienda in modo stagionale, da adibire alla linea di invasettamento frutta.
- 4) Al termine di una verifica completa della classificazione dei dipendenti, si è convenuto che a decorrere dall'1/2/1978 al Sig. Muratori G. verrà assegnata la 5<sup>a</sup> categoria; dalla stessa data ai Sigg.: Menzani A., Vicini G., Cristoni M. verrà assegnata la 4<sup>a</sup> categoria; ai Sigg. Busi F., Mantovani A., Zaccarini C. verrà assegnata la 3<sup>a</sup> categoria sempre dall'1/2/1978.

- 5) Relativamente alla mensa, per quanto attiene allo stabilimento di Savignano, si metterà a disposizione, a decorrere dal febbraio 1978, un locale per la consumazione del pasto; per quanto attiene allo stabilimento di Vignola, il pasto potrà essere consumato in via provvisoria nel locale che eventualmente si rendesse disponibile con lo smontaggio dell'impianto di distillazione, o comunque nell'attuale sala riunioni a decorrere dal mese di maggio 1978. La ripartizione del costo del pasto sarà al 50% a carico dell'Azienda ed al 50% a carico del dipendente.
- 6) Il presente accordo decorre, salvo diverse specifiche previsioni, dall'1/1/1978 e scadrà il 31/12/1979.

Seguono Firme

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



ALLEGATO AL PUNTO 1) DELL'ACCORDO AZIENDALE 19/12/1977 PER LA  
DITTA DISTILLERIE TOSCHI S.p.A.

Gli attuali due settori produttivi della DISTILLERIE TOSCHI S.p.A. di Vignola verranno sdoppiati e dislocati a Savignano sul Panaro per quanto riguarda la Distilleria ed in altra area del Comune di Vignola per quanto concerne la cd. Liquoreria.

Il progetto di cui sopra è soggetto al reperimento dei terreni ed alla concessione della autorizzazione da parte delle Autorità competenti.

Il piano finanziario per tale operazione enuncia un investimento complessivo oggi stimabile nell'ordine dei 7,5/8 miliardi, coperti in parte dall'Azienda e per la massima parte utilizzando i previsti mutui agevolati per la ristrutturazione dell'impresa.

Distilleria a Savignano sul Panaro - Tale neo struttura richiederà tempi tecnici ed organizzativi relativamente contenuti e stimabili in circa 2 anni dall'inizio dei lavori, per impiantarsi su di un'area non inferiore ai 30.000 mq. dei quali poco meno della metà coperti.

Sotto il profilo ecologico ed ambientale, detta struttura sarà dotata di impianti in grado di rispondere nel modo più idoneo alle prescrizioni legislative vigenti in materia.

Sotto il profilo occupazionale si prevede il trasferimento in quella sede delle unità oggi impiegate nel settore distilleria a Vignola, non escludendosi anche il passaggio di alcune unità amministrative strettamente legate alla gestione di questa attività.

Liquoreria a Vignola - Tale neo struttura richiederà tempi di realizzazione gradualmente oggi stimati nell'ordine di 5 anni dall'inizio dei lavori.

L'area necessaria dovrà avere uno sviluppo di circa 80.000 mq. dei quali 40.000 verranno coperti da varie strutture (impianti, magazzini, servizi, ecc.).

Sotto il profilo occupazionale tale unità sarà in grado, in prospettiva, di assorbire un maggior numero di dipendenti, potendosi raggiungere gli obiettivi strutturali ipotizzati, anche attraverso la assunzione a tempo indeterminato di buona parte del personale che a tutt'oggi ha lavorato stagionalmente.

Analogamente e con gradualità, in funzione delle esigenze che si evidenzieranno ad investimento ultimato, si potrà avere un incremento degli addetti ai servizi amministrativi.

A lavori ultimati e sulla base di previsioni di sviluppo del mercato, si ritiene che il potenziale produttivo delle due unità possa assumere valori di incremento nell'ordine del 100% rispetto alla produzione 1976 per quanto concerne la liquoreria e del 35/40% per quanto concerne la distilleria.

Le caratteristiche merceologiche della produzione non si prevede che si discosteranno da quelle attuali strettamente legate alla produzione agricola tipica del vignolese ed in tal senso si conferma che le materie prime di origine agricola continueranno ad essere reperite, così come per il passato, per la maggior parte localmente e per la quantità che il mercato renderà disponibile anno per anno, sulla base dell'andamento produttivo della frutticoltura.

Il giorno 9/II/1977

F R A

Il Presidente dell'U.C.S. Vandelli Cav. Pietro assistito dall'Avv. Ieva dell'Associazione Cooperative di Lavorazione prodotti agricoli di Modena, il Consiglio di Fabbrica rappresentato dal Sigg. Cavallini e Piva assistiti dal Sig. Rota Agostino della F.I.L.I.A. Prov.le,

si è convenuto quanto segue:

1) Dall'I/II/1977 l'azienda applicherà a tutti gli effetti i minimi tabellari previsti dal CCNL Cooperativo I/7/1977.

2) Dall'I/II/1977 il premio aziendale mensile dell'accordo IO/9/1976 viene elevato a L. 50.280 (cinquantamila duecentoottanta)

Le parti concordano di sopprimere la concessione dell'indennità di mensa elargita a tutti i dipendenti nella misura di L. 5.000 mensili e le 12 ore residue derivanti dalla mensilizzazione del CCNL 1974, in quanto dette indennità sono conglobate nell'attuale premio concordato in 50.280 lire.

3) Il presente accordo decorre dall'I/II/1977 e scade il 30/3/1979.



Seguono Firme

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

I POTESI D'ACCORDO

P A R T E   C O N T R A T T U A L E

T R A

le tre Centrali Cooperative Regionali (Associazione Regionale Generale Coop. Italiane (A.G.C.I.) - A.E.R.C.A. (L.N.C.N.) - Unione Regionale Emiliano-Romagnola della Cooperazione (C.C.I.))

E

la FILIA Regionale (Federazione Italiana Lavoratori Industria Alimentare)

si è stipulato il presente accordo integrativo al CCNL - 19/7/1977 per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari da valere per le zone di produzione del formaggio Parmigiano-Reggiano (province di Bologna - Modena - Reggio E. - Parma)

Art. 1 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Per la classificazione del personale si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 19/7/77 citato.

NOTA A VERBALE

Si richiama l'art. 1 dell'ex Accordo Sindacale 28/10/75 dal 3 comma fino al punto 8) compreso.

Per la provincia di Modena

E' prevista la figura professionale del "collaboratore del capo casaro".



Art. 2 - ORARIO DI LAVORO

Si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 19/7/77.

NOTA A 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 la garanzia del godimento dei riposi non retribuiti a norme di legge.

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.

Art. 3 - LAVORO STRAORDINARIO - FESTIVO - NOTTURNO

Si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 19/7/77.

NOTA A VERBALE

Per la provincia di Modena la maggiorazione per lavoro straordinario diurno sarà del 40% dall'1/10/1978 e del 45% (come previsto dal CCNL) 1/1/80.

Art. 4 - 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'orario 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. 3.000 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., le aziende cooperative integreranno il salario al lavoratore.

Art. 5 - PREMIO DI PRODUZIONE

Ad ogni lavoratore sarà erogato un premio di produzione mensile di L. 29.000 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 O-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, purchè 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.

NOTA A VERBALE

Le differenze retributive fra i vecchi minimi di raggruppamento e i minimi tabellari unificati previsti dall'allegato 1 prima tabella colonna 3 del CCNL 19/7/77 sono da erogarsi dall'1/10/1978 senza operare gli assorbimenti previsti dall'art. 24 del CCNL 19/7/77.

Art. 6 - TUTELA DEI LAVORATORI ADDETTI AL TRASPORTO LATTE

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

Art. 7 - IMPIEGO MANO D'OPERA

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 alla 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, purchè la resa in carne dell'alle-  
vamento non sia inferiore al 23%; al fine del calcolo di  
resa, l'equivalente del siero somministrato viene stabili-  
to in Kg. 8 di mangime per ogni q.le di siero.

Art. 8 - ACCESSORI DELLA RETRIBUZIONE

Il casaro ed il capo porcilaia (se egli risiede presso la  
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 sè 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 cor-  
rispondente 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 compu-  
tare nella retribuzione a tutti gli effetti contrattuali  
e previdenziali, è globalmente fissato nella misura di  
L. 145.000 annui.

Agli altri dipendenti verranno corrisposti per il loro con-  
sumo familiare, ogni anno: Kg. 18 di burro e Kg. 30 di for-  
maggio, frazionabili in dodicesimi; il loro valore conven-  
zionale è fissato in L. 3.300 mensili.

Art. 9 - ABITI DI LAVORO

Considerata la necessità di assicurare l'igiene e la sicu-  
rezza 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. 10 - 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.

Le forme, le modalità ed i programmi saranno fissate in ogni singola provincia.

#### Art. 11 - 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 gratuita-

mente dell'abitazione per almeno tre mesi e comunque sino alla vendita dell'immobile o suo diverso utilizzo.

Le parti si impegnano ad esaminare congiuntamente a livello provinciale i casi controversi relativi al rilascio dell'alloggio da parte del capo casaro in presenza di processi di ristrutturazione.

**Art. 12 - 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 dipendenti 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.

Art. 13 - APPALTI

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 56 del CCNL '19/7/77 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, nonchè 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 definitivo rapido superamento, in tutto il settore, degli appalti e delle situazioni di cui ai commi 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.

Art. 14 - 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. 15 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che siano designati, dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie, rappresentanti sindacali del settore, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti sino ad 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. 16 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dall'1/10/78 e scade il 30/9/1980.

Art. 17 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano valide a tutti gli effetti le condizioni acquisite, sia per accordi che per consuetudini locali. Per quanto non espressamente dichiarato si fa riferimento al CCNL 19/7/77.

QUOTE DI SERVIZIO

Viene istituita una quota di servizio per assistenza contrattuale nelle seguenti misure:

L. 3.000 per ogni lavoratore da versarsi su c/c della FILIA Regionale in % da definirsi per le Organizzazioni Regionali Cooperative.



VERBALE DI ACCORDO

DITTA VILLANI

Castelnuovo R. 24.7.78

IL GIORNO 21.7.78, tra VILLANI e l'Esecutivo di fabbrica, nelle persone dei Sigg. BONI - FERRARI - SERNESI - TONDELLI - BAROZZI, dopo ampia discussione si è giunti al seguente accordo sui problemi posti in esame :

1) INVESTIMENTI - RISTRUTTURAZIONE.

a) L'Azienda è impegnata a portare a termine il piano quinquennale varato e concordato con il Consiglio di Fabbrica nel 1972 con le modifiche fessesì necessarie dal rapido evolversi della situazione economico-produttiva.

L'Azienda è inoltre impegnata attraverso un nuovo piano quinquennale di ristrutturazione, che viene consegnato al Consiglio di Fabbrica in una nota a parte e riservata, di considerarsi comunque parte integrante del presente accordo, a dare un assetto definitivo allo stabilimento.

b) I reparti che verranno ristrutturati in ordine di priorità sono i seguenti :  
REPARTO COTTI con il raddoppio della loro capacità produttiva;  
REPARTO STAGIONATURA SALAMI con la costruzione di 2/3 stufe e di 5/6 camere di stagionatura;  
REPARTO SPEDIZIONE con una sua ulteriore espansione;  
REPARTO COPPE E PANCETTE con un potenziamento dello stesso.

Inoltre è prevista la costruzione di una palazzina, con parcheggio antistante, per uso uffici, rappresentanza, mensa, spogliatoi ed infermeria.

c) La spesa prevista per la parte edilizia si aggira sui 600/700 milioni di lire, per i macchinari e l'impiantistica in genere è di circa 500/600 milioni. Dato il notevole impegno finanziario a cui l'azienda non può far fronte con il solo autofinanziamento, l'esecuzione dei lavori è subordinata all'ottenimento di un mutuo precedentemente richiesto, alla concessione della necessaria autorizzazione da parte dell'amministrazione Comunale allo svolgimento dei progetti definitivi che verranno presentati e che rispecchieranno il progetto di massima cui si fa riferimento.

d) Sulla base degli investimenti, dei nuovi impianti produttivi, dei nuovi macchinari la capacità dell'azienda aumenterà :

REPARTO SALAME dal 25 al 40% - REPARTO COTTI DEL 100% - REPARTO MORTADELLE aumento qualitativo- REPARTO COPPE E PANCETTE DEL 100%

./.

## 2 OCCUPAZIONE

L'Azienda è impegnata per continuare ad effettuare il tur-over del personale. In particolare si impegna ad inserire nel ciclo produttivo aziendale manodopera femminile, ricercando anche attraverso una mobilità interna confacente un arricchimento delle attuali mansioni svolte dal personale femminile, studiando ogni possibilità per costruire fasi di lavorazione che consentano un ulteriore anche se graduale impiego di donne.

- a) con riferimento alla legge 285, l'azienda si dichiara disponibile a stipulare uno o più contratti di formazione lavoro con giovani (uomini o donne) che intendano esplicare in fabbrica le professionalità che l'azienda riterrà passibili di occupazione. Al termine della ristrutturazione si prevede che l'occupazione passerà da 192 a circa 200 persone.

## 3 DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

Non è nei programmi dell'azienda decentrare all'esterno le attuali produzioni, comunque in caso di una eventuale commissione parziale di alcune fasi di lavorazione l'azienda si impegna a che essa non influisca sui livelli occupazionali del settore o reparto della azienda a cui si riferiscono tali fasi. (come ad esempio disosso dei crudi) <sup>l'attuale fase di lavorazione dei</sup>

Nella prospettiva, comunque a lungo termine, l'azienda prevede la costruzione di uno stabilimento per la lavorazione dei crudi e la costruzione di uno stabilimento per la lavorazione dei cotti.

L'Azienda esaminerà le varie possibilità al fine di mantenere le produzioni tipiche nell'ambito del comune e ne informerà il Consiglio Sindacale di Fabbrica.

## 4 SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

L'Azienda è impegnata a studiare assieme al Consiglio di Fabbrica ed al Consorzio Socio Sanitario Comprensoriale le possibilità per migliorare nella fase di ristrutturazione le condizioni igienico sanitarie ed ambientali dello stabilimento, per la salvaguardia dell'integrità fisica del lavoratore.

Nel frattempo consentirà ad esaminare con il Consiglio di Fabbrica le richieste di coloro che addetti a lavori particolarmente disagiati, richiedessero il recupero dello straordinario effettuato in riposi compensativi, sempre nell'ambito della salvaguardia del regolare funzionamento del lavoro di fabbrica.

## 5 ORARIO DI LAVORO - FESTIVITÀ SOPPRESSE

- a) Su richiesta del Consiglio di Fabbrica, l'azienda a scopo informativo fornirà chiarimenti e informazioni di carattere globale sull'andamento del lavoro.

- b) Nell'attesa di un accordo interconfederale in merito, per quanto riguarda le 5 festività religiose soppresse, si concorda quanto segue :

- una festività è stata dedicata a riposo compensativo il 6 Gennaio 1978
- una festività è caduta in sabato
- una festività viene destinata a riposo compensativo il 14 AGOSTO c.a.
- una festività verrà probabilmente destinata a riposo il 22 Dicembre c.a.
- la 5<sup>a</sup> festività, se non interverranno situazioni particolari, verrà regolarmente pagata entro il 31.12.78.

In seguito, in carenza di detto accordo interconfederale, si procederà di 6 mesi in 6 mesi a determinare le varie possibilità d'inquadramento di dette festività.

6) MENSA E SERVIZI

L'Azienda è impegnata alla costruzione di una palazzina in cui utilizzo è previsto per gli uffici, i servizi sanitari, le attività sindacali, gli spogliatoi ed il servizio di mensa.

La nuova mensa potrà fornire un quantitativo, proporzionato alla struttura, di pasti che potranno venir consumati da terzi (piccole aziende, scuole e centri di consumo pasti) all'esterno dell'Azienda, previo accordo di un corrispettivo per il servizio prestato. Consiglio di Fabbrica ed Azienda, a mensa ultimata e funzionante, concorderanno quanto inerente al costo del pasto, che sarà in parte a carico dell'azienda ed in parte a carico del lavoratore.

7) APPALTI

L'Azienda conviene di andare gradualmente al superamento di ogni forma di appalto, pertanto, ultimata i lavori di ristrutturazione generale, per il servizio di manutenzione, riparazione ed officinasi doterà di un organico sufficiente.

Dal 1° Settembre 1978 saranno assunti a tempo indeterminato gli addetti alla manutenzione elettrica e meccanica.

8) INDENNITA' DI TRASPORTO

L'azienda rimborserà a tutti i lavoratori domiciliati a più di Km. 5 dallo stabilimento un valore pari a L. 300 al Km. mensilmente che attualmente corrisponde al 60% del costo dell'abbonamento al mezzo pubblico di trasporto.

9) INDENNITA' COLTELLI

L'Azienda si assume l'onere di acquistare i coltelli necessari <sup>al</sup> regolare svolgimento del lavoro in fabbrica, consegnando anche un numero di acciarini ai capi reparto che ne curezanno l'impiego.

10) PREMIO DI PRODUZIONE

L'attuale premio di produzione, comprensivo del riassorbimento previsto dal contratto di lavoro per il 1° Agosto 78, viene elevato di L. 4.000 mensili a partire dal 1° Luglio 1978, di L. 4.000 dal 1/7/79, di L. 4.000 dal 1.7.80.

Il presente accordo scadrà il 31.3.1981.

Seguono Firme

VERBALE DI ACCORDO

Oggi 28/9/78 la FILIA di Modena e le Associazioni Provinciali dell'Artigianato (CNA-FAPIM e CGIA-LAPAM) si sono incontrate per rinnovare l'integrativo provinciale riguardante i settori merceologici regolati dall'unico contratto nazionale per il settore alimentare (CCNL 15/7/77) da valere per il territorio provinciale in sostituzione dei vari integrativi provinciali precedenti.

La FILIA e le organizzazioni dell'artigianato riconoscono il valore positivo che ha avuto e che avrà una regolamentazione autonoma del rapporto di lavoro per i dipendenti delle aziende artigiane.

Affermano pertanto l'impegno di portare avanti, anche nel settore alimentare, tutte le iniziative possibili, al fine di superare le difficoltà che si frappongono alla stipula di un CCNL per le aziende artigiane dell'alimentazione.

Tale impegno dovrà manifestarsi anche in occasione del rinnovo del CCNL 15/7/77 nelle forme e nei modi ritenuti idonei da ciascuna organizzazione.

Le organizzazioni firmatarie del presente integrativo, in considerazione della esigenza di uniformare i costi di produzione e di tutelare in eguale misura i lavoratori dipendenti, si adopereranno affinché alla scadenza del presente integrativo provinciale sia possibile giungere alla stipula di un contratto integrativo regionale.

Considerato che il CCNL 15/7/77 che regola il trattamento sia economico che normativo dei dipendenti delle aziende industriali rende difficile una sua meccanica applicazione alla realtà tecnico-produttiva delle aziende artigiane, si conviene quanto segue:

1°) PROGRAMMI PRODUTTIVI E INVESTIMENTI

Si conviene che, per rispondere positivamente alla grave crisi che colpisce il nostro paese, le aziende si impegnano ad attuare programmi di investimenti e ristrutturazioni tesi ad aumentare la produttività e l'occupazione, favorendo in questo contesto l'occupazione giovanile e femminile.

Si concorda sulla necessità che le scelte di investimenti e ristrutturazioni siano coerenti con le linee programmatiche di settore regionale.

In questo ambito le organizzazioni stipulanti il presente accordo convengono che nell'ambito del programma nazionale, finalizzato per il settore dell'industria collegata all'attività agricola alimentare e al piano poliennale regionale, l'artigianato sia considerato come una componente importante che opera positivamente nel contesto del settore ed anche per il contributo che esso può apportare per la realizzazione degli obiettivi che tali programmi si propongono.

Il confronto fra le parti di norma avverrà a livello comprensoriale, richiesto preventivamente da una delle parti.

2°) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, UTILIZZO FERIE E FESTIVITÀ

Si concorda sulla esigenza di sviluppare un'organica crescita delle capacità professionali, offrendo a tutti i lavoratori la possibilità di una più elevata qualificazione tramite la rotazione delle mansioni.

Le ferie del lavoratore, maturate al 31/8 di ogni anno e non godute, verranno godute in riposo effettivo entro il 31/3 dell'anno successivo.

Le 5 festività religiose soppresse verranno godute in riposo compensativo concordate aziendalmente e regolarmente retribuite; saranno applicati eventuali accordi nazionali o leggi re-

lative che regolamenteranno la materia in modo diverso.

3°) DIRITTO ALLO STUDIO

La normativa del contratto nazionale verrà applicata nelle aziende che superano i 4 dipendenti.

Rimane inteso che un solo lavoratore per volta può assentarsi dal lavoro per partecipare ai corsi della suddetta normativa.

4°) DIRITTI SINDACALI

Anche nelle aziende inferiori ai 15 dipendenti viene estesa la disposizione, sancita dall'art. 10 della Legge 300 (Statuto dei lavoratori), in ordine al diritto di assemblea nella misura di 8 ore annue retribuite.

Nelle aziende con più di 4 dipendenti, al delegato aziendale designato dalla FILIA verranno concessi permessi sindacali retribuiti. Tali permessi, nell'anno solare, non potranno superare un monte ore di 4 ore per ogni dipendente. Il permesso verrà richiesto almeno 2 giorni prima dalla FILIA.

5°) AFFISSIONI

La Direzione aziendale consente ai sindacati firmatari dell'integrativo provinciale ed ai delegati aziendali di affiggere comunicazioni sindacali.

6°) CONTRIBUTI SINDACALI

L'azienda, con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo, nell'effettuare il pagamento delle retribuzioni mensili, opererà la ritenuta della quota contrattuale a titolo di contributo sindacale nella misura dell'1% sul salario netto (compresa la 13° e 14° mensilità) a tutti i lavoratori dipendenti che all'entrata in vigore del presente integrativo non devono ad una delle tre organizzazioni sindacali (FILZIAT, FULPIA, UILIA) nessun contributo sindacale. A cura dell'Ufficio personale dell'azienda, la distinta dei nominativi e dei rispettivi importi verrà trasmessa mensilmente alla organizzazione sindacale firmataria mediante accredito su c/c bancario da segnalarsi a cura dell'organizzazione sindacale firmataria oppure secondo altre modalità da concordarsi fra le parti.

Le trattenute di cui sopra non verranno peraltro effettuate ai lavoratori dipendenti che eventualmente ne facessero espressa richiesta. Tale richiesta in duplice copia dovrà essere consegnata alla Direzione aziendale, la quale provvederà a trattenerne una copia ed a fare pervenire l'altra all'Ufficio organizzativo sindacale dell'organizzazione sindacale firmataria.

7°) AMBIENTE DI LAVORO - TUTELA DELLA SALUTE

In applicazione dell'art. 9 della Legge 300 (Statuto), sarà consentito a tecnici del Conserzio di Medicina Preventiva, di accedere agli ambienti di lavoro, al fine di rilevare l'eventuale presenza ed entità di agenti nocivi.

Al fine di consentire al personale dipendente di sottoporsi a visita sanitaria, verrà concesso ai singoli interessati che ne facciano richiesta, un permesso retribuito pari a 4 ore all'anno solare pro-capite.

8°) SERVIZIO SOCIALE - MENSA

In ottemperanza agli accordi interconfederali provinciali e comprensoriali, le aziende contribuiranno al costo delle strutture e della gestione di mense sociali o interaziendali che sorgeranno nei luoghi dove l'azienda ha sede.

Per i lavoratori che intendono beneficiare del servizio mensa, le aziende contribuiranno al costo di un pasto giornaliero nella misura del 50%, salvo accordi già in vigore e più favorevoli al lavoratore.

9°) TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Le associazioni dell'artigianato e la FILIA provinciali opereranno presso le rispettive istanze ai vari livelli, affinché, tramite provvedimenti legislativi, venga esteso il diritto della Cassa Integrazione Guadagni anche ai dipendenti delle aziende artigiane.

In caso di estensione della Cassa Integrazione Guadagni ai dipendenti delle aziende artigiane, la retribuzione normale mensile sarà corrisposta fino al 100% per la durata massima di 90 giorni lavorativi anche non consecutivi per anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).

10°) MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Le parti, per facilitare il conteggio relativo alla applicazione da parte delle aziende della integrazione per i periodi di malattia ed infortunio non sul lavoro, hanno concordato di erogare in coincidenza ad ogni periodo di paga quanto segue:

- per i primi 3 giorni lavorativi: 100% del salario globale di fatto giornaliero;
- dal 4° al 20° giorno: 42% del salario globale di fatto giornaliero;
- dal 21° al 180° giorno: 22% del salario globale di fatto giornaliero;
- per i lavoratori con anzianità superiore a 5 anni, dal 181° giorno e fino al dodicesimo mese: 50% del salario globale di fatto giornaliero.

Con l'applicazione delle percentuali di cui sopra, non sarà effettuata nessuna trattenuta per i periodi di malattia e di infortunio non sul lavoro sulla 13° e 14° mensilità.

Per il trattamento spettante al lavoratore in caso di TBC valgono le disposizioni contrattuali.

Qualora le norme legislative in materia dovessero essere modificate, le parti si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

Rimane inteso che il lavoratore dovrà comunque raggiungere i trattamenti stabiliti dal CCNL 15/7/77.

11°) INFORTUNIO SUL LAVORO

Le parti per facilitare il conteggio relativo alla applicazione da parte delle aziende della integrazione per i periodi di infortunio, hanno concordato di erogare in coincidenza ad ogni periodo di paga, quanto segue:

- per il giorno dell'infortunio: 100% del salario globale di fatto giornaliero;
- per i successivi 3 giorni lavorativi di carenza: 100% del salario globale di fatto giornaliero;
- dal 4° al 90° giorno: 30% del salario globale di fatto giornaliero;
- oltre il 90° giorno: 13% del salario globale di fatto giornaliero.

Con l'applicazione delle percentuali di cui sopra, non sarà effettuata nessuna trattenuta per i periodi di infortunio sulla 13° e 14° mensilità.

Qualora le norme legislative in materia dovessero essere modificate, le parti si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

Rimane inteso che il lavoratore dovrà comunque raggiungere i trattamenti stabiliti dal CCNL 15/7/77.

12°) INDENNITA' DI ANZIANITA' PER LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Esclusivamente per gli operai dei molini artigiani, fermo restando le misure dei 20/30 e dei 30/30 per ogni anno di anzianità rispettivamente con decorrenza dal 1/5/75 e dal 1/11/76, previste dall'art. 58 del CCNL 15/7/77, per quanto riguarda l'anzianità maturata sino al 30/4/75 sarà corrisposta una indennità ragguagliata alla retribuzione globale di fatto nelle seguenti misure:

- fino a 5 anni di anzianità: 13,87/30 per ogni anno di anzianità;
- da 5 a 10 anni di anzianità: 16,64/30 per ogni anno di anzianità;
- oltre i 10 anni di anzianità: 19,42/30 per ogni anno di anzianità.

13°) TRATTAMENTO ECONOMICO

a) IL premio di produzione per ogni dipendente è quanto segue:

	<u>dal I/II/78</u>	<u>dal I/8/79</u>
-Per il personale del settore conserve animali dipendente da aziende industriali aderenti alle associazioni artigiane, e da aziende artigiane: .....	L. 45.000	L. 50.000
-Per il personale del settore molitorio dipendente da aziende industriali aderenti alle associazioni artigiane, e da aziende artigiane:.....	L. 35.000	L. 40.000
-Per il personale di tutti i rimanenti settori compresi nella sfera di applicazione del CCNL in vigore dal I/7/77, compreso il settore budelle e trippa, dipendente da aziende industriali aderenti alle associazioni artigiane, e da aziende artigiane: ..	L. 15.000	L. 25.000

I suddetti premi di produzione assorbono sino a concorrenza tutti i trattamenti economici aziendali definiti.

b) Dal I/II/78 le 35.000 di Elemento Aggiuntivo saranno aumentate a L.37.000 mensili.

A partire dal I/II/78 la contingenza sarà parificata a quella dell'industria.

c) A copertura del periodo di ultrattività contrattuale, sarà corrisposto, entro il mese di ottobre '78, un importo "una tantum" di L. 50.000 da erogare ai lavoratori in servizio alla data di rinnovo già in forza al 1° Maggio 1978, o proporzionalmente ai mesi di servizio prestati, ai lavoratori assunti dopo tali date ed in forza alla data di rinnovo.

14°) INDENNITA' VARIE

Dal I/II/78 le indennità mensili, a compenso delle indennità per generi in natura, utensili di lavoro, indennità caro-pane e mancata mensa, indennità lavori disagiati, indumenti di lavoro e quant'altro non propriamente definito, saranno corrisposte come segue:

	<u>Dal I/II/78</u>
-Per il personale del settore conserve animali dipendente da aziende industriali aderenti alle associazioni artigiane e da aziende artigiane: .....	L. 25.000
-Per il personale dei rimanenti settori compresi nella sfera di applicazione del CCNL I5/7/77 compreso il settore budelle e trippa, dipendente da aziende industriali aderenti alle associazioni artigiane e da aziende artigiane: .....	L. 10.000

Le suddette indennità verranno corrisposte sui seguenti istituti: ore normali, indennità anzianità, preavviso, malattia, infortunio, ferie e festività.

Queste quote, esclusi i molini artigiani e le conserve animali già regolamentati, sono comprensive delle ore residue derivanti dalla mensilizzazione.

15°) DECORRENZA E DURATA

Salvo le decorrenze particolari stabilite per singoli istituti, il presente accordo provinciale integrativo al CCNL I5/7/77 decorre dal 1° Ottobre 1978 ed ha validità fino al 31/12/1980.

Esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata R.R., tre mesi prima della scadenza dell'accordo stesso.

Rimane inteso che tutto ciò non espressamente concordato o richiamato nel presente integrativo provinciale, fanno fede gli accordi interconfederali, le leggi vigenti, il CCNL 15/7/77 e accordi precedentemente sottoscritti dalle parti contraenti.

IN FEDE

p.LE ASSOCIAZIONI PROVINCIALI ARTIGIANE

LA F.A.P.I.M.

p.LA FILIA PROVINCIALE

LA L.A.P.A.M.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



In data 16/1/1979 presso il Ministero delle Partecipazioni Statali rappresentato dal Sottosegretario Senatore Barbi sono state esaminate alternative di soluzione gestionale per l'azienda Bellentani; esperiti diversi tentativi di soluzione, è stato presentato dal rappresentante del Governo alle OO.SS. un imprenditore operante nel settore che si è dichiarato disposto a rilevare l'azienda in questione.

In data 17/1/1979 alla presenza del Sottosegretario di Stato Senatore Barbi, si sono quindi riuniti:

L'ALIVAR S.p.A.

Le OO.SS. Nazionali, Regionali, Provinciali ed Esecutivo del C.D.F. Bellentani Il Sig. Fada Giuseppe in rappresentanza della proprietà acquirente l'Azienda Bellentani.

La nuova proprietà ha presentato:

- Programmi produttivi
- Garanzie occupazionali
- Piano commerciale e d'investimenti a breve/medio/lungo termine, il tutto nell'intento di sviluppare l'attività dell'azienda nei tempi brevi, medi e lunghi sia sul piano produttivo che occupazionale.

Si conviene che la nuova Società Bellentani verrà costituita di fatto con decorrenza immediata e, formalmente, entro il giorno 31 p.v. per i necessari adempimenti legali.

La fase transitoria di passaggio della proprietà viene così regolata:

- Alivar corrisponde la retribuzione al personale presente in Fabbrica e in Filiale fino al giorno del passaggio definitivo della azienda alla nuova proprietà.

LE LINEE PROGRAMMATICHE DI SVILUPPO DELLA NUOVA BELLENTANI S.p.A. SONO LE SEGUENTI:

La nuova proprietà s'impegna a:

- continuare i rapporti di lavoro esistenti senza alcuna novazione
- applicare pienamente l'attuale contrattualistica ai diversi livelli (nazionale, provinciale, aziendale) che disciplina oggi i rapporti di lavoro
- mantenere gli attuali livelli occupazionali
- integrare il Turn-Over nei tempi tecnici necessari (entro 60 gg.) e adeguare i livelli occupazionali alle necessità produttive anche alla luce delle nuove lavorazioni come specificato di seguito, in particolare attingendo alle possibilità offerte dalle liste speciali di collocamento previste per la mano d'opera giovanile (L. 285), ed inoltre verificare con il C.D.F. e le OO.SS. competenti e con regolare periodicità trimestrale il procedere delle linee programma-

tiche.

Comunque la verifica sull'adeguamento entro il 31/3/1979.

#### PARAGRAFO 1: PROGRAMMI PRODUTTIVI E C

1.1) MACELLAZIONE

1.2) INSACCATI

1.3) LAVORAZIONI SOTTOVUOTO

1.4) PRODOTTI DA COMMERCIALIZZARE

1.5) ASSETTO DELLA RETE DI VENDITA

#### PARAGRAFO 2: INVESTIMENTI

2.1) INTEGRAZIONE ED AMMODERNAMENTI

2.2) INVESTIMENTI A BREVE PER NUOVE

2.3) LINEE DI TENDENZA PER GLI INVES

2.4) LINEE DI TENDENZA PER GLI INVES

#### PARAGRAFO 3: PIANO FINANZIARIO

Viene fornito in allegato con nota n. e le OO.SS. Nazionali.

tiche.

Comunque la verifica sull'adeguamento dei livelli occupazionali avverrà entro il 31/3/1979.

PARAGRAFO 1: PROGRAMMI PRODUTTIVI E COMMERCIALI

- 1.1) MACELLAZIONE
- 1.2) INSACCATI
- 1.3) LAVORAZIONI SOTTOVUOTO
- 1.4) PRODOTTI DA COMMERCIALIZZARE
- 1.5) ASSETTO DELLA RETE DI VENDITA

PARAGRAFO 2: INVESTIMENTI

- 2.1) INTEGRAZIONE ED AMMODERNAMENTI A BREVE
- 2.2) INVESTIMENTI A BREVE PER NUOVE LAVORAZIONI
- 2.3) LINEE DI TENDENZA PER GLI INVESTIMENTI A MEDIO/LUNGO (SALUMIFICIO)
- 2.4) LINEE DI TENDENZA PER GLI INVESTIMENTI A MEDIO/LUNGO (ALLEVAMENTO)

PARAGRAFO 3: PIANO FINANZIARIO

Viene fornito in allegato con nota riservata per il Sottosegretario Sen. Barbi e le OO.SS. Nazionali.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellocontrattonazione.it



1.1) MACELLAZIONE

L'attivazione del macello è prevista con due macellate settimanali per un totale di 600/700 suini per 42/44 settimane annue. Ciò consentirà un recupero di produttività tramite l'integrazione produttiva con la macellazione e i conseguenti miglioramenti qualitativi e di resa nonché riduzioni dei tempi oggi richiesti per lo scarico e la movimentazione delle materie prime acquistate. Ai fini della macellazione la nuova proprietà prevede la stipula di contratti di conferimento sulla base di accordi interprofessionali e in tal senso si impegna a reperire idonee fonti di approvvigionamento.

1.2) INSACCATI

Le linee di produzione prevedono:

	1978	1979
a) Mortadella:	16.000	17.000
b) Salami:	8.500	8.800
c) Coppe:	1.200	1.500
d) Cotti:	2.500	2.000
e) Strutti, ecc.:	1.000	1.000
f) Cotechini:	800	1.000
g) Bell'e Pronti	2.000	2.100
h) Prosciutti Disossati:	<u>1.500</u>	<u>1.600</u>
	33.500 q.li	35.000 q.li

N.B. Le quantità dei prodotti sono espresse in peso secco e in q.li e costituiscono riferimento base per gli sviluppi degli anni successivi.

1.3) LAVORAZIONI SOTTOVUOTO

La nuova proprietà in quanto dispone di una vasta catena distributiva intende riattivare il reparto sottovuoto in particolare per i tagli di carne bovina confezionata Caterging cioè nell'arco di circa sei mesi e con una produzione prevista per il 1979 di q.li 1.000, il che significa 2.000 q.li in ragioni di anno con i relativi eventuali riflessi occupazionali.

1.4) PRODOTTI DA COMMERCIALIZZARE

E' prevista la commercializzazione dei seguenti

- Wurstel
- Prosciutti Parma
- Speck
- Bresaola
- Pancette (parziale)

Sui prodotti sopraelencati si prevede un volume di circa 6.000 q.li; tale quantità rappresenta la media di prodotti che si prevedono per i prossimi anni futuri.

PARAGRAFO 2) - INVESTIMENTI

2.1) Integrazione ed ammodernamenti a breve

La nuova proprietà prevede alcune integrazioni (macchinario vario per cotti, ecc.) nonché l'acquisto di un nuovo impianto di macchinario per la produzione di mortadelle, che, nella logica di un programma di sviluppo a medio e lungo termine, sarà di circa 100 ml. nei primi sei mesi dell'anno in corso e di circa 300 ml. nel più ampio (79/80) di circa ulteriori 300 ml. per finire in fabbrica.

2.2) Investimenti a breve per nuove lavorazioni

In considerazione della disponibilità dell'impianto di lavorazione di mortadelle, cederà ad investimenti in questo settore per la sostituzione del macchinario esistente e l'acquisto di un nuovo impianto di lavorazione della stessa ed una volta ben analizzato il mercato.

2.3) Linee di tendenza per gli investimenti

Le aree di investimento privilegiate saranno:

- Mortadelle (linea preparazione impasti)
- Salami (insaccatrice)
- Bell'e Pronto (rinnovo linea)

Gli interventi specifici verranno definiti nel corso del 1979 e 1980, che come previsto in premessa.

#### 1.4) PRODOTTI DA COMMERCIALIZZARE

E' prevista la commercializzazione dei seguenti prodotti:

Wurstel

Prosciutti Parma

Speck

Bresaola

Pancette (parziale)

Sui prodotti sopraelencati si prevede un volume di vendita nell'arco del 1979 di circa 6.000 q.li; tale quantità rappresenta riferimento base per gli sviluppi degli anni futuri.

\*\*\*\*\*

#### PARAGRAFO 2) - INVESTIMENTI

##### 2.1) Integrazione ed ammodernamenti a breve

La nuova proprietà prevede alcune integrazioni impiantistiche (pelatrice macello - macchinario vario per cotti, ecc.) nonché ammodernamenti diversi per un importo che, nella logica di un programma di equilibrio economico a breve termine, sarà di circa 100 ml. nei primi sei mesi di esercizio e nell'arco temporale più ampio (79/80) di circa ulteriori 300 ml. per altri ammodernamenti da definire in fabbrica.

##### 2.2) Investimenti a breve per nuove lavorazioni

In considerazione della disponibilità della linea distributiva Catering si procederà ad investimenti in questo settore parallelamente alla capacità di assorbimento della stessa ed una volta ben analizzati i macchinari esistenti.

##### 2.3) Linee di tendenza per gli investimenti a medio/lungo (Salumificio)

Le aree di investimento privilegiate saranno:

- Mortadelle (linea preparazione impasti)
- Salami (insaccatrice)
- Bell'e Pronto (rinnovo linea)

Gli interventi specifici verranno definiti in Azienda nelle verifiche periodiche come previsto in premessa.

ASSETTO DELLA RETE DI VENDITA

Rimane l'impegno del mantenimento della Filiale di Roma e del deposito di Palermo e dell'assetto della rete di vendita; per i venditori diretti attualmente esistenti la nuova proprietà s'impegna ad assorbirne almeno un terzo.

L'eventuale personale di vendita non assorbito dalla Bellentani S.p.A. resterà all'ALIVAR con destinazioni professionali da definirsi.

Gli obiettivi quantitativi connessi alla effettuazione dei suddetti investimenti sono:

	<u>1980</u>	<u>1981</u>
Mortadelle	23.000/25.000	30.000/33.000
Salami	8.800/ 9.200	Idem
Bell'e Pronto	2.500	3.000/ 3.500

Per coppe, cotti e salami si ribadisce la garanzia di sviluppo partendo dal riferimento base 1979.

2.4) Linee di tendenza per gli investimenti a medio/lungo (Allevamento)

Nell'ambito del programma si prevede, senza al momento poterla scadenzare una attivazione dell'allevamento su base 2.000 capi.

L'impegno sopraddeito non può essere quantificato se non in relazione al costo/capo al momento della realizzazione.

Le produzioni verranno effettuate mantenendo gli attuali standard qualitativi nell'ambito di una strategia tesa a potenziare e valorizzare le produzioni che tradizionalmente caratterizzano il marchio, salami crudi in particolare, con relativi investimenti sul medio periodo che saranno posti allo studio e prospettati alle OO.SS.

Dal punto di vista commerciale la nuova Bellentani S.p.A. intende rivolgersi oltre che al mercato nazionale anche al mercato estero con particolare incisività. A questi fini sono previsti investimenti pubblicitari, promozionali finalizzati al necessario rilancio del mercato ed al sostenimento dello stesso.

Dal punto di vista Economico la realizzazione degli obiettivi di cui sopra lascia prevedere il raggiungimento dell'equilibrio economico entro il 1980.

La nuova proprietà ribadisce la sua fiducia nell'efficacia del marchio, nel b...  
stranze; ciò a premessa di uno sviluppo c...  
lizzati.

Si concorda infine che entro e non oltre...  
de Ministeriale, una riunione per una ver...

.....

3 - PIANO FINANZIARIO "BELLENTANI" S.p.A.

- 1) Ampliamento oggetto sociale, cambio den...  
trasformazione in S.p.A. capitale soci...
- 2) Finanziamento della consociata DISMARK  
Desenzano del Garda
- 3) Utilizzo di linee di credito già in es...  
utilizzate a nome Fada e DISMARK
- 4) Sconto portafoglio clienti su linee di  
esistenti
- 5) Finanziamento in scorte da fornitori
- 6) Fondo liquidazione indennità licenziam...

Totale

Tale capitale copre una produzione di cen...  
to un margine di sicurezza di oltre un te...  
te a gestire correttamente la predetta az...

La nuova proprietà ribadisce la sua fiducia nel mercato in cui la Bellentani opera, nell'efficacia del marchio, nel bagaglio di professionalità delle mae stranze; ciò a premessa di uno sviluppo che vada oltre i termini temporali ana lizzati.

Si concorda infine che entro e non oltre un anno data verrà effettuata, in se de Ministeriale, una riunione per una verifica complessiva.

\*\*\*\*\*

3 - PIANO FINANZIARIO "BELLENTANI" S.p.A.

1) Ampliamento oggetto sociale, cambio denominazione e trasformazione in S.p.A. capitale sociale	L.	300.000.000
2) Finanziamento della consociata DISMARK S.p.A. di Desenzano del Garda	"	300.000.000
3) Utilizzo di linee di credito già in essere e non utilizzate a nome Fada e DISMARK	"	500.000.000
4) Sconto portafoglio clienti su linee di sconto già esistenti	"	500.000.000
5) Finanziamento in scorte da fornitori	"	500.000.000
6) Fondo liquidazione indennità licenziamento	"	1.100.000.000
Totale Capitale	L.	3.200.000.000

Tale capitale copre una produzione di cento giornate lavorative avendo per tan to un margine di sicurezza di oltre un terzo del necessario capitale occorren te a gestire correttamente la predetta azienda.

VERBALE DI ACCORDO

1° Giugno 1978

DITTA CALPAK S.p.A. DI SAN FELICE S.P.

- 1)- Razionalizzare e sviluppare l'attività produttiva.
- 2)- Migliorare le condizioni ambientali di lavoro.
- 3)- A realizzare il razionale sfruttamento delle risorse quali acqua ed energia attraverso l'applicazione di tecnologie che consentano il recupero e il riciclaggio delle stesse ottenendo nel contempo il duplice obiettivo di contribuire al disinquinamento delle acque e dell'ambiente e contemporaneamente realizzando una concreta azione in direzione del miglior utilizzo delle risorse.
- 4)- Al miglioramento e ad una maggiore utilizzazione delle strutture produttive esistenti al fine di aumentare l'efficienza consentendo, per il tramite di tali investimenti anche l'aggiornamento della presentazione dei prodotti che consideri gli aspetti innovativi che intervengono a livello legislativo e tenga conto delle esigenze del consumatore nel quadro anche di una organica politica dei prezzi.  
L'importo, la destinazione e gli impegni produttivi per il 1978 vengono comunicati alle OO.SS. in una nota riservata che è parte integrante del presente accordo.

LIVELLI OCCUPAZIONALI - L'Azienda si impegna a mantenere complessivamente inalterato il livello occupazionale attuale del personale fisso. Sulla base dei programmi produttivi enunciati, la Direzione della CALPAK S.p.A. e le OO.SS. firmatarie del presente accordo concordano sulla necessità di dare risposte concrete alle esigenze occupazionali della zona. Al fine di realizzare tale obiettivo, e sempre che le condizioni di reperibilità del prodotto e di mercato lo consentano, l'Azienda si impegna ad aumentare in misura consistente, rispetto allo scorso anno, il numero complessivo di ore lavorate nel corso del 1977.

Tale ipotesi rimane necessariamente legata alle condizioni climatiche favorevoli e ad una normale situazione di mercato nel settore della frutta fresca, e più in particolare, delle pere Williams.

La linea di impegno portata avanti sarà comunque a realizzare, tenuto conto del corso del 1977, periodi di occupazione al fine di superare la concentrazione lavorazioni.

LEGGE N° 285 - OCCUPAZIONE GIOVANILE

dalle legge n° 285 e sulla base delle discussioni per il rinnovo concordano sulla necessità di stabilire la scuola e le imprese onde programmare la necessità al fine di garantire i giovani della zona. A tale proposito stenti nell'ambito comprensoriale tenute presenti le inderogabili esigenze dei propri quadri intermedi, i giovani licenziati dagli istituti tecnici impegna a:

- 1)- ricercare, unitamente alle OO.SS. le tecniche esistenti nel corso del 1977.
- 2)- ad attuare, attraverso i comitati di zona, un concreto intervento nella direzione dei giovani.

In tale quadro si concorda nell'intento di procedere alla stipula di accordi con i giovani da ricercarsi tra le seguenti categorie: laboratorio chimico - diplomati. Quanto sopra nel quadro delle norme in vigore sulla base delle indicazioni operative in attuazione alla stessa legge.

LEGGE 9 DICEMBRE 1977 N° 903 - In base alla

si conviene che, durante i periodi di lavorazione di debbano attuare 3 ore di lavoro notturno alle donne anche nel periodo mattino.

La linea di impegno portata avanti dalla Direzione aziendale tenderà comunque a realizzare, tenuta presente l'esperienza maturata nel corso del 1977, periodi di occupazione più ampi nell'arco dell'anno al fine di superare la concentrazione, in brevi periodi, delle diverse lavorazioni.

LEGGE N° 285 - OCCUPAZIONE GIOVANILE - In attuazione alle norme previste dalle legge n° 285 e sulla base delle necessità emerse nel corso delle discussioni per il rinnovo dell'accordo aziendale, le parti concordano sulla necessità di stabilire un rapporto più costruttivo tra la scuola e le imprese onde programmare nel breve - medio e lungo periodo - la necessità al fine di garantire sbocchi occupazionali ai giovani della zona. A tale proposito, sulla base delle potenzialità esistenti nell'ambito comprensoriale, la Direzione della CALPAK S.p.A., tenute presenti le inderogabili necessità di procedere alla formazione dei propri quadri intermedi, ricercando tale personale tra i giovani licenziati dagli istituti tecnici esistenti nel comprensorio, si impegna a:

- 1)- ricercare, unitamente alle OO.SS. un rapporto costante con le scuole tecniche esistenti nel comprensorio;
- 2)- ad attuare, attraverso i contratti di formazione e lavoro, un concreto intervento nella direzione di garantire occupazione ai giovani.

In tale quadro si concorda nell'arco della durata del presente accordo di procedere alla stipula di contratti formazione lavoro per n.8 giovani da ricercarsi tra le seguenti qualifiche e specializzazioni: laboratorio chimico - diplomati di specializzazioni tecniche.

Quanto sopra nel quadro delle norme previste dalla legge n. 285 e sulla base delle indicazioni operative che verranno definite dalla Regione in attuazione alla stessa legge.

LEGGE 9 DICEMBRE 1977 N° 903 - In base all'art. n.5 della citata legge si conviene che, durante i periodi in cui per esigenze tecniche di lavorazione di debbano attuare 3 turni, viene autorizzato il lavoro notturno alle donne anche nel periodo dalle ore 24 alle ore 6 del mattino.



PR MIO DI PRODUZIONE - A decorrere dal 1° Marzo 1978 i nuovi valori mensili del premio di produzione saranno comprensivi delle indennità di campagna prevista dai precedenti accordi aziendali e dal contratto nazionale e della indennità speciale di campagna (prodotto fresco). Da tale data pertanto il premio di produzione sarà corrisposto a tutti i lavoratori dipendenti (fissi e stagionali) nelle misure e con le scadenze più sotto specificate:

1° Marzo 1978	L. 24.000
1° Gennaio 1979	L. 28.000
1° Gennaio 1980	L. 34.000

Le quote di salario aziendale superiori ai valori di cui sopra saranno corrisposte agli aventi titolo come "assegno ad personam". L'assegno ad personam non potrà in nessun caso essere assorbito salvo nei casi previsti dal CCNL.

Nota esplicativa - Gli aumenti del premio garantiti, concordati fra l'Azienda e le OO.SS. alle rispettive scadenze sono pari a:

1.3.78	L. 3.000 (fissi)	L. 3.000 (stagionali)
1.1.79	L. 3.000 (fissi)	L. 4.000 (stagionali)
1.1.80	L. 4.000 (fissi)	L. 6.000 (stagionali)

INTEGRAZIONE MALATTIA ED INFORTUNIO - L'Azienda garantisce al lavoratore fisso, alla scadenza di ogni periodo di paga, la retribuzione mensile nella misura di 173 ore di retribuzione globale di fatto. Il lavoratore, all'atto della liquidazione delle indennità da parte degli Enti previdenziali, rimborserà all'Azienda l'ammontare delle indennità percepite nei limiti di quanto anticipato dall'azienda.

AMBIENTE DI LAVORO - L'Azienda destinerà investimenti per l'attuazione di un piano razionale, possibile sistemazione e miglioramento degli impianti e delle strutture (sala di sterilizzazione ecc.) teso a garantire più efficacemente la tutela dell'integrità e della salute dei lavoratori: tutto ciò in accordo con il CdF che potrà chiedere l'esecuzione di accertamenti e rilevazioni da parte degli organi competenti con retribuzione dei permessi necessari per l'effettuazione delle visite mediche e degli esami eventualmente richiesti nei limiti di tempo strettamente necessario.

La concessione del contributo di...  
per le cure balneotermali viene

MENSA - L'Azienda inserirà le attrezzature più efficienti entro il 20...  
sto nella quantità e nella qualità

Scadenza dell'accordo: 29 Febbraio 1978

Per quanto qui non espressamente richiesto...  
e i precedenti accordi Aziendali.

CALPAK S.p.A.

ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALISTE  
SAN FELICE SUSSANO

PROGRAMMI

A Vostra richiesta ed in ottemperanza degli accordi vigenti, nei limiti derivanti dalle condizioni mai verificatesi in passato, Vi illustreremo le attività di produzione e di investimento per l'anno in corso e di chiarire i contenuti man mano che si andranno o meno preso consistenza.

Piselli

Nell'impossibilità di mantenere i mercati...  
fa per l'accresciuta concorrenza di...  
quali Belgio e Francia, la produzione...  
tratta nei limiti offerti dal mercato

La concessione del contributo di lire 30.000 (trentamila) previsto per le cure balneotermali viene esteso all'arco di tutto l'anno.

MENSA - L'Azienda inserirà le attrezzature necessarie per rendere il servizio più efficiente entro il 20 Giugno 1978 e per migliorare il pasto nella quantità e nella qualità.

Scadenza dell'accordo: 29 Febbraio 1980

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le regole del CCNL e i precedenti accordi Aziendali.

Seguono Firme

CALPAK S.p.A.

ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI DI  
SAN FELICE SUL PANARO

PROGRAMMI PER IL 1978

A Vostra richiesta ed in ottemperanza a quanto previsto dagli accordi vigenti, nei limiti derivanti da una situazione mutevole come mai verificatasi in passato, Vi illustriamo i nostri programmi di produzione e di investimento per l'anno appena iniziato, con l'intenzione di chiarire i contenuti man mano che eventi, ora appena intuiti, avranno o meno preso consistenza.

Piselli

Nell'impossibilità di mantenere i mercati esteri, già serviti alcuni anni fa per l'accresciuta concorrenza di Paesi climaticamente più favoriti, quali Belgio e Francia, la produzione dovrà essere complessivamente contratta nei limiti offerti dal mercato nazionale.

#### Pomodoro

La concorrenza dei Paesi di recente associazione al Mercato Comune non ci permette di continuare la produzione di concentrato con destinazione diretta al consumo, ma esclusivamente all'auto-trasformazione in salse a più alto contenuto di mano d'opera e di tecnologia.

Attraverso tale sistema riteniamo di poter mantenere i precedenti livelli occupazionali, pur riducendo il quantitativo di materia prima lavorata, rispetto ai valori raggiunti anni orsono.

Per quanto attiene il pomodoro, sono allo studio, a livello di consumo, prodotti nuovi che potrebbero aggiungersi alla nostra attuale gamma a partire dalla stagione 1979. La decisione definitiva potrà essere presa esclusivamente dopo che le attuali ricerche di mercato avranno dato esito positivo.

#### Frutta

La produzione di frutta allo sciroppo rimane uno dei capi saldi essenziali dell'azienda per quelle varietà (Pere Williams e Macedonia di Frutta) per le quali abbiamo attrezzature ampiamente collaudate e mercati normalmente ricettivi.

Fattori che continuiamo a considerare eccezionali, quali l'irreperibilità della materia prima in senso assoluto ed a livelli di prezzo tale da comportare lavorazioni in perdita, come verificatosi di recente, possono ridurre notevolmente il nostro utilizzo di personale, in special modo stagionale.

#### Succhi di Frutta

Nonostante la scomparsa dal mercato di alcune aziende del settore, non prevediamo significativi incrementi di produzione poichè il mercato è fortemente dominato da organizzazioni Cooperative che utilizzano materia prima loro disponibile a prezzo politico.

#### Investimenti

Nel 1978 sono programmati investimenti per oltre 300.000.000 lire, di cui quasi la metà destinati a migliorare l'utilizzo di risorse, quali acqua ed energia, attraverso l'applicazione di tecnologie nuove nel recupero e riciclaggio delle stesse.

I fondi rimanenti saranno impiegati nel lavoro e nel miglioramento di strutture di aumentare sia l'efficienza, sia della presentazione dei nostri prodotti legislative nonchè dei cambiamenti

Sintetizzando quanto esposto sopra, nella produzione industriale, segnalando la stampa della più diversa ispirazione scurabile anche la nostra azienda, sia generalizzata dei consumi, sia per un in cui l'industria conserviera nazionale recente attuato ed attuando allargando effetti negativi hanno già creato le decisioni delle Autorità Comunitarie.

A tale riguardo non possiamo non segnalare eventuali decisioni discriminatorie, che possono avere sulla attività dell'azienda nella peculiare condizione di avere esaurirsi i prodotti a più alto contenuto di, a parità di materia prima trasformata nell'impiego di mano d'opera per un

I fondi rimanenti saranno impiegati nel miglioramento dell'ambiente di lavoro e nel miglioramento di strutture produttive esistenti, al fine di aumentare sia l'efficienza, sia di permetterci un aggiornamento nella presentazione dei nostri prodotti che tenga conto delle innovazioni legislative nonché dei cambiamenti nei gusti del consumatore.

Sintetizzando quanto esposto sopra, possiamo affermare che la caduta nella produzione industriale, segnalata con preoccupante continuità dalla stampa della più diversa ispirazione, interessa in misura non trascurabile anche la nostra azienda, sia per una innegabile riduzione generalizzata dei consumi, sia per una specifica difficile situazione in cui l'industria conserviera nazionale si è venuta a trovare con il recente attuato ed attuando allargamento della Comunità Europea, i cui effetti negativi hanno già creato le premesse per correttivi allo studio delle Autorità Comunitarie.

A tale riguardo non possiamo non segnalare gli effetti deleteri che eventuali decisioni discriminatorie, coscienti o meno, di tali iniziative possono avere sulla attività della nostra azienda, la quale si trova nella peculiare condizione di avere sempre privilegiato fin dal suo costituirsi i prodotti a più alto contenuto di valore aggiunto ponendosi quindi, a parità di materia prima trasformata, fra le prime, se non la prima nell'impiego di mano d'opera per unità di prodotto agricolo impiegato.

Archivio Storico CISL  
portaledellacontrattazione.it



VERBALE DI ACCORDO

1/6/1978

C.C.S. (CONSORZIO CASEIFICI SOCIALI)

Scelte per programmazione e investimenti.

Premessa:

Le parti ribadiscono la validità nel metodo e nel merito degli obiettivi proposti dal piano triennale di sviluppo della Cooperazione Agricola aderente alla Lega Nazionale Cooperative. Le parti giudicano positivo il metodo collegiale di confronto sperimentato in relazione all'attuazione degli impegni di informazione previsti dal C.C.N.L.

QUADRO POLITICO:

Si coglie la presente occasione di incontro per ribadire come si è potuto verificare una concreta convergenza sulle indicazioni di politica economica, quadro necessario per gli obiettivi di sviluppo sopra enunciati.

Tali obiettivi sono sintetizzabili nell'esigenza di concreti atti volti ad affermare la centralità dell'agricoltura, il suo sviluppo programmato, un nuovo rapporto fra industria di trasformazione e settore primario.

Si ribadisce che una positiva politica per tali obiettivi deve articolarsi su alcune linee fondamentali: revisione della politica comunitaria, riforma istituzionale, politica delle strutture.

Si valutano nel contempo positivi i provvedimenti legislativi volti alla programmazione dell'intervento pubblico nel settore e gli indirizzi enunciati nei recenti accordi governativi.

Si dovrà stimolare la definizione e l'attuazione di tali scelte; va sviluppato anche un approfondito confronto sulle linee individuate dal piano regionale di settore.

ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA:

Per quanto riguarda i programmi aziendali si conferma che l'impegno è volto ad una piena utilizzazione degli impianti, dei magazzini ed ad una razionalizzazione produttiva e organizzativa.

L'iniziativa del C.C.S. sarà rivolta all'allargamento della base sociale favorendo nel contempo l'opera di ristrutturazione e di ammodernamento della rete casearia, intensificando il rapporto e ribadendo le proposte unitarie con le altre Centrali Cooperative impegnandosi anche ad evitare in questo ambito investimenti ripetitivi.

In tale direzione anche il sindacato intende autonomamente muoversi per facilitare le iniziative unitarie svolgendo opera di sensibilizzazione.

Si concretizza così la valutazione del programma di sviluppo come intervento economico che, collegandosi a scelte di programmazione, diventa obiettivo di lotta che faccia nascere forme di sensibilizzazione ed impegno del più rappresentativo arco di forze sociali sulla realizzazione dei singoli contenuti, ciò nella consapevolezza dei vincoli oggettivi che le possibilità finanziarie e la situazione di mercato possono essere di ostacolo alla realizzazione degli obiettivi.

#### OCCUPAZIONE:

Mentre si conferma l'incremento occupazionale registrato nell'ultimo semestre con un saldo occupazionale positivo di N. 7 unità ci si impegna ad incontrarsi nel dicembre 1978 per vagliare la possibilità di nuove assunzioni che, in relazione alle prospettive di sviluppo garantiscono in primo luogo la sostituzione del "Turn over".

In quell'ambito uno sforzo prioritario si dovrà svolgere all'occupazione giovanile stimolando il funzionamento dalla Lex. 285 tramite lo sviluppo di corsi di formazione/lavoro gestiti dall'Ente Locale per le figure professionali richieste od in mancanza di questi tramite altre forme di assunzione previste dalla stessa L. 285 ed eventuali successive modificazioni.

Sarà attentamente valutata la possibilità di allargare le posizioni di lavoro occupate da personale femminile tramite un graduale programma di miglioramenti tecnologici compatibili con le caratteristiche strutturali dell'Azienda finalizzati a diminuire lo sforzo fisico.

Quest'azione potrà precisarsi anche con la collaborazione degli Istituti Pubblici competenti.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - UTILIZZO FERIE:

Organizzazione e professionalità:

Le parti concordano di sviluppare un'organica crescita della capacità professionali offrendo a tutti i lavoratori la possibilità di una più elevata qualificazione.

Si conviene infatti che l'inserimento nella categoria non deve essere conseguenza di una promozione per "anzianità", o frutto di automatismo al di fuori delle norme contrattuali, non deve essere nemmeno leva salariale; deve invece diventare espressione di superiore qualificazione come valore che comprendi preparazione tecnica-esperienza-professionalità.

Per tale scopo si definisce l'esigenza di un impegno comune nella direzione di una rotazione per l'arricchimento delle mansioni sia a livello produttivo che amministrativo.

Tale iniziativa dovrà superare incrostazioni ed abitudini consolidate anche dalle maestranze e dovrà svilupparsi secondo alcune caratteristiche:

- 1)- in primo luogo la sperimentabilità in quanto trattasi di esperienze nuove su cui vanno iniziate esperienze che vedono le componenti impegnate in un approfondimento ed in una verifica volta a garantire anche la salvaguardia dei livelli di produttività stabiliti;
- 2)- la gradualità: l'intervento dovrà investire in maniera programmata e progressiva, gruppi limitati di lavoratori individuati collegialmente sulla base di caratteristiche di disponibilità e di potenzialità;
- 3)- la durata nel tempo adeguata al raggiungimento di una professionalità articolata e approfondita;
- 4)- la disponibilità alla mobilità infraziendale dei lavoratori in base a previste esigenze e per permettere l'effettuazione della rotazione

Diventa quindi opportuno affrontare questa problematica sotto forma di progetti che dovranno interessare man mano gruppi di lavoratori possibilmente omogenei per qualifiche e capacità professionali di partenza.

Tali progetti dovranno essere definiti nel dettaglio e seguiti nello svolgimento da un comitato paritetico formato da rappresentanti sindacali e dell'azienda.

Al termine di tali progetti si verificherà la possibilità di riconoscimento della qualifica contrattuale superiore.

Si riconosce altresì che si dovrà operare anche sul piano della formazione dei quadri e degli operatori sia produttivi che amministrativi che tecnici tramite iniziative aziendali e interaziendali che consentano di impadronirsi di tecniche ed approfondire scelte sia per quel che riguarda la gestione e l'organizzazione aziendale, sia per far fronte ai processi di automazione.

Per quanto riguarda i tecnici di laboratorio si favorirà anche la circolazione delle esperienze tramite incontri interni.

Per quanto riguarda gli addetti al magazzino l'applicazione della rotazione dovrà permettere anche un'adeguata permanenza nelle singole posizioni di lavoro per permettere il raggiungimento di conoscenze professionali approfondite.

Si rileva l'esigenza di procedere anche alla revisione di alcuni mansionari e dell'organizzazione di alcuni settori aziendali; si ricorda

1) l'ufficio di Segreteria; 2) il settore Vendite - Acquisti.

Le proposte definite in merito saranno discusse con il C.d.F.

#### AMBIENTE DI LAVORO E MEDICINA PREVENTIVA

1)- Si conviene che il Consiglio di Fabbrica si potrà incontrare coi dirigenti aziendali preposti per discutere sulla sistemazione di attrezzature e impianti finalizzati a migliorare situazioni ambientali ed a eliminare cause di disagio, in particolare nel burrificio sarà messo a punto l'impianto di condizionamento.

2)- Pur ribadendo il precedente accordo sulla validità dell'attività del Comitato Provinciale di Medicina Preventiva, nella sua funzione di miglioramento del rapporto lavoratore/ambiente, le parti si impegnano a creare le condizioni perchè il Movimento Cooperativo divenga partecipe della gestione del servizio e della definizione delle tariffe.

Le visite svolte dai lavoratori in orario di lavoro presso il Centro di Medicina Preventiva, sulla base di programmi di intervento concordati fra Centro, C.C.S. e C.d.F. anche in relazione alle ore di visita previste, saranno a carico dell'azienda.



- 3)- Per quanto concerne situazioni di assenteismo e disaffezione, premesso che dovranno essere rimosse le eventuali cause di natura ambientale, le parti si impegnano ad una discussione preventiva per assumere posizioni comuni senza togliere autonomia alle parti.

RAPPORTO AZIENDA LAVORATORI:

Al fine di una forficua attuazione dei rapporti basati sulla partecipazione ed il coinvolgimento delle maestranze si definisce quanto segue:

- 1)- le assemblee generali e di reparto sui programmi di investimento e produttivi si svolgeranno di norma fuori orario di lavoro;
- 2)- le iniziative di qualificazione professionale fuori orario di lavoro saranno retribuite come ore ordinarie;
- 3)- le relazioni sindacali con l'azienda si svolgeranno (fino al termine dell'orario normale di lavoro) utilizzando i permessi sindacali contrattuali.

F E R I E:

In relazione all'esigenza di pieno utilizzo degli impianti ed ai problemi collegati alle assunzioni a tempo determinato, entro il febbraio di ogni anno, a partire dal 1979, si definirà un programma di scaglionamento su tutto l'arco dell'anno al fine di evitare ogni concentrazione di periodi feriali, definendo priorità, rotazioni ed eventuali forme di incentivazione verso nuovi modi di utilizzazione del priodo feriale.

CELLISTI:

Nel caso non fosse possibile individuare un solo lavoratore che si assumesse l'incarico si definirà concordamente un gruppo di almeno 5 lavoratori disponibili a svolgere l'attività di cellista a turni mensili. In tal caso l'indennità prevista sarà versata mese per mese al lavoratore di turno.

AUTISTI:

L'indennità per colazione è fissata in L. 1.500 con partenza alla notte e di L. 1.000 con partenza di giorno.

Gli indumenti (scarpe, stivali, eskimo) saranno sostituiti quando consumati a carico del C.C.S.

ORARIO MAGAZZENO:

Per gli addetti al magazzino è stabilito il seguente orario:

- INVERNALE (da ottobre a marzo) 8-12 / 13-17
- ESTIVO (da aprile a settembre) 8-12 / 13.30-17.30

ADDETTI LABORATORIO:

Al fine di limitare il disagio causato dal particolare orario di lavoro degli addetti al laboratorio, specie in alcuni periodi dell'anno, si definisce quanto segue come sostituzione precedenti accordi.

Viene definita durante tutto l'arco dell'anno, di norma almeno mezza giornata settimanale a turno a recupero di prestazioni eccedenti le otto ore che abbiano luogo nell'arco della settimana.

Nei mesi invernali (da ottobre a marzo) il riposo potrà superare la mezza giornata settimanale.

Si chiarisce che questo recupero sarà effettuato alla pari (1h per 1h) quando si svolgerà nell'arco di 30 gg. dalla prestazione; sarà effettuato con maggiorazione (1h27' per 1h) quando si svolgerà oltre 30 gg. dalla prestazione.

Si chiarisce che per gli addetti al laboratorio inquadrati in 1° categoria il recupero avverrà sempre alla pari (1h per 1h).

M E N S A:

Fermo restando l'attuale trattamento e organizzazione, il valore della mensa sarà del 40% dal 1.6.78 a carico del lavoratore sulla base del costo complessivo verificato congiuntamente da C.C.S. e C.d.F.

L'adeguamento della cifra a carico del lavoratore alla percentuale stabilita avrà periodicità semestrale.

PREMIO DI PRODUZIONE:

Dall'1/6/78 il premio di produzione sarà di L. 54.225, dall'1/5/79 sarà di L. 58.225 complessive.

A tutti i lavoratori in servizio dall'1/12/77 al 31/5/78 sarà erogato un

premio di L. 30.000 "una tantum" entro il periodo di paga giugno 1978  
proporzionatamente ai mesi di presenza effettiva.

Nel primio di produzione è assorbito il valore della strenna natali-  
zia a partire dal 1978.

Il presente accordo decorre dall'1/6/78 ed ha validità fino al 30/11/80.

Segue Firma



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

IPOTESI DI ACCORDO SOTTOSCRITTA DALLA F.I.L.I.A.  
E DALLE TRE CENTRALI COOPERATIVE IL 2 - 10 - 1978

PARTE RIGUARDANTE INVESTIMENTI - RISTRUTTURAZIONE - UTILIZZO DEGLI  
IMPIANTI - OCCUPAZIONE

Fra la Federazione Italiana Lavoratori Industria Alimentare (FILIA) e le Centrali Cooperative Regionali

si è convenuto di stipulare il presente accordo integrativo al CCNL 1/7/1977, da valere per tutta la zona emiliana dove si produce formaggio "Parmigiano Reggiano".

I recenti provvedimenti legislativi (legge quadrifoglio, 675, ecc.) rappresentano un primo strumento per un diverso sviluppo agro-industriale del paese che sia in grado in pochi anni di fare fronte almeno al 90% dei prodotti agricoli e di quelli trasformati per le esigenze alimentari.

Tale obiettivo può essere realizzabile nel breve e medio periodo in un quadro programmatico certo, anche attraverso il razionale sfruttamento di tutte le risorse disponibili.

Per la realizzazione degli obiettivi prima richiamati (oltre all'impegno delle componenti sociali interessate) anche i piani regionali di settore debbono rappresentare un utile terreno di confronto, nel quadro generale delle scelte e delle priorità che si pongono come scopo primario, lo sviluppo complessivo della economia del Paese.

Ciò è possibile mediante il rilancio socio-economico delle zone interne mediante un intervento integrato agro-silvo-zootecnico; l'estensione cerealicola e foraggera e delle capacità della mangimistica secondo criteri di miglioramento quantitativo e qualitativo del patrimonio zootecnico.

Tutto questo è strettamente collegato e per alcuni aspetti interdipendente, da alcune considerazioni di politica agraria in armonia con lo sviluppo del settore zootecnico ed in particolare del comparto lattiero-caseario nonché anche della necessità di vedere accolte le istanze da tempo fatte presenti dalla cooperazione, dal sindaca-

to volte ad una revisione della politica agricola CEE che meglio tutelino gli interessi del nostro paese.

La Regione Emilia-Romagna deve continuare a garantire il proprio specifico apporto al rilancio zoo-caseario, contribuendo a qualificare ed incrementare le produzioni per cui oggi siamo costretti, per buona parte a dipendere dall'estero, come il latte ed i suoi derivati e la carne.

Con il rinnovo dell'integrativo del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali, nell'ambito delle rispettive e reciproche posizioni autonome, intendono delineare e definire una proposta di ristrutturazione del settore, finalizzata alla creazione di strutture efficienti ed in grado di assolvere all'importante ruolo che assume nello sviluppo agro-alimentare dell'area investita e che sia in grado di garantire: - una equa remunerazione ai produttori per il prodotto conferito;

- il consolidamento qualitativo e quantitativo nella produzione del Parmigiano-Reggiano;
- più qualificati livelli occupazionali;
- il sorgere di strutture tecnico economiche ottimali.

Tutto ciò premesso:

le centrali cooperative e le organizzazioni sindacali concordano su di una ipotesi di ristrutturazione secondo criteri che tengano conto della realtà cooperativa e del territorio.

Tale ipotesi si inserisce nella esigenza di evitare che la ristrutturazione continui, come nel passato, attraverso un processo spontaneo, a volte disordinato, il più delle volte con costi anche ripetitivi che di fatto tendono a vanificare gli sforzi compiuti.

#### A) OBIETTIVI DA SEGUIRE PER REALIZZARE IL PIANO DI RISTRUTTURAZIONE

Caseifici che:

- raggiungano capacità di trasformazione da 15/20.000 q.li di latte o oltre in pianura e 8/10.000 q.li in collina e montagna realizzando così condizioni per la creazione di strutture otti

mali anche per quanto attiene l'allevamento dei suini e sono in grado di adempiere alle vigenti disposizioni di legge in materia di inquinamento.

- Utilizzano gli impianti per tutto l'arco dell'anno nella produzione del formaggio, anche attraverso i necessari interventi di programmazione della fecondazione.

Nel contesto del piano di ristrutturazione del settore, fermo restando la necessità di realizzare il più corretto rapporto tra produzione e consumo, onde eliminare la speculazione commerciale si pongono nei caseifici problemi particolarmente connessi alla stagionatura del formaggio e alla lavorazione delle panne per un utilizzo razionale delle strutture in grado di contenere i costi.

A tal fine, per realizzare tali obiettivi si individuano nei consorzi di secondo grado gli strumenti idonei.

#### B) CONDIZIONI NECESSARIE PER REALIZZARE IL PIANO

Nel contesto delle linee prima richiamate, l'intervento pubblico dovrà essere orientato ad incentivare le strutture che si prefiggano di raggiungere i suddetti obiettivi.

- 1) In questo ambito, in relazione a quanto definito nel precedente accordo sindacale comprensoriale in relazione agli appalti, si ribadisce l'influenza negativa sul piano sociale ed economico di questo fenomeno e l'estraneità di tali realtà alla natura cooperativa ed agli obiettivi di ristrutturazione sopra esposti.

Le parti si impegnano attraverso le loro articolazioni provinciali laddove tale fenomeno sussiste, ad incontrarsi per perseguire congiuntamente l'obiettivo di un graduale ed effettivo superamento degli appalti entro la vigenza del presente accordo sindacale.

Per tali motivi le parti contraenti convengono sul non privilegio in relazione all'auspicato finanziamento pubblico volto alla ristrutturazione, delle strutture che entro la data di cui al precedente comma non abbiano superato il fenomeno dell'appalto.

- 2) Impegnare Regione,, Province, Comprensori e Comunità Montane, nel l'ambito delle loro specifiche competenze ad emanare provvedimenti e normative che tengano conto delle linee di ristrutturazione.
- 3) Utilizzare i benefici previsti dalla legge per le associazioni dei produttori nel comprensorio del parmigiano reggiano. Ad essa dovranno essere affidati tutti i compiti previsti dalla stessa legge.
- 4) Sviluppare attraverso gli enti e le istituzioni preposte alla ricerca scientifica, privata e pubblica un programma unitario che contribuisca a specializzare ulteriormente le tecniche di allevamento; la selezione delle razze; sia delle lattifere che dei suini che sviluppi e riorganizzi diversamente la fecondazione; che contribuisca alla difesa sanitaria; che sia in grado di progettare strutture tecniche produttive funzionali al razionale processo produttivo.
- 5) Impegnare la scuola, dall'università agli istituti specializzati, in programmi integrati di scuola lavoro. .

C) STRUMENTI PER LA DEFINIZIONE DEL PIANO

Per la definizione del piano organico di ristrutturazione da attuarsi sulla base dei criteri e degli orientamenti prima richiamati, le centrali cooperative e le organizzazioni sindacali concordano sulla esigenza di procedere, d'intesa con i comprensori, le comunità montane e l'ERSA, alla effettuazione di una indagine tesa ad accertare:

- il numero dei caseifici esistenti - lo stato degli impianti e le strutture - la quantità del latte conferito - il numero delle stalle e delle lattifere esistenti e le possibili prospettive di sviluppo degli allevamenti zootecnici - gli allevamenti suinicoli esistenti e lo stato delle porcilaie anche in riferimento al grado di inquinamento degli allevamenti, alla loro localizzazione - ecc..

D) TEMPI E MODI

Le organizzazioni cooperative, sulla base degli elementi prima richiamati entro il 30/6/1979 formuleranno le proposte di piani compren

soriali relativi alla ristrutturazione della rete casearia e conseguentemente degli allevamenti dei suini, e sottoporranno i progetti suddetti alla valutazione e alla discussione delle OO.SS., professionali, degli organi istituzionali (Regione - Provincia - Comprensori e Comunità Montane).

Le Organizzazioni Sindacali e le centrali cooperative auspicano che i piani come sopra definiti vengano recepiti dai piani regionali di settore.

E) PROFESSIONALITA' E LIVELLI OCCUPAZIONALI

- a) In relazione al progetto di ristrutturazione che ipotizza delle unità produttive riformate, sia sotto il profilo quantitativo e qualitativo diventa necessario accrescere la capacità tecnica professionale dei lavoratori.
- Mentre avanza il progetto di ristrutturazione di dovrà elaborare nell'ambito di un confronto con l'Ente Pubblico (per la definizione dei programmi e dei metodi di tali interventi formativi), un piano di qualificazione e di riqualificazione professionale collegato in modo prevalente alla nuova organizzazione del lavoro; non solo in direzione degli attuali addetti, ma volto anche all'inserimento dei giovani, avvalendosi delle leggi per l'occupazione giovanile (285) e della normativa del fondo Sociale Europeo.
- b) Gli organici aziendali andranno concordati all'inizio di ogni anno con il sindacato nell'ambito di ogni comprensorio o comunità montana avendo presente le esigenze produttive, mercato del lavoro ed il rispetto delle norme contrattuali e legislative in materia di orari, di riposi settimanali e di godimento delle ferie.
- c) La necessaria mobilità derivante dal processo di ristrutturazione sarà preventivamente contratta e concordata fra cooperazione e sindacati nell'ambito delle leggi vigenti.

Le parti contraenti si impegnano ad incontrarsi periodicamente per verificare lo stato di attuazione degli impegni sottoscritti nel presente accordo.



VERBALE DI ACCORDO

13/7/78

DITTA CEREALFIOCCO S.a.S. DI CAVEZZO

1)- L'assunzione, con passaggio diretto, di lavoratori provinienti dal S.A.L. MEC di S.Prospiero, per dare attuazione alle intese sulla mobilità.

2)- Le modalità sono le seguenti:

N.4 lavoratori più un meccanico entro il 20/7/78,  
il restante personale necessario al completamento del turno entro l'8/9/78 donne, con l'entrata in funzione del confezionamento.

Il presente accordo rientra nella duplice esigenza di salvaguardare l'occupazione e la capacità professionale, e di garantire l'impulso al settore agro-industriale.

Seguono Firme

C . I . A . M .

Addì 1/6/1978 ha avuto luogo un incontro fra il Consiglio di Fabbrica della C.I.A.M. rappresentato dai Sigg. Manzini Emilio, Bianchi Ivaldo, Stefani Elio, Zanni Mara, Orlandi Savio, Guerrieri Jaques, assistiti da due rappresentanti della F.I.L.I.A. provinciale e la Direzione della CIAM nelle persone dei sigg. Natalini Pier Luigi, Cavallini Delfo, Schiavi Cesare, Calzolari Agostino, Baraldi Paole con l'assistenza del Sig. Boccaletti Federico dell'Associazione Provinciale Cooperative Agricole.

In tale sede, definendo quanto già discusso in precedenti riunioni si è stabilito quanto segue:

1) Scelte per programmazione e investimenti

1.1) Premessa

Le parti ribadiscono la validità nel metodo e nel merito degli obiettivi proposti dal piano triennale di sviluppo della Cooperazione Agricola aderente alla Lega Nazionale Cooperative.

Le parti giudicano altresì positivo il metodo collegiale di confronto sperimentato in relazione all'attuazione degli impegni di informazione previsti dal C.C.N.L.

1.2) Quadro Politico

Si coglie inoltre la presente occasione di incontro per ribadire come si è potuta verificare una concreta convergenza sulle indicazioni di politica economica, quadro necessario per gli obiettivi di sviluppo sopra enunciati. Tali obiettivi sono sintetizzabili nell'esigenza di concreti atti volti ad affermare la centralità dell'agricoltura, il suo sviluppo programmato, un nuovo rapporto fra industria di trasformazione e settore primario. Si ribadisce che una positiva politica per tali obiettivi deve articolarsi su alcune linee fondamentali: revisione della politica comunitaria, riforma istituzionale, politica delle strutture.

Si valutano nel contempo positivi i provvedimenti legislativi volti alla programmazione dell'intervento pubblico nel settore e gli indirizzi enunciati nei recenti accordi governativi.

Si dovrà stimolare la definizione e l'attuazione di tali scelte; va sviluppate anche un approfondito confronto sulle linee individuate dal piano regionale di settore.

### 1.3) Attuazione del programma

Si conferma altresì che le realizzazioni previste dal piano di sviluppo, se sono da un lato precise scelte di intervento economico, sono dall'altro anche obiettivi di lotta che devono vedere forme di sensibilizzazione, impegno e convergenza del più vasto tessuto sociale, ognuno nell'ambito della propria responsabilità, sulla realizzazione dei singoli contenuti. Questo nella coscienza del significativi condizionamenti che, sul piano dei finanziamenti, delle logiche di mercato, e del generale contesto economico, si possono frapporre al raggiungimento degli obiettivi fissati. A tal fine si stimoleranno in modo convergente incontri ed assemblee a livello aziendale come strumento per favorire la partecipazione.

### 1.4) Investimenti e Ristrutturazioni

Si è proceduto alla valutazione dello stato, degli strumenti di finanziamento, delle possibilità di avanzamento degli investimenti: sia per quel che riguarda investimenti strutturali che quelli relativi all'impiantistica, agli aggiornamenti tecnologici, all'automazione, ai miglioramenti ambientali, alla difesa ecologica ed alla elaborazione dati. Il programma esposto è stato valutato positivamente perchè si collega allo sviluppo della base produttiva dell'azienda e del contesto socio-economico che ad essa si ricollega.

### 1.5) Programmazione di settore

Si concorda nella necessità di concretizzare la scelta nella direzione della programmazione di settore.

Al riguardo si conferma una positiva valutazione del protocollo d'intesa CIAM/ACM/CIPA coi suoi riflessi sul pieno utilizzo degli impianti, aumento della produttività e dell'occupazione.

Si rileva che la citata intesa si muove nell'ottica degli investimenti non ripetitivi (es. impianto stagionatura prosciutti, impianto stoccaggio) della specializzazione nelle lavorazioni (es. reparto cotti all'A.C.M.).

Si ribadisce che rimane valido l'obiettivo della costituzione di un macello interprovinciale che si innesti su di un pieno utilizzo delle possibilità produttive esistenti e su di un superamento dei poli di macellazione cooperativi ora presenti.

## 2) Programmi produttivi e occupazione

### 2.1) Sviluppo occupazionale e "Turn Over"

Mentre si dà atto alla CIAM di aver realizzato nell'arco del 1977 un positivo saldo globale dell'occupazione, si conviene anche sul fatto che, a fronte delle maggiori esigenze produttive, si dovrà registrare uno sforzo per una migliore organizzazione del lavoro e per una piena utilizzazione degli impianti. Obiettivo della CIAM è di far sì che il progressivo realizzarsi degli investimenti consenta un reale aumento occupazionale.

Al fine di permettere una gestione controllata e flessibile di questi obiettivi le parti si incontreranno di norma semestralmente per concordare un programma di assunzioni che si innesti in primo luogo sulla verifica della possibilità di applicazione del "Turn Over".

Tali incontri si incentreranno su di una valutazione dei programmi produttivi che prevedono gli organici in relazione a ritmi, produttività, orari per centro di costo e reparto e tengono conto degli sviluppi del mercato dei consumi e di particolari attività disagiate all'interno del ciclo produttivo.

In merito a ciò si chiarisce che, a fronte di pensionamenti e dimissioni non prevedibili al fine di evitare surplus di manodopera e affollamenti non chiaramente finalizzati, si dovrà provvedere immediatamente alla soluzione tramite mobilità interna e successivamente ad eventuali assunzioni in base alle procedure sopra esposte.

Si definisce inoltre che per il secondo semestre 1978 si provvederà all'assunzione di N° 5 unità.

### 2.2) Occupazione giovanile

Tenuto conto delle caratteristiche professionali richieste, in relazione alle nuove assunzioni, particolare impegno dovrà essere rivolto all'assunzione di giovani iscritti alle liste speciali della Legge 285 tramite la definizione di corsi di formazione lavoro gestiti dall'Ente Pubblico.

Dovrà perciò svilupparsi un'azione convergente di Sindacato e Movimento Cooperativo per sollecitare una più ampia definizione delle esigenze al fine di permettere l'avvio effettivo di corsi di formazione per le figure professionali ricercate.

Impegno della CIAM è allo stato di riconfermare l'esigenza di assunzione tramite liste speciali almeno di N° 2 operai macellatori e N° 1 meccanico compresi fra le unità di cui al punto 2.1; nel caso non fossero funzionanti corsi per le figure professionali richieste entro il 30 giugno 1978 si provvederà ad assunzioni sotto altre forme previste dalla Legge 285 e successive modificazioni.

### 2.3) Occupazione Femminile

Per quanto attiene all'occupazione femminile si dovrà sviluppare un'azione volta ad allargare il numero delle posizioni lavorative occupate da personale femminile tramite un convergente sforzo di azienda e sindacato contribuendo così alla piena attuazione della Legge 903.

Quest'azione dovrà essere correlata ad un graduale programma dei possibili miglioramenti tecnologici volti a limitare lo sforzo fisico tramite anche la collaborazione degli istituti pubblici competenti..

### 2.4) Mobilità Inter Aziendale

Data la situazione di crisi in cui versano allo stato alcune aziende del settore nell'ambito territoriale in cui opera la CIAM, si conviene che si potrà affrontare, caso per caso ed in relazione alle esigenze occupazionali definite al punto 2.1 e a precisi profili professionali, la possibilità di avviare esperienze di mobilità inter/aziendali sulla base di un approfondito confronto con Ente Locale e Sindacato e nel rispetto delle norme di legge che in merito potranno essere emanate.

### 3) Rapporto coi Produttori Agricoli

Premesso che l'azienda ha macellato ed intende macellare suini conferiti da soci, è impegno dell'azienda sviluppare il volume del prodotto conferito nel settore suino, in primo luogo per garantire la copertura dei programmi di macellazione aziendali.

Per la restante quota del prodotto dei soci si svilupperà un collegamento con l'Associazione dei Produttori suinicoli per garantire un maggior peso dei produttori sul mercato tramite accordi interprofessionali.

Si prevede di sviluppare ulteriormente la base sociale a livello regionale e nei confronti delle zone della montagna.

Saranno ampliate le iniziative di assistenza e aggiornamento tecnico per cui è stato assunto personale qualificato, anche tramite un impegno attivo all'interno di programmi di ricerca pubblici e la promozione di iniziative cooperative (Es.:Centri di Produzione Suinetti nella Bassa e in Montagna)

Per quanto riguarda il settore "bovini", l'azione della CIAM si sviluppa all'interno del C.C.M. con un impegno per un'ulteriore sviluppo dei fermenti su base interregionale e per iniziative promozionali nel settore in relazione al piano poliennale.

#### 3.1) Rapporto con altre realtà produttive

L'attività della CIAM non è isolata ma si apre ad un articolato tessuto produttivo presente nel territorio.

La CIAM è interessata a sviluppare rapporti con aziende del settore nella prospettiva di un fattivo scambio di esperienze e di un pieno utilizzo degli impianti aziendali cooperativi, pur all'interno di una trasparente definizione dei costi.

Sono nel contempo in atto articolati rapporti con piccole e medie imprese per le attività costruttive e impiantistiche e di servizio che si intendono sviluppare all'interno dei programmi.

Nell'ambito di processi di ristrutturazione, investimento e sviluppo si procede nella definizione di rapporti con aziende del settore per l'effettuazione esterna di fasi di lavorazione specializzate per rispondere a esigenze di efficiente utilizzo degli impianti.

#### 4) Politica Commerciale

Nel quadro dell'andamento in generale non favorevole dei consumi del trasformato e della dinamica interna fra le quote relative dei singoli prodotti, la CIAM intende sviluppare la sua azione nelle seguenti direzioni:

- 1) mantenere una struttura equilibrata fra canali distributivi esistenti, e nuovi (nuovi gruppi d'acquisti, grande distribuzione, nuovi rappresentanti) con particolare attenzione alla distribuzione gestita dalle

PP.SS.

- 2) procedere ad un'espansione geografica delle vendite;
- 3) sviluppare un'adeguata politica che si innesti su un'omogeneità qualitativamente alta del prodotto, sulla valorizzazione dell'immagine dell'azienda tramite articolati sussidi di vendita e ricerche di mercato;
- 4) Instaurare come metodo di lavoro un costante confronto fra servizio produttivo e commerciale per una analisi del prodotto e verifica dei programmi;
- 5) sviluppare ulteriormente la qualificazione professionale dell'apparato commerciale recentemente ampliato con nuove assunzioni, studiando la possibilità di inserimento di rappresentanti dipendenti ad integrazione dell'attuale forza di vendita;
- 6) definire proposte per la gestione unificata della gamma dei prodotti alimentari cooperativi, in relazione all'attuazione di nuovi investimenti distributivi in aree territoriali di penetrazione;
- 7) progettare una politica per l'Export e per la valorizzazione di prodotti tipici tramite consorzi su base regionale, relativamente ai programmi di intervento pubblico ed in collaborazione ad altre aziende del settore, una volta completati gli impianti e ottenute le necessarie autorizzazioni.

#### 5) Organizzazione del lavoro - utilizzo ferie e festività

##### 5.1) Organizzazione e professionalità

Le parti concordano nell'esigenza di sviluppare un'organica crescita delle capacità professionali offrendo a tutti i lavoratori la possibilità di una più elevata qualificazione.

Si conviene infatti che l'inserimento nella categoria non deve essere con sequenza di una promozione per "anzianità", o frutto di automatismo al di fuori delle norme contrattuali; non deve essere nemmeno leva salariale; deve invece diventare espressione di superiore qualificazione come valore che compendi preparazione tecnica-esperienza-professionalità.

Per tale scopo si definisce l'esigenza di un impegno comune nella direzione di un rotazione per l'arricchimento delle mansioni sia a livello produttivo che amministrativo.

Tale iniziativa deve superare situazioni ed abitudini consolidate e dovrà svilupparsi secondo alcune caratteristiche:

- 1) in primo luogo la sperimentabilità in quanto trattasi di esperienze nuove su cui vanno iniziate esperienze che vedono le componenti impegnate in un approfondimento ed in una verifica volta a garantire anche la salvaguardia dei livelli di produttività stabiliti;
  - 2) la gradualità: l'intervento dovrà investire, in maniera programmata e progressiva, gruppi limitati di lavoratori individuati collegialmente sulla base di caratteristiche di disponibilità e di potenzialità;
  - 3) la durata nel tempo adeguata al raggiungimento di una professionalità articolata e approfondita;
  - 4) la disponibilità alla mobilità infraziendale dei lavoratori in base a precise esigenze e per permettere l'effettuazione della rotazione. Diventa quindi opportuno affrontare questa problematica sotto forma di progetti che dovranno interessare mano a mano gruppi di lavoratori possibilmente omogenei per qualifiche e capacità professionali di partenza. Tali progetti dovranno essere definiti nel dettaglio e seguiti nello svolgimento da un comitato paritetico formato da rappresentanti sindacali e dell'azienda.
- Al termine di tali progetti si verificherà la possibilità di riconoscimento della qualifica contrattuale superiore. Nell'allegato A si definisce un primo gruppo di lavoratori interessato all'iniziativa. Si riconosce altresì che si dovrà operare anche sul piano della formazione dei quadri e degli operatori sia produttivi che amministrativi tramite iniziative aziendali e interaziendali che consentono di impadronirsi di tecniche ed approfondire scelte sia per quel che riguarda la gestione e l'organizzazione aziendale, sia per far fronte ai processi di automazione.

#### 5.2) Ferie e festività

Per quanto riguarda il 1978 si approva il calendario aziendale proposto nell'allegato B, le parti si incontreranno entro il febbraio di ogni anno per le successive definizioni.

Dati i problemi collegati al reperimento di manodopera a tempo determinato e all'esigenza della massima utilizzazione degli impianti, le parti si incontreranno entro il febbraio di ogni anno, a partire dal 1979, per definire un effettivo scaglionamento delle ferie nell'intero arco dell'anno al fine di evitare ogni possibile concentrazione delle assenze feriali.



Saranno concordamente definiti gli strumenti attuativi di tali linee individuando criteri di priorità, rotazione e mezzi per incentivare tali nuove scelte.

### 5.3) Addetti manutenzione

Per quel che attiene il loro impegno a turno nelle giornate festive al fine di garantire il funzionamento degli impianti la cui attività deve svolgersi a ciclo continuo; in fase transitoria permance la situazione esistente. Al lavoratore addetto alla manutenzione impegnato la domenica e nelle festività infrasettimanali che gode del riposo compensativo saranno pertanto retribuite come straordinario le ore lavorate al sabato della settimana successiva quando in tale settimana siano state lavorate almeno quattro giornate per 8 ore o comunque un totale di 32 ore.

Il pagamento delle ore domenicali eccedenti le 8 è regolato come da CCNL. Sarà conferita una diaria forfettizzata a rimborso spese di trasferimento nella misura di £. 8.000 per ogni turno di otto ore effettuato la domenica e nelle festività infrasettimanali. Tale diaria sarà assorbibile in caso di passaggi di categoria superiori alla terza ed in caso di summinimi "ad personam".

### Chiamate Notturne

Per quanto riguarda gli addetti alla manutenzione che si dichiareranno disponibili per chiamate notturne d'emergenza in caso di guasto agli impianti; si stabilisce che gli addetti regoleranno autonomamente i propri turni di responsabilità lasciando la portinai a numeri telefonici per una rapida reperibilità.

Si definisce che per ogni chiamata fuori orario di lavoro, le ore impiegate saranno retribuite, con la maggiorazione prevista dal C.C.N.L.--

Il giorno immediatamente successivo saranno riconosciute tante ore di riposo retribuito quante ore sono state impiegate nell'intervento.

Viene anche riconosciuto il rimborso km. in caso di chiamata d'urgenza sia notturna che diurna al sabato e alla domenica.

### 5.4) Autisti

Viene riconosciuta un'indennità di maneggio demaro nella misura di lire 40.000 annue comprensiva di bollo della patente.

Viene adeguata la diaria giornaliera di rimborso pasto nella misura di £. 6.500 (1.500 colazione, 5.000 pranzo) tale rimborso è riconosciuto qualora l'automobile si trovi alle ore 13 in un raggio superiore a km. 25 dalla C.I.A.M.-

Ci si impegna inoltre ad adeguare in tempi brevi gli organici del reparto e a migliorare la distribuzione dei prodotti nei cestì al fine di facilitarne il trasporto.

#### 6) Ambiente di lavoro e Medicina Preventiva

1) Si conviene che il Consiglio di Fabbrica si potrà incontrare coi dirigenti aziendali preposti per discutere sulla sistemazione di attrezzature e impianti e su situazioni ambientali al fine di eliminare occasioni di disagio.

2) Pur ribadendo i termini del precedente accordo sulla validità dell'attività del Comitato Provinciale di Medicina Preventiva che dovrà sempre qualificarsi nel migliorare il rapporto fra l'ambiente e la salute del lavoratore, le parti si impegnano a creare le condizioni perché il Movimento Cooperativo divenga partecipe della gestione del servizio e della definizione delle tariffe.

3) Per quanto concerne situazioni di assenteismo e disaffezione, premesso che dovranno essere rimosse tutte le cause di natura ambientale che possono averlo generato. Ci si impegna a discuterne preventivamente con il C.d.F. per assumere posizioni comuni senza togliere autonomia alle parti.

6.1) Per quel che riguarda l'indennità di disagio si richiama quanto definito nell'Allegato C.

#### 7) Rapporti Azienda/Lavoratori

Si definisce quanto segue al fine dell'attuazione di quei principi di partecipazione e maggior coinvolgimento delle maestranze nell'attività e prospettive aziendali di cui al punto 1; delle esigenze di qualificazioni professionali di cui al punto 5; delle più costanti e dinamiche relazioni fra Consiglio di Fabbrica e Direzione.

1) Le iniziative volte alla partecipazione ed alla discussione delle prospettive di investimento ed ai programmi produttivi e discussionali bilanci a livello assembleare e di reparto saranno svolte di norma fuori orario di lavoro.

- 2) Le iniziative di qualificazione professionale fuori orario saranno retribuite come ore ordinarie di lavoro.
- 3) Per quel che riguarda le relazioni fra Consiglio di Fabbrica e Direzione Operativa, si svolgeranno utilizzando i permessi sindacali fino al termine dell'orario di lavoro.

#### 8) Orari e Pause

##### 8.1) Gestione orario di lavoro

L'orario di lavoro può essere gestito elasticamente. Ciò potrà avvenire in base a precise esigenze produttive discusse col Consiglio di Fabbrica e gestite dal responsabile di reparto.

##### 8.2) Pause di lavorazione

La pausa di lavorazione è così articolata:

- 1) Addetti alla macellazione - 10' dalle ore 9,30
- 15' a fine macellazione per personale impiegato nei seguenti posti di lavoro: porcellaia, trappola, caldaia, tavolo pelatrice, apritori, spacciatori, alle corate, taglio teste, sezionatori, occhiello, attacco prosciutto, strappo paletta, strappo pelli, budelleria.  
(20' in via transitoria fino alla costruzione dei nuovi spogliatoi).
- 10' a fine macellazione per tutto il restante personale.
- 2) Tutti i lavoratori 15' dalle ore 9,30.

La pausa durante la macellazione avverrà in modo a scorrimento per il personale inserito in catena, fino alla caldaia, con fermata degli impianti per il restante personale.

Sono possibili controlli casuali da parte dei responsabili aziendali sulla rispondenza dei comportamenti alle norme; ogni rilievo sarà comunicato al Consiglio di Fabbrica.

Si ribadisce quanto stabilito da precedenti accordi: è riconosciuta un'ora settimanale di riposo retribuito il cui godimento sarà gestito nell'ambito della squadra per gli addetti ai reparti: budelleria, cellisti, prosciutti cotti, pulizie.

##### 8.3) Permessi orari o giornalieri:

I permessi vengono concessi solamente dietro giustificati motivi e saranno così regolati:

I permessi concessi al personale che ha la disponibilità di ferie dell'anno in corso, saranno detratti da tale Istituto.

Chi ha la disponibilità di ferie dell'annata, saranno considerate nel cumulo delle ferie dell'anno successivo, salvo sua approvazione.

Al personale che non si identifica nelle modalità sopraesposte, sarà concesso il permesso, con facoltà dell'azienda di richiedere il recupero delle ore non lavorate.

#### 9) Premio di Produzione

Al 1/4/78 il premio di produzione è di €. 54.292, dal 1/1/79 sarà di €. 57.292 complessive.

Tale accordo avrà validità fino al 31/12/1980.

Nel premio di produzione sopra definito sono assorbite l'indennità mensa, l'indennità di unidità generalizzata, la strenna natalizia.

#### 10) Mensa

Il costo del pasto sarà sostenuto per il 20% dal lavoratore a partire dal 1/1/79.

A partire da tale data sarà inserito nel valore globale della mensa il pane (1 pezzo).

La gestione della mensa sarà effettuata da una commissione paritetica formata da rappresentanti del Consiglio di Fabbrica e della CIAM; il valore sarà aggiornato semestralmente.

#### 11) Indumenti e attrezzi da lavoro

Dal 1/1/79 la fornitura di indumenti sarà regolata come segue, a modifica dello accordo del 10/5/1952.

Verranno fornite a:-meccanici e muratori N° 2 tute all'anno

-autisti N° 2 camici all'anno

-impiegati camici (N°2 all'anno a consumo)

-operai camici (N°2 " " " "

panciotti gomma(N°2 a consumo)

grembiuli ( " " " " )

copricapi ( " " " " )

Per quanto riguarda gli attrezzi da lavoro viene stabilita la cifra globale annua di €. 1.700.000 (unmilionesettecentomila);(per il 1980 la cifra sarà rivista con una maggiorazione massima del 10%)da suddividere come indennità per sostituzione attrezzi in misura proporzionale al consumo effettuato nelle diverse posizioni di lavoro.

Alla suddivisione presiederà un comitato paritetico formato dal Consiglio di Fabbrica e CIAM.

Letto Firmato Sottoscritto

Seguono Firme

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



IL giorno 24 Maggio tra la C.I.P.A. rappresentata da Terenziani Gian-Carlo, Lancellotti Arrigo, Dugli Luciano e Setti Marisa con l'assistenza del dr. Federico Boccaletti della ASSOC. Prov. Coop. Agricole; il Consiglio di Fabbrica della C.I.P.A. composto da Contrasti Silvano, Duppi Giovanni, Menozzi Mauro, Menozzi Romano, Merighi Paola, Previdi Ermanno e Gemmi Adorno con l'assistenza di Pacciolo Angelo della FILIA. Si è stipulato il seguente integrativo aziendale.

Premessa

Le parti concordano nelle linee fondamentali sulle iniziative previste dal piano triennale di sviluppo proposto dalle cooperative agricole aderenti alla lega e sul programma ed investimenti previsti in particolare per la C.I.P.A.

Le parti concordano altresì sul metodo di confronto sviluppato come attuazione della parte politica dei contratti.

Si confermano gli obiettivi politici generali (centralità dell'agricoltura - strumenti legislativi di programmazione - nuovo rapporto industria-agricoltura) su cui attuare un convergente impegno delle parti, pur nella rispettiva autonomia. Si ribadisce che una positiva politica di riforma in agricoltura deve articolarsi sui punti fondamentali di: revisione della politica comunitaria, riforma istituzionale, politica delle strutture. Deve essere pertanto stimolata l'attuazione delle scelte contenute nei recenti accordi governativi per uno sviluppo programmato dell'agricoltura; va sviluppato anche nel contempo un approfondito confronto sulle linee proposte dal piano regionale di settore.

Si conferma altresì che le realizzazioni previste dal piano di sviluppo se sono da un lato precise scelte di intervento economico, sono dall'altra anche obiettivi di lotta che devono vedere forme di sensibilizzazione impegno e convergenza del più vasto tessuto sociale ognuno nell'ambito delle proprie responsabilità.

Questo nella coscienza dei significativi condizionamenti che, sul piano dei finanziamenti e delle logiche di mercato e del generale contesto economico, si possono frapporre al raggiungimento degli obiettivi fissati.

In particolare per quanto riguarda la politica aziendale si conferma come positivo il protocollo d'intesa CIAM + ACM - CIPA con i suoi riflessi su utilizzo impianti, aumento produzione e occupazione. Si conferma altresì che il programma delle tre aziende si muove nell'ottica degli investimenti non ripetitivi, delle specializzazioni delle lavorazioni (es. impianto di stagionatura prosciutti Langhirano, reparto cotti all'ACM). Si tratta nel contempo valutare la possibilità di giungere al macello interprovinciale con il superamento degli attuali centri di macellazione esistenti, previo il pieno utilizzo delle potenzialità produttive, ed è volta a superare problemi e difficoltà tramite un'attenta valutazione delle strutture necessarie nella costruzione del Consorzio Nazionale di Settore.

Per quel che attiene agli obiettivi della C.I.P.A. al di là degli investimenti strutturali si ribadiscono le esigenze del consorzio produzione suinetti a livello comprensoriale e quella ad esso collegata del miglioramento qualitativo nella direzione del "suino magro".

SU questi obiettivi e nel quadro anche del rafforzamento dell'Associazione dei produttori Suinicoli la C.I.P.A. punterà su di un ulteriore aumento della base sociale dell'ordine del 10%.

Contestualmente, obiettivo della C.I.P.A., è di un incremento delle vendite del 12% sul mercato di Carpi nel 1978, nel quadro di un più organico ed integrato rapporto fra distribuzione e produzione e di un maggiore utilizzo degli impianti di stagionatura, pur in relazione all'andamento, per ora non favorevole della dinamica dei consumi.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - OCCUPAZIONE

Premesso che, in linea di massima, i ritmi di lavoro e i livelli di produttività verranno discussi e verificati in incontri a livello di reparto per contribuire alla programmazione globale dell'azienda. Si conviene che l'aumento di produzione si dovrà far fronte in primo luogo con una migliore organizzazione del lavoro e con una piena utilizzazione degli impianti.

A fronte dell'aumento della macellazione e della eventuale produzione prevista dagli accordi sopracitati si provvederà ad un aumento di occupazione.

NOTA SU ROTAZIONE E PROFESSIONALITÀ

Le parti concordano sull'esigenza di sviluppare un'organica crescita delle capacità professionali. Si conviene infatti che il conseguimento della categoria non deve essere conseguenza di una promozione per "anzianità", o frutto di automatismo al di fuori delle norme contrattuali, non deve essere nemmeno leva salariale; deve invece diventare espressione di superiore qualificazione come valore che compendi preparazione tecnica-esperienza-professionalità.

Per tale scopo si definisce l'esigenza di un impegno comune che superando tradizionali comportamenti si vada nella direzione di una rotazione finalizzata ed un effettivo arricchimento delle mansioni.

Tale iniziativa dovrà svilupparsi secondo alcune caratteristiche; in primo luogo quella della sperimentabilità e gradualità, durata nel tempo, disponibilità alla mobilità interna in base a precise esigenze organizzative e per permettere l'effettuazione della rotazione, diventa quindi opportuno affrontare questa problematica, in seguito sotto forma di progetti che dovranno interessare mano a mano gruppi di lavoratori possibilmente omogenei per qualifiche e capacità professionali di partenza.

Tali progetti dovranno essere definiti nel dettaglio e seguiti nello svolgimento da rappresentanti sindacali e dell'azienda.



### MOBILITA'

La C.I.P.A. conferma la propria disponibilità a verificare iniziative di mobilità inter-aziendale riguardante personale avendo precisi profili professionali e di essere intenzionata a perseguire queste scelte definendone i termini in un confronto con Ente Locale e Sindacato.

### PAUSE

La pausa di lavorazione nei giorni di macellazione è così articolata:

- per il reparto macellazione: 10 min. alle 9.15  
20 min. fine macellazione
- per gli altri addetti alla lavorazione: 10 min. alle 9.15  
15 min. fine macellazione
- per il reparto meccanici si recepisce l'accordo del 18/11/77.
- per il reparto di cucina si conferma quanto previsto da precedenti accordi.

### FERIE

Per quanto riguarda il 1978 le ferie si articoleranno nel seguente modo.

- 1° Settimana da Febbraio a Maggio
- 2-3° Settimana da Giugno a Settembre (15gg. consecutivi di calendario)
- 4° Settimana da Ottobre a Dicembre

Per il futuro, dati i problemi connessi al reperimento di manodopera stagionale, le parti si impegnano ad incontrarsi entro il Febbraio 1979 per andare ad un ulteriore scaglionamento delle ferie nell'intero arco dell'anno definendo concordemente i modi, i tempi, le eventuali priorità di rotazione.

### OCCUPAZIONE GIOVANILE E FEMMINILE

Per quanto riguarda ulteriori assunzioni si conviene che

- 1 - le parti si incontreranno semestralmente per verificare la possibilità di ricostruzione del "turn-over" in base all'andamento della cooperativa
- 2 - che il Consiglio di Fabbrica sarà informato circa i profili profes-

sionali del personale che si intende assumere

- 3 - che verrà verificata la possibilità di effettuare assunzioni di giovani iscritti alle liste speciali L. 285 e successive modificazioni; tramite la definizione di contratti di formazione lavoro gestiti dall'Ente Pubblico; tempi e quantità di tali assunzioni saranno condizionate dal fatto che siano funzionanti contestualmente all'esigenza riscontrata, corsi di formazione corrispondenti alla figura professionale ricercata; in tale direzione dovrà essere comune l'impegno del movimento cooperativo e del Sindacato
- 4 - nell'ambito di una piena attuazione della L. 903 sulla parità uomo-donna la C.I.P.A. si impegna ad allargare le posizioni produttive attualmente occupate da personale femminile.

#### AMBIENTE DI LAVORO - MEDICINA PREVENTIVA

- 1 - Si riconosce il diritto all'informazione sulle sostanze impiegate nel processo produttivo; tale informazione di norma verrà effettuata contestualmente all'informazione sugli investimenti previsti dal contratto.
- 2 - Si domanda ai responsabili produttivi e tecnici dello stabilimento la definizione di proposte in merito alla riduzione del vapore, umidità in sala macellazione e alla verifica dell'impianto di refrigerazione dello stabilimento (serpentine sul tetto).
- 3 - Per quanto attiene all'inquinamento: premesso che sarà primaria cura dell'azienda predisporre tutti gli interventi tecnici per contenere le caratteristiche degli scariche, nell'ambito delle norme di legge, si concorda sull'esigenza che data la situazione carpigiana, impianti di depurazione vengano costruiti su base territoriale e non aziendale all'uopo ci si impegna a sviluppare un convergente rapporto con l'Ente Locale.
- 4 - Pur ribadendo i termini del precedente accordo la validità sul giudizio dell'attività del Comitato Provinciale di Medicina Preventiva che dovrà sempre più qualificarsi nel migliorare il rapporto fra l'ambien

te e la salute del lavoratore, le parti si impegnano a creare le condizioni perchè al Movimento Cooperativo sia permesso di partecipare alla gestione del servizio ed alla definizione delle tariffe.

5 - Nel quadro della risistemazione complessiva delle strutture igieniche e degli spogliatoi si provvederà al richiesto ampliamento dei servizi in sala lavorazione.

6 - Per quanto concerne situazioni di assenteismo e disaffezione, premesso che dovranno essere rimosse tutte le cause di natura ambientale e sociale che possono averli generati.

Ci si impegna a discutere preventivamente con il C.d.F. per assumere posizioni comuni senza togliere autonomia alle parti.

#### PREMIO DI PRODUZIONE

Dal 1/4/78 il premio di produzione è di L. 53.326 dal 1/4/79 il premio di produzione sarà di L. 57.326 complessive.

Il presente accordo decorre dal 1/4/78 e sarà valido sino al 31/12/80.

#### MENSA

Il valore della mensa sarà del 30% a carico del lavoratore sulla base del costo complessivo verificato congiuntamente fra C.I.P.A. e C.d.F.

In via transitoria il costo a carico del lavoratore sarà di L. 400 complessive dall'1/7/78, dall'1/1/79 sarà di L. 600 complessive.

Dall'1/4/79 si verificherà l'adeguamento della cifra a carico del lavoratore alla percentuale stabilita, tale adeguamento avrà periodicità semestrale.

Si intenda che dall'1/7/78 il pane-mensa (1 pezzo) sarà fornito dall'azienda e dall'1/4/79 il suo valore sarà posto in quello complessivo della mensa. Resta inteso che i grembiuli in stoffa e i coltelli rimangono a carico dei lavoratori.

PASSAGGI DI QUALIFICA

Contestualmente alla discussione sulle qualifiche si è raggiunto l'accordo

Con decorrenza 1/4/78 per 1 passaggio dalla 6° alla 5° cat.

" 5 " " 5° alla 4° cat.

" 6 " " 4° alla 3° cat.

Con decorrenza 1/1/79 per 3 passaggi dalla 4° alla 3° cat.

Seguono Firme

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



VERBALE DI ACCORDO

14/2/1978

DITTE ALCAR E ALBA

- 1)- Impegni per gli investimenti per migliorare la produzione e gli ambienti di lavoro, la direzione aziendale si impegna a realizzare;
  - Ampliare le sale di produzione con una nuova sala di nuova costruzione,
  - Ammodernare l'impianto di carico e scarico,
  - Costruire una nuova anticella per il deposito delle merci in lavorazione,
  - Ristrutturare gli spogliatoi in un ambiente più ampio e salubre con relativi servizi igienici rinnovati,
  - In programma di installare il depuratore delle acque se previsto dalla legge e la eventuale struttura per il riciclaggio delle acque per il raffreddamento delle celle frigorifere se si rende necessario.

L'investimento previsto per gli impianti di ammodernamento è di L.150, 200 milioni, da realizzare entro il 1978.

- 2)- Sul processo produttivo e i problemi che sorgono tra azienda e lavoratori, si pensa di fare almeno un incontro ogni fine mese tra direzione, Consiglio di Fabbrica e lavoratori.
- 3)- La Direzione si impegna a rispettare il turn-over uomo/donna a produzione costante e normale.
- 4)- Il premio di produzione attualmente in atto viene elevato di L.12.000 con i seguenti scaglionamenti: dal 1/2/78 + L.5.000, dal 1/10/78 + L.2.000, dal 1/2/79 + L.3.000, dal 1/9/79 + L.2.000.
- 5)- L'indennità carne viene elevata a L.500 per ogni giorno di lavoro.

Durata dell'accordo dall'1/1/78, scade il 31/12/79.

Seguono Firme