

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 sopprese 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