

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.