

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