

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 Paolo 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 corai 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 permane 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 perchè il Movimento Cooperativo divenga partecipe della gestione del servizio e della definizione delle tariffe.

3) Per quanto concerne situazioni di esenteismo 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: porcellata, 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

