

CONTRATTO AZIENDALE - COMPAGNIA FABBRICAZIONE LIQUORI -  
FINALE EMILIA -M O D E N A-

---

**INVESTIMENTI E OCCUPAZIONE:**

Nel rispetto dello spirito del C.C.N.L., l'azienda informerà il C. di F. su eventuali nuovi investimenti e sui loro effetti occupazionali nonché sul mantenimento del Turn-Over, per un corretto e positivo andamento della gestione aziendale.

**AMBIENTE DI LAVORO :**

L'azienda riconosce l'utilità del centro di medicina preventiva per le visite alle maestranze e all'ambiente, ed è disponibile, su richiesta del C. di F. , a far effettuare le visite che il centro riterrà più opportune. Gli oneri di detti interventi saranno a carico dell'azienda.

**VESTITARIO:**

L'azienda fornirà ad ogni lavoratore il vestiario necessario allo svolgimento delle mansioni affidategli con sostituzione dei capi di usura.

**PREMIO DI PRODUZIONE:**

L'azienda si impegna, ad aumentare il premio di produzione a Lire 45.000= (quarantacinquemila) mensili, per ogni dipendente, di cui Lire 40.000=(quarantamila) dal 1/11/1979 e le rimanenti 5.000=(cinquemila) dal 1/1/80.  
(detto premio si intende in ugual misura per tutti.)

**MENSA:**

L'azienda corrisponderà ai lavoratori che usufruiranno della mensa Interaziendale il 50% del costo del pasto.

**TRASPORTO:**

L'azienda si impegna a trattare detto argomento, nel momento in cui sarà funzionante.

**DURATA DEL CONTRATTO:**

Tale contratto avrà la durata di anni 2 (due) a partire dal 1/11/1979, con scadenza il 31/10/1981.

Le parti si sottoscrivono:

Finale Emilia, 1/11/1979

per IL CONSIGLIO DI FABBRICA

LA DIREZIONE C.F.L. S.p.A

(seguono firme)

pp precedente 55.000

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 7 aprile 1981 presso la sede del Covalpa-Mon Jardin tra

- il Covalpa-Mon Jardin rappresentato a tutti gli effetti contrattuali e di Legge dal dott. Lanfranco Gualtieri, Presidente e Direttore generale assistito dai Sig.ri: Baraldi Rinaldo, Responsabile del Personale - Montanari Rag. Bandiera, Responsabile Tecnico, Borsari GianCarlo del servizio Personale- Pivetti Livio, Responsabile dello stabilimento di Mirandola e Cappelli Giuseppe responsabile dello stabilimento di Medolla

E

i Consigli di fabbrica degli stabilimenti di Mirandola e Medolla, assistiti dalla FILIA prov.le nelle persone dei Sigg.ri Gazzotti Aldo, Pissa Silvestro e Vincenzi P. -

in relazione alla richiesta presentata dalla FILIA in data 13-2-81, si è convenuto quanto segue:

Premessa

Le parti contraenti, Direzione aziendale - Federazione Unitaria dei Lavoratori Alimentaristi - Consiglio di Fabbrica, nel valutare l'andamento della gestione aziendale, con particolare riferimento alla gestione cooperativa, si danno reciprocamente atto della positività della stessa anche e soprattutto in relazione alle perplessità manifestatesi in precedenza e determinate da criteri di gestione improntati sulla attuazione di programmi produttivi massimizzati che trovavano il loro supporto nella natura privatistica dell'azienda multinazionale.

L'avvio del processo di riorganizzazione aziendale, la definizione e attuazione di programmi produttivi congrui rispetto alle concrete possibilità di vendita delle produzioni conferite e trasformate, il positivo ed importante ruolo svolto dal Conserve Italia - Consorzio Nazionale di Commercializzazione, hanno determinato realistiche condizioni per il rilancio produttivo del Covalpa-Mon Jardin. -

0a | A( aaeO^ ) dae  
0f & { ^ } d A | A^ cae | Aae | | cae ^ a^ | aae | } d aae a } A fa

In conseguenza di ciò il Consiglio di Amministrazione si è posto il problema di procedere, con la necessaria tempestività, nella direzione di attuare gli opportuni investimenti finalizzati allo snellimento della struttura aziendale, alla riduzione dei costi di gestione, ad una sempre maggiore qualificazione delle produzioni trasformate ed a una e più professionalizzata occupazione.

Il programma degli investimenti presentato nel corso degli incontri dal Presidente e dalla Direzione del CO.VA.L.P.A.-MON JARDIN, rispondono in positivo alle esigenze emerse dal confronto e consentono di porsi l'obiettivo di riqualificare l'attività aziendale, garantendo alle Cooperative socie più alti livelli di remunerazione per i prodotti conferiti e al personale dipendente una occupazione più professionalmente qualificata nel quadro di interventi che si pongono l'obiettivo di inserire, nel processo di trasformazione dei prodotti ortofrutticoli, più avanzate ed adeguate tecnologie produttive anche allo scopo di incentivare i produttori agricoli soci alla intensificazione di più ampi programmi di coltivazione di prodotti orticoli idonei alla trasformazione industriale e nel contempo reali aspettative occupazionali per il futuro.

In tale contesto, la Federazione Lavoratori Alimentaristi e il Consiglio di fabbrica, che a più riprese avevano chiesto ciò, concordano sulle scelte operate dal Consiglio di Amministrazione del CO.VA.L.P.A.-MON JARDIN in materia di ristrutturazione e di investimenti in quanto gli stessi, sono coerentemente finalizzati a determinare migliori condizioni operative per il personale, (interventi sull'ambiente - attenuazione degli elementi che possono comportare disagi, ecc..), nell'ottica di una necessaria azione tesa anche, al riequilibrio dei costi gestionali, allo scopo di dare risposta, proiettata nella direzione di garantire una più professionalizzata qualità del lavoro, prescindendo anche dagli aspetti quantitativi, in funzione di obiettivi tesi alla maggiore penetrazione produttiva e commerciale nell'azienda, in un contesto di competitività delle produzioni sul mercato interno e sui mercati esteri, di consolidamento e sviluppo della base sociale.

Le parti si danno reciprocamente atto dell'impegno profuso nella direzione di attuare schemi organizzativi e operativi tesi a determinare le condizioni utili per garantire la massima valorizzazione delle capacità e disponibilità presenti in azienda.

Nel quadro di una strategia gestionale di medio periodo, incentrata sul coinvolgimento nelle valutazioni di merito, delle scelte delineate dal Consiglio di Amministrazione, sul decentramento delle responsabilità nella fase di attuazione dei programmi e sulla necessità di realizzare momenti di collegialità tra le diverse responsabilità gestite dai quadri intermedi nel complesso aziendale, le parti ritengono necessario garantire, in coerenza con le strategie definite, unicità di gestione delle diverse realtà produttive, razionalità nell'utilizzo delle disponibilità operative, nel quadro di una unica struttura produttiva pur esercitata in due stabilimenti.

Le parti riconfermando la validità delle iniziative attuate, pur in presenza della loro limitata durata temporale, ritengono opportuno e utile il loro proseguimento in funzione della massima valorizzazione delle capacità reali e potenziali presenti in azienda e di un loro coinvolgimento nella gestione di effettivi spazi di responsabilità nella consapevolezza che attraverso tale metodo, si realizzano le condizioni necessarie a garantire concretamente le diverse componenti, la possibilità di una reale motivazione lavorativa oltre che professionale, nel contesto di una gestione aziendale autenticamente cooperativa.

#### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - MOBILITA' - OCCUPAZIONE

Nell'ambito della parte politica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 28-6-1980 e delle normative in essa contenute e sulla base degli elementi richiamati nella informazione relativa ai programmi di investimento e ai programmi produttivi; la Direzione del Covalpa-Mon Jardin riconferma la propria volontà a verificare, unitamente al Consiglio di Fabbrica, per particolari posizioni di lavoro e per specifiche mansioni operative, criteri di organizzazione del lavoro finalizzati alla attenua

zione di posizioni di particolare disagio (rotazioni per particolari mansioni, ecc.... ) tenendo ovviamente presente la necessità di garantire un ordinato e produttivo svolgimento delle attività di trasformazione, e alla concreta crescita professionale degli addetti, anche in funzione di determinare il riequilibrio della classificazione del personale nello spirito delle declaratoria contrattuale, pur operando nella direzione di garantire un equo riconoscimento ai valori di autentica e comprovata professionalità con il preciso intendimento di superare lo appiattimento e di incentivare il ristabilirsi di una scala di valori di professionalità assegnando ad ogni figura operativa la giusta collocazione nella logica del miglior andamento aziendale anche in funzione delle declaratorie vigenti.

Le parti inoltre, nel riconoscere all'attività di trasformazione delle produzioni ortofrutticole una particolare peculiarità, anche in ragione delle oggettive difficoltà nella predisposizione di programmi produttivi che consentano la predeterminazione nell'articolazione degli orari di svolgimento dell'attività di trasformazione, in presenza della molteplicità dei fattori che concorrono alla maturazione delle materie prime da trasformazione industriale, riconfermano le loro rispettive volontà e impegno, nel facilitare al massimo il corretto svolgimento della lavorazione delle materie prime conferite, anche allo scopo di evitare danni ai produttori agricoli.

Resta ovviamente inteso che nei limiti di obiettive-verificabili possibilità la Direzione opererà , anche a livello sperimentale, al fine di poter garantire prestazioni lavorative che si inquadrino correttamente all'interno delle normative contrattuali e di leggi vigenti.

La Federazione Lavoratori Alimentaristi e il Consiglio di Fabbrica da parte loro, nel prendere atto del dichiarato impegno della Direzione Aziendale, sono impegnati ad assicurare il corretto procedere delle lavorazioni.

In considerazione di quanto sopra si ricercheranno tutti i sistemi contrattuali utili a garantire di massima, al di fuori dei periodi di lavorazione del prodotto fresco, il recupero delle prestazioni eccedenti

l'orario contrattuale con corrispondenti periodi di riposo compensativo da concordarsi fra le parti provvedendo, alla fine di ogni periodo di paga, alla liquidazione delle sole maggiorazioni contrattualmente previste.

La Direzione si impegna inoltre a concordare con il Consiglio di Fabbrica schemi organizzativi e operativi che consentano, nello spirito della normativa contrattuale e alle scadenze rispettivamente previste, di ridurre il numero complessivo delle ore di presenza in azienda da attuarsi in via sperimentale e di prima attuazione nel periodo di minore intensità produttiva. Tale sperimentazione avrà, in linea di massima, decorrenza dall'1/1/1982.

Per quanto attiene i processi di mobilità interstabilimenti, alla luce della normativa contrattuale vigente, la Direzione aziendale riconferma la propria posizione relativa all'unicità e all'inscindibilità dei 2 stabilimenti.

In tale contesto ribadisce la propria volontà nel volere realizzare l'obiettivo della loro completa integrazione, pur nell'ambito di una linea che tendendo alla massima specializzazione produttiva, eviti investimenti ripetitivi e consenta il più razionale utilizzo degli impianti, la massima valorizzazione delle professionalità esistenti e un coerente utilizzo delle forze di lavoro presenti nel quadro di una concertata ed economica gestione aziendale.

Le parti, anche sulla base degli elementi prima richiamati, concordano pertanto sull'opportunità di definire criteri di mobilità tra i due stabilimenti, in presenza di obiettive e motivate situazioni.

I processi di mobilità dovranno ovviamente essere finalizzati al soddisfacimento di reali esigenze produttive e aziendali, nel quadro di un concertato e razionale utilizzo del personale <sup>altamente</sup> specializzato.

La mobilità fra i due stabilimenti dovrà inoltre essere finalizzata alla crescita professionale di altri lavoratori ove ne esistano le condizioni.

Richiesta

Mobilità

In materia di turn-over e livelli occupazionali; le parti si danno reciprocamente atto che gli investimenti programmati e l'introduzione di nuove e più avanzate tecnologie produttive comportano necessariamente, modifiche quali-quantitative nell'organizzazione del lavoro e alla quantità dell'occupazione garantita.

Al fine di evitare unilaterali interpretazioni circa le reali necessità aziendali, le parti sono impegnate a verificare le reali obiettive esigenze aziendali, raccordate al razionale e produttivo utilizzo del personale presente.

Le verifiche suddette dovranno consentire l'accertamento delle reali effettive esigenze dei reparti e settori produttivi, tenendo ovviamente presenti, in caso di obiettive carenze, all'inserimento di personale giovanile e femminile, e comunque a procedere all'adeguamento delle situazioni in presenza di motivate ed accertate necessità, con l'obiettivo di contribuire concretamente al riequilibrio aziendale nell'ottica di una maggiore competitività sui mercati.

#### TEMPO PARZIALE

La Direzione dichiara la propria disponibilità a sperimentare, nello spirito della normativa contrattuale (ed in base agli elementi definiti nel corso delle trattative), forme di lavoro a tempo parziale per particolari e limitatissimi casi (2-3 unità) che mantengono comunque la iniziativa nell'ambito di una vera e propria sperimentazione.

Al personale suddetto verrà garantito quanto previsto dai contratti rapportato ovviamente alla consistenza oraria del rapporto.

#### AMBIENTE DI LAVORO

Nel quadro degli interventi già iniziati in materia di ristrutturazione e nuovi investimenti il Covalpa-Mon Jardin è impegnato nel mettere in atto tutti gli accorgimenti di carattere tecnico, utili a garantire la massima salvaguardia dell'integrità psico-fisica del personale dipendente.

A tale scopo si è già proceduto per lo stabilimento di Mirandola alla sistemazione degli impianti di ricevimento delle materie prime sul piazzale antistante le sale di lavorazione, al totale rifacimento della pavimentazione nella sala di preparazione del prodotto, ad una diversa e più razionale sistemazione degli impianti di preparazione del fagiolino mais, ecc....., alla costruzione del nuovo magazzino e di un nuovo e più razionale capannone di carico.

Tali interventi dovrebbero consentire una più efficace tutela della integrità psico-fisica dei lavoratori, eliminando gli elementi derivanti dalla umidità dell'ambiente ed inoltre, riportare nei limiti di norma la rumorosità ambientale.

Con il successivo programma da attuarsi nel corso del biennio 1982-1983 verranno completati i restanti interventi (completamento pavimentazione sale lavorazione, risistemazione impianto di confezionamento, eliminazione dispersione di vapore, ecc.....).

- Per lo stabilimento di Medolla è in via di completamento il rifacimento di una parte di pavimentazione delle sale di lavorazione ed in avanzata fase di completamento il progetto di intervento per il tetto della sala di sterilizzazione dei prodotti.

Nel contesto degli interventi prima richiamati si procederà alle necessarie verifiche con il Consiglio di Fabbrica al fine di rendere gli stessi interventi, funzionali agli obiettivi che ci si propone di realizzare.

#### INSTALLAZIONE DEPURATORE - FONTI ENERGETICHE

In forza della legislazione vigente ed in base alle deroghe e prescrizioni in essa previste, si prevede di procedere, nei tempi stabiliti, alla installazione, presso lo stabilimento di Medolla, dell'impianto di depurazione delle acque.

Per quanto attiene l'utilizzo razionale delle fonti di energia anche in funzione della riduzione complessiva dei costi di gestione si è già prov



veduto alla installazione di un economizzatore presso la centrale termica dello stabilimento di Medolla.

Nel corso del corrente anno dovrebbe inoltre entrare in funzione presso lo stabilimento di Mirandola la nuova centrale termica completa di turbine per la produzione di energia e di tutte le altre attrezzature funzionali ad un razionale utilizzo delle fonti energetiche, complessivamente intese (acqua, aria compressa, vapore, energia elettrica).

Con gli interventi citati si contribuirà concretamente in direzione della riduzione dei consumi delle fonti energetiche.

#### DIRITTO ALLO STUDIO

Fermo restando quanto previsto dal CCML in materia di diritto allo studio, le parti ritengono necessario promuovere una adeguata azione al fine di concretizzare un processo di ~~addestramento~~ <sup>aggiornamento</sup> professionale del personale dipendente.

Tale esigenza in stretta correlazione con la diversificazione attuata in materia di criteri organizzativi e gestionali.

Allo scopo si prevede pertanto di attuare, in base alla normativa prevista del Fondo Sociale della Comunità Europea, un intervento formativo finalizzato alla formazione di quadri professionalmente preparati da inserire in comparti, manutenzione-magazzino-produzione e settore energetico.

La Direzione dichiara inoltre la propria disponibilità, tenute presenti anche le esperienze in atto, a verificare, unitamente al Consiglio di Fabbrica, criteri di incentivazione per la partecipazione a corsi specifici di qualificazione professionale utili alla attività aziendale.

Resta ovviamente inteso che i corsi suddetti, dovranno, per la loro specificità, garantire i requisiti utili almeno teoricamente all'ottenimento di più elevati livelli di professionalità.

### MENSA

Per il personale che abita oltre 4,5 Km. dall'Azienda e utilizza il servizio della mensa, l'Azienda si accollerà l'onere completo per la fornitura del pasto e di mettere in condizione i lavoratori di usufruire del pasto in qualsiasi situazione. Tale impegno ha motivazioni di carattere sociale e come tale va pertanto interpretato l'intervento dell'azienda. Quanto sopra anche al fine di evitare, per comune e concordata volontà delle parti, eventuali richieste di monetizzazione dell'Istituto così regolamentato.

### VESTIARIO

La Direzione del Covalpa-Mon Jardin fornirà in uso gratuito, al personale dipendente, anche in relazione al tipo di attività svolta, due completi di vestiario pesante e due di vestiario leggero oltre a due cuffie per il personale femminile.

L'azienda provvederà alla sostituzione del vestiario ad usura dietro consegna del capo usurato.

Il Consiglio di fabbrica e la FILIA, concordano con la Direzione del Covalpa-Mon Jardin sulla obbligatorietà, per tutto il personale, nell'uso del vestiario consegnato.

Per eventuali inadempienze si farà riferimento alla normativa del Contratto che regola la materia.

### PREMIO DI PRODUZIONE

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

Lit. 10.000 con decorrenza 1/4/1981;

Lit. 14.000 con decorrenza 1/11/1982.

A far data dall' 1-4-1981 si procederà inoltre alla eliminazione dello elemento assorbibile previsto dal CCML 17-2-78 con decorrenza dall' 1-8-1978.

Al personale in forza alla data del 28-2-1981, l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di competenza e della ulteriore somma di Lit. 50.000=.

La liquidazione della quota suddetta avverrà con l'erogazione delle spettanza relative al mese di aprile 1981.

#### DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dall' 1-11-1980 ed avrà validità e durata sino al 31 ottobre 1983.

Per quanto non qui espressamente richiamato si fa riferimento alle norme contrattuali e di Legge.

Letto confermato e sottoscritto.

(seguono firme)