

---

---

**ACCORDO INTEGRATIVO AL CCNL 1.06.1980  
DA VALERE PER I DIPENDENTI DEI CASEIFICI  
SOCIALI E COOPERATIVI OPERANTI NELLA ZONA  
DI PRODUZIONE DEL PARMIGIANO - REGGIANO**

---

---

**1.10.1981 - 31.12.1983**

Addì 12.10.1981

## FRA

L'ASSOCIAZIONE REGIONALE COOPERATIVE AGRICOLE, UNIONE REGIONALE COOPERATIVE, L'ASSOCIAZIONE EMILIANO ROMAGNOLA COOPERATIVE AGRICOLE, LEGA REGIONALE COOPERATIVE, LA FEDERAZIONE REGIONALE DELL'ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE,

## E

LA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIA ALIMENTARE DELL'EMILIA ROMAGNA.

è stato raggiunto il seguente accordo che è integrativo del CCNL 1.06.1980.

## INTESA PRELIMINARE

In relazione a quanto definito nella parte concernente "Investimenti occupazione programmi di sviluppo" compresa nel CCNL 1.6.1980 dei dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici.

Le parti valutando come:

- A) il settore Parmigiano Reggiano attraversa una fase di grave crisi causata oltre che da ritardi storici e da motivi congiunturali, da problemi strutturali quali:
- 1) la penalizzazione creata dall'attuale politica comunitaria;
  - 2) la mancanza di un quadro di certezze programmatiche nazionali;
  - 3) i condizionamenti inflattivi e la restrizione creditizia (differenziati all'interno della C.E.E.);
  - 4) la lievitazione dei costi dei mezzi tecnici, tecnologici e di produzione;
  - 5) la mancanza di adeguati e solleciti finanziamenti pubblici finalizzati sia agli investimenti che alla gestione;
  - 6) la carenza nel funzionamento degli strumenti di ricerca e di intervento sul mercato (pubblici e privati);
- B) ciò comporti un deficit nella produzione interna del settore zootecnico rispetto alla domanda, fatto aggravato restringimento della base produttiva e dalla grave crisi degli allevamenti;
- C) i risultati economici dei caseifici sociali, a fronte dello stato di crisi del comparto zootecnico, non hanno remunerato adeguatamente il prezzo del latte, riducendo il reddito agricolo, impedendo i necessari margini di autofinanziamento;
- D) tale situazione si ripercuote sull'economia e la società nel suo complesso.

Tutto ciò premesso:

- 1) — Le parti individuano nello sviluppo di una proposta di ristrutturazione, che intervenga in modo complessivo sulle cause sopra definite, una necessaria prospettiva per il settore in grado di garantire:
  - una equa remunerazione ai produttori per il loro conferimento; tramite più livelli di produttività e efficienza e una più diretta incidenza sul mercato;
  - più qualificati livelli occupazionali, anche attraverso la formazione professionale e una migliore organizzazione e qualità del lavoro.
- 2) — Le parti ritengono indispensabile per garantire la ristrutturazione, la sopravvivenza e lo sviluppo del settore, mezzi finanziari adeguati e agevolati provenienti dall'intervento pubblico:
  - Comunità Economica Europea;
  - Governo Nazionale;
  - Regioni e Autonomie Locali;
- 3) — Si ritiene importante avviare, d'intesa con le organizzazioni professionali dei produttori agricoli, un processo di autoregolamentazione, volta a programmare la produzione, a salvaguardare la tipicità e la qualità del prodotto, a rispondere alla domanda interna.  
Ciò anche in riferimento ad un coordinamento istituzionale fra le Regioni interessate (Emilia-Romagna Lombardia - Veneto).
- 4) — Occorre avviare le condizioni finanziarie per uno sviluppo della stagionatura diretta tramite strutture di 2° grado, e per una promozione commerciale anche verso mercati esteri.

Con rinnovo dell'accordo integrativo, le parti si impegnano, reciprocamente, nell'ambito delle rispettive autonomie, a perseguire nei confronti dei propri associati e degli enti preposti ai diversi livelli, le seguenti finalità:

## OBIETTIVI DA SEGUIRE PER REALIZZARE L'IPOTESI DI PIANO DI RISTRUTTURAZIONE

Ottenere strutture che:

- raggiungano capacità di trasformazione da 15/20.000 q.li di latte o oltre in pianura e 8/10.000 q.li in collina e montagna, realizzando così condizioni per creazione di strutture ottimali anche per quanto attiene l'allevamento dei suini e siano in grado di adempiere alle vigenti disposizioni di legge in materia di inquinamento nell'ambito delle tecnologie avanzate esistenti;
- utilizzino gli impianti per tutto l'arco dell'anno nella produzione del formaggio, anche attraverso i necessari interventi di programmazione della fecondazione.

Nel contesto dell'ipotesi del piano di ristrutturazione del settore, ferma restando la necessità di realizzare il più corretto rapporto tra produzione e consumo, onde eliminare la speculazione commerciale si pongono nei caseifici problemi particolarmente connessi alla stagionatura del formaggio e alla lavorazione delle panne per un utilizzo razionale delle strutture in grado di contenere i costi.

A tal fine, per realizzare tali obiettivi si individuano nei consorzi di 2° grado gli strumenti idonei.

### CONDIZIONI NECESSARIE PER LA REALIZZAZIONE DEL PIANO :

- 1) L'intervento pubblico dovrà, pertanto, essere orientato ad incentivare le strutture che si prefiggono di raggiungere i suddetti obiettivi tramite adeguati solleciti finanziamenti.
- 2) Si conferma l'influenza negativa sul piano sociale ed economico del fenomeno dell'appalto e l'estraneità di tale realtà alla natura cooperativa ed agli obiettivi di ristrutturazione sopra esposti. Laddove tale fenomeno sussista, le parti ritengono che le strutture, le quali, verificate le condizioni in essere (tramite le organizzazioni provinciali) ed esperite iniziative volte a rimuovere le motivazioni, non procedono verso l'obiettivo del superamento dell'appalto, non debbono essere privilegiate nei finanziamenti pubblici volti alla ristrutturazione.
- 3) Impegnare, con apposite iniziative, previa verifica fra le parti al confronto la Regione Emilia — Romagna e il sistema delle autonomie a diritto pubblico e privato, nell'ambito delle loro specifiche competenze ad emanare provvedimenti e normative che tengano conto delle linee di ristrutturazione.
- 4) Definire, attraverso gli enti e le istituzioni pubbliche, gli istituti scolastici e le iniziative di formazione professionale, un programma unitario per lo sviluppo tecnico, tecnologico e organizzativo delle diverse fasi di produzione, trasformazione, commercializzazione.

### LIVELLI DI INFORMAZIONE E CONFRONTO :

In applicazione di quanto stabilito dal CCNL 1.6.1980, in relazione ai livelli di informazione e confronto, ed in attuazione di quanto precedentemente indicato sul processo di ristrutturazione, le parti concordano su un sistema di relazioni che preveda:

- A) a livello regionale : ogni anno, entro il primo trimestre, (interessando il Comprensorio oggetto del presente accordo) l'informazione e il confronto su:
  - 1) il dato globale degli investimenti effettuati per l'anno precedente diviso per: nuove strutture, ammodernamenti, impianti, attrezzature, articolato a dimensione provinciale;
  - 2) l'ammontare dei finanziamenti pubblici e dei crediti agevolati erogati alle cooperative nell'anno precedente;
  - 3) il numero dei caseifici esistenti e la quantità globale di latte trasformato;
  - 4) il grado di armonizzazione alle normative esistenti in materia di anti-inquinamento degli allevamenti suinicoli;
  - 5) le politiche commerciali e gli obiettivi perseguiti in rapporto alla stagionatura diretta;
  - 6) i risultati raggiunti nel confronto sviluppato dalle parti (congiuntamente e autonomamente) con le istanze pubbliche, al fine di stimolare le iniziative.
- B) a livello provinciale : ogni anno entro il primo trimestre, l'informazione e il confronto su:
  - 1) aggregazioni, fusioni e cessazioni di caseifici in relazione al processo di ristrutturazione;
  - 2) analisi delle tendenze del mercato del lavoro, degli sviluppi, dell'organizzazione del lavoro e tecnologici e sui processi di tutela della salute;
  - 3) iniziative di formazione e riqualificazione professionale, ricerca, indagini conoscitive.
- C) a livello di area territoriale omogenea : e ove necessario a livello del singolo caseificio, si svilupperà il confronto sui problemi derivanti dall'applicazione dell'articolato contrattuale in relazione ai punti su: organici, professionalità, mobilità, responsabilità operative.

## ART. 1

## CLASSIFICAZIONE

Fermo restando che, ai fini dell'assegnazione della qualifica, le declaratorie che definiscono i livelli contrattuali sono quelle previsti dall'art. 9 del CCNL 1.06.1980; data la specificità dell'organizzazione del lavoro nel caseificio e la non definizione nel CCNL, si ritiene opportuno individuare di conseguenza, in via straordinaria, figure professionali esistenti nell'organizzazione produttiva.

**I CASARI:** sono inquadrati al 2° livello

**I RESPONSABILI ALLEVAMENTO SUINI:** (con lavoratori da loro dipendenti) sono inquadrati al 3° livello. Sono i lavoratori che svolgendo le attività e con le caratteristiche della stessa figura prevista per il successivo 3° livello, guidano e coordinano altri lavoratori impiegati permanentemente nell'attività dell'allevamento.

**I RESPONSABILI ALLEVAMENTO SUINI:** sono inquadrati al 3° livello.

Sono i lavoratori che svolgono tutte le attività necessarie per il buon andamento dell'allevamento aziendale con conduzione distinta da quella del caseificio e risiedono presso l'azienda.

**I VICE CASARI :** sono inquadrati al 3° livello.

Sono i lavoratori che svolgono, con piena capacità professionale, tutte le attività di trasformazione e manipolazione del latte per la produzione del formaggio Parmigiano — Reggiano, in condizioni di autonomia operativa e che sostituiscono il casaro, per almeno 30 giorni lavorativi nell'anno solare, oltre alla sostituzione temporanea di cui all'Art. 10 del CCNL.

Questa figura è unica nella struttura produttiva ed è presente solo nelle cooperative con 5 o più dipendenti impegnati nella lavorazione del latte per la produzione del formaggio Parmigiano — Reggiano.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

## COMPITI E RESPONSABILITA'

I compiti del casaro sono i seguenti:

- 1) il casaro è tenuto ad applicare le disposizioni impartitegli dal legale rappresentante del caseificio o dal responsabile dello stesso;
- 2) fabbricare i prodotti osservando le norme tecniche vigenti, le disposizioni sanitarie di legge e di regolamento in vigore e secondo le direttive impartite dal responsabile del caseificio;
- 3) distribuire razionalmente, coordinare e controllare il lavoro in esecuzione degli indirizzi stabiliti negli incontri periodici tra il responsabile del caseificio, il casaro stesso e i lavoratori e tenendo conto delle esigenze della buona lavorazione e del buon ordine aziendale;
- 4) avere cura dei locali, dei prodotti, attrezzi e mezzi meccanici in dotazione dell'azienda, secondo gli usi e consuetudini e custodire il patrimonio dell'azienda casearia e quant'altro ricevuto in consegna;
- 5) controllare il peso del latte conferito ed eseguire le relative registrazioni; alla fine di ogni annata provvedere al controllo dei riepiloghi quindicinali del latte conferito, verificandone la corrispondenza con i dati risultanti dai libretti dei singoli conferenti; trascrivere i dati relativi alle caratteristiche chimico-fisiche del latte conferito sugli appositi registri, annotando nel contempo eventuali anomalie, che dovranno inoltre essere segnalate sollecitamente al responsabile del caseificio.
- 6) trascrivere giornalmente su apposito registro fornito da enti preposti, disponibile per la consultazione degli amministratori e che va riconsegnato al termine del rapporto, al fine di rendere possibili i controlli sui risultati della lavorazione, il peso del latte conferito al caseificio ed il quantitativo dei relativi prodotti ottenuti (formaggio, burro, ecc.);
- 7) controllare direttamente che il formaggio sia mantenuto pulito e sia conservato secondo le regole di uso; curare eventuali correzioni del formaggio; controllarne la voltatura periodica ed assicurare l'aerazione del magazzino, nonché provvedere con la mano d'opera adeguata, all'allevamento ed ingrasso dei suini, semprechè non vi sia il capo porcilaia;
- 8) coordinare la distribuzione dei prodotti ai terzi ed ai soci conferenti. Si precisa che il casaro risponde nei confronti dell'azienda della regolare registrazione dei prodotti distribuiti ai soci. Per esigenze di lavorazione, il casaro dispone, previo accordo con i responsabili dell'azienda, che la distribuzione dei prodotti ai soci avvenga in giorni ed ore fisse, dandone comunicazione ai conferenti il latte;
- 9) il casaro, salvo quanto stabilito al precedente punto 7), non è tenuto ad effettuare direttamente la distribuzione dei prodotti a terzi, nè a svolgere incombenze estranee ai processi di lavorazione del latte, alla cura dei prodotti ed all'allevamento dei suini.
- 10) il casaro è tenuto a comunicare appena ne è a conoscenza, al responsabile del caseificio, difficoltà nella riuscita della produzione del formaggio Parmigiano — Reggiano.

### I COMPITI DEL RESPONSABILE ALLEVAMENTO SUINI SONO I SEGUENTI:

- 1) all'inizio dell'attività ricevere in consegna i suini esistenti nelle porcilaie e quelli di nuovo acquisto;
- 2) annotare su di appositi registri di carico e scarico il numero dei capi suini ricevuti in consegna, segnando su apposito cartellino, da apporre ad ogni box, il numero dei suini da esso ospitato, il peso medio per capo e la data di immissione dei maiali;
- 3) controllare l'efficienza delle attrezzature prese in consegna e la funzionalità delle stesse;
- 4) prendere in consegna ed annotare sul registro di carico e scarico i mangimi esistenti, gli ingredienti vari, integrativi, sali minerali, medicinali, ecc.; annotando successivamente gli acquisti effettuati nel corso della gestione e scaricandone i quantitativi usati;
- 5) provvedere al controllo dell'alimentazione ed alla tempestiva segnalazione all'azienda di eventuali malattie o inconvenienti di carattere sanitario riscontrati negli allevamenti;
- 6) verificare periodicamente con pesate mensili l'incremento dei suini di ogni singolo box annotandoli sull'apposito registro, determinando le singole rese, avvalendosi di adeguata attrezzatura e mano d'opera forniti dall'azienda casearia;
- 7) impedire l'accesso alle persone estranee, per ovvi motivi sanitari e commerciali;
- 8) provvedere all'isolamento dei suini ammalati o presunti tali in apposito recinto ed attenersi alle prescrizioni del sanitario;
- 9) mantenere la massima pulizia nelle porcilaie, asportandone il letame e lavando accuratamente i trogoli, togliendo tutti i detriti;
- 10) segnalare qualsiasi inconveniente o anomalìa che possa pregiudicare il buon andamento dell'allevamento e l'ingrasso dei suini, nonché eventuali difficoltà tecniche negli impianti per i provvedimenti del caso;
- 11) impartire le necessarie disposizioni e istruzioni al personale dipendente, secondo le direttive concordate con l'azienda;
- 12) presenziare a fine gestione all'inventario dei suini esistenti, delle scorte dei mangimi e di quant'altra attività esistente sottoscrivendone il relativo verbale;
- 13) essere presente all'atto della consegna dei suini venduti, controllandone e registrandone i relativi pesi.

### ART. 2

#### FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni firmatarie nell'intento di proporre un punto di riferimento atto all'ammodernamento e sviluppo, in prospettiva non solo sotto il profilo — di cui all'Art. 52 del CCNL — di affinare le capacità tecniche del personale e per migliorarne le capacità professionali nella produzione, individuano nei corsi di formazione professionale gli strumenti più idonei e favorire l'ingresso di giovani nel settore e a fornire un più elevato grado di professionalità agli addetti già in forza alle aziende, anche al fine di eventuali necessità di mobilità all'interno delle medesime.

Nella predisposizione dei corsi dovranno essere tenuti presenti i seguenti criteri:

- a) dare una risposta concreta alla domanda di aggiornamento dei lavoratori dei caseifici ed esaudire alle esigenze di sviluppo del piano di ristrutturazione;
- b) rifuggire da schemi scolastici predeterminati, realizzando la formazione attraverso il perseguimento di un rapporto scuola — lavoro, per obiettivi specifici in base ai quali vengono costruiti i programmi;
- c) partire dall'attuale realtà dei caseifici per confrontarla con la sperimentazione di nuove tecniche in ciò avvalendosi dell'apporto del mondo della scuola e degli istituti di ricerca.

La formazione professionale, quindi, sarà anche e soprattutto momento di attuazione di tentativi volti alla rotazione aziendale tra lavoratori ed alla sperimentazione di metodologie tecnologiche avanzate, tese alla conservazione del latte così da permettere la lavorazione in tempi più diluiti.

Le parti ritengono che gli interventi di formazione siano da realizzare e finanziare nel quadro della legislazione vigente, ivi compresa la Legge Regionale del 24 Luglio 1979, N° 19, e pertanto contatteranno gli Enti riconosciuti idonei nei sensi dell'Art. 7 della predetta legge.

Le Organizzazioni interverranno presso gli organi competenti regionali affinché provvedano ad elaborare piani specifici per il settore del Parmigiano — Reggiano.

Le parti si impegnano a verificare i corsi armonizzandoli con il programma di ristrutturazione. Si impegnano, altresì, qualora emergono ipotesi interessanti di nuova organizzazione del lavoro o quant'altro, a fare ogni sforzo affinché vengano recepiti dalle cooperative.

Per favorire l'interessamento e l'accesso dei giovani ai suddetti corsi si conviene sulla necessità di istituire dei premi di partecipazione.

### ART. 3

#### MOBILITÀ

La mobilità derivante dal processo di ristrutturazione sarà preventivamente contrattata e concordata tra le parti

## ART. 4

## LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

Nell'ambito dell'attuale organizzazione del lavoro, le figure professionali operanti a tempo parziale verranno regolamentate come segue:

- sono lavoratori a tempo parziale i lavoratori che, nell'organizzazione produttiva del caseificio, svolgono tutte le attività per cui sia richiesta una prestazione lavorativa ad orario ridotto.

Tutti gli istituti contrattuali (normativi, retribuiti) e di legge sono proporzionati alla percentuale delle ore effettivamente svolte dal lavoratore a tempo parziale, rispetto alle 40 ore, come risulta dal "contratto tipo" allegato al presente accordo.

## ART. 5

## LIVELLI OCCUPAZIONALI — PRESTAZIONI LAVORATIVE — ORARI

Le associazioni cooperative concorderanno con la FILIA, nell'ambito territoriale (comprensorio e comunità montana):

- gli organici aziendali, considerando le esigenze produttive e il mercato del lavoro del settore con i calendari annui di lavoro che tengano conto del ciclo annuo di produzione del settore, comprensivi di:
  - a) distribuzione orario di lavoro di norma su sei giorni effettuando il normale ciclo produttivo giornaliero;
  - b) godimento delle ferie e dei permessi di cui all'art. 13 del CCNL;
  - c) eventuali riposi compensativi derivanti dal recupero degli straordinari.

Resta inteso che nell'eventualità di riposi compensativi per prestazioni di lavoro straordinario verrà normalmente erogata, nel mese dell'effettuazione, l'intera maggiorazione prevista dal CCNL.

Si procederà inoltre ad analoghi incontri fra centrali cooperative e organizzazioni sindacali sui problemi inerenti il mercato del lavoro ed il territorio.

Le Associazioni cooperative si impegnano a sensibilizzare le imprese proprie associate affinché:

- 1) si verifichi la possibilità di sperimentare l'organizzazione del lavoro per turni continuati, laddove il processo di ristrutturazione più avanzato e le dimensioni aziendali ne creino le condizioni;
- 2) si approfondisca l'esame di ipotesi di modelli di occupazione in un ciclo interaziendale nell'ambito delle vigenti leggi.

## NOTA A VERBALE

Per i casari: si conviene per le particolarità dell'attività produttiva di addivenire alla seguente deroga:

- la durata dell'orario di lavoro sarà di 48 ore settimanali, distribuite su 6 giorni per tutto il periodo della trasformazione con il godimento dei riposi non retribuiti a norma di legge;
- per il periodo di mancata trasformazione casearia del latte, l'orario settimanale sarà di 40 ore.

L'azienda per realizzare quanto sopra previsto, deve avere un organico adeguato.

Le ore eccedenti le 40 ore settimanali saranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

## ART. 6

## GARANZIA DEL SALARIO

Il rapporto di lavoro per i dipendenti dei caseifici sociali è a tempo indeterminato. Nella eventualità di periodi di sospensione per il lavoratore (ad esclusione del casaro) si conviene di integrare il salario sino ad un massimo di L. 7.000 giornaliero, attraverso le casse provinciali ove esistano.

Resta inteso che l'integrazione spetterà, su tutto il territorio comprensoriale, esclusivamente ai lavoratori sospesi che riprendano l'attività nel caseificio.

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 i lavoratori dipendenti dai Caseifici sia estesa la C.I.G. Qualora anche per i caseifici Sociali operasse la C.I.G., le aziende cooperative integreranno il salario al lavoratore.

## NOTA A VERBALE

Per le provincie di Parma e Bologna rimangono invariati e di conseguenza applicati, i trattamenti previsti dai singoli contratti relativi alla garanzia del salario stipulati a livello provinciale (Parma 12.10.'73).

## ART. 7

## PREMIO DI PRODUZIONE E TRASFERIMENTI

Il premio di produzione di L. 29.000 è incrementato, a partire dall'1 Ottobre 1980 nella misura di L. 11.000 mensili per tutti i lavoratori in forza al caseificio alla data dell'1.10.1981.

A partire dall'1.10.1981 si è istituito un "terzo elemento differenziato" per livelli nella seguente misura mensile:

2°	LIVELLO	10.000
3° A	LIVELLO	9.000
3°	LIVELLO	8.000
4°	LIVELLO	6.500
5°	LIVELLO	5.000

A partire dall'1.7.1982 tale "terzo elemento differenziato" sarà incrementato ulteriormente nella seguente misura mensile:

2°	LIVELLO	10.000
3° A	LIVELLO	9.000
3°	LIVELLO	8.000
4°	LIVELLO	6.500
5°	LIVELLO	5.000

Le modalità di erogazione di detto "terzo elemento differenziato" saranno definite da uno scambio di lettere parte integrante del presente contratto e valevole a tutti gli effetti.

Resta inteso che tale "terzo elemento differenziato" non verrà impiegato per i trasferimenti di cui all'Art. 24 CCNL 1.06.1980.

A partire dall'1.1.1982 verranno adeguati i minimi tabellari come dall'Art. 1 del CCNL 1.06.1980.

Eventuali valori residui della differenza fra gli importi da trasferire e gli importi trasferibili (ex Art. 24) saranno posti come sottrazione dal trattamento lordo imponibile.

## ACCORDO SINDACALE INTERPRETATIVO DELL'ART. 7

Addì 19 Maggio 1982, fra l'Unione Regionale - Confcooperative, la A.E.R.C.A. - Lega Associazione Generale Cooperative Italiane dell'Emilia - Romagna e la FILIA dell'Emilia - Romagna, al fine di definire l'applicazione dell'Art. 24 del CCNL 1.06.1980 per le aziende casearie della zona del Parmigiano Reggiano,

## E' DEFINITO QUANTO SEGUE:

- i nuovi minimi sono costituiti a partire dall'1.1.1982 come previsto da col.12 pag 97 delle tabelle CCNL 1.06.1980;
- contestualmente le cifre pari a quelle delle col. 11 saranno poste in detrazione dal lordo imponibile sotto la voce dell'Art. 24 CCNL e tali cifre poste in detrazione saranno ulteriormente diminuite del valore pari agli scatti d'anzianità consolidati e congelati maturati dai singoli lavoratori al 31.05.1980.
- l'importo della differenza fra le cifre della colonna 11 e le cifre pari agli scatti consolidati e congelati verrà moltiplicato per 10 ed erogato a titolo di "una tantum anticipo futuri miglioramenti" unitamente alla paga di Genanaio 1984 a tutti i lavoratori in forza a tale data e proporzionato ai mesi di effettiva prestazione lavorativa nell'anno 1983;
- a partire dall'1.01.1984 non compariranno più importi in detrazione, ex Art. 24, nella busta paga;
- tale una tantum e le cifre che verranno erogate in salario fresco connesse ai trasferimenti a partire dallo 1.01.1984 saranno assorbite fino a concorrenza dagli aumenti che saranno concordati in sede di rinnovo dell'accordo integrativo comprensoriale 1.10.1981.

## ASSORBIMENTI

I trattamenti economici eccedenti quelli previsti dal CCNL 1.06.1980 e dal C.I.C.L. 1.10.1978 erogati ai lavoratori a livello individuale e collettivi a partire dall'1.10.1980 saranno assorbiti fino a concorrenza dagli incrementi economici (premio produzione, terzo elemento), definiti dal presente accordo.

### PREMIO RIUSCITA FORMAGGIO

Quale compenso per la buona riuscita del prodotto nel caso in cui sia stata raggiunta la percentuale del 90% di forme scelte mercantili 0 - 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 dal latte inidoneo, purchè siano immediatamente denunciate dal casaro e riconosciute dall'azienda casearia.

In caso di convergenza 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.

L'accertamento sulla qualità della partita di formaggio, dovrà essere eseguito alla presenza del casaro, entro il 31 Dicembre dell'anno in corso.

### PREMIO ALLEVAMENTO SUINI

Qualora l'azienda affidi la responsabilità dell'allevamento ad un capo porcilaia e questi abiti sul posto, ad esso è affidata anche la custodia e la 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 porcilaia o ai casari responsabili dell'allevamento dei suini, per ogni capo allevato e venduto sano, spetterà un compenso di L. 200 purchè la resa in carne dell'allevamento non sia inferiore al 23% ; al fine del calcolo di resa, l'equivalente del siero somministrato viene stabilito in Kg. 8 di mangime per ogni q.le di siero.

### NOTA A VERBALE SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

L'incremento del premio di produzione di L. 11.000 a partire dal 1 Ottobre 1980 fino al 30 Settembre 1981, s'intende da erogarsi nella misura di L. 11.000 x 12 = 132.000 da ridursi in proporzione ai mesi effettivamente lavorati.

### DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE CENTRALI COOPERATIVE SUI PREMI

*Dopo serrato confronto sui premi collegati alle rese, alla produttività e alla qualità del prodotto, non essendo stato possibile raggiungere alcuna intesa migliorativa in tale direzione, le centrali cooperative ne confermano la validità e la valenza e si riservano di condurre analisi più approfondite chiamando al confronto sulle proposte emerse le parti firmatarie del presente accordo.*

### ART. 8

#### TUTELA DEI LAVORATORI ADDETTI AL TRASPORTO DEL LATTE

I lavoratori addetti alla raccolta ed a trasporto del latte, in ipotesi di ritiro della patente per ragioni connesse con lo svolgimento della loro attività, hanno diritto alla conservazione del posto nel caseificio.

### ART. 9

#### ACCESSORI DELLA RETRIBUZIONE

Il casaro ed il capo porcilaia (se egli risiede presso l'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 Kg. 160 o il corrispondente valore alla data dell'11 Novembre;
- 4) Kg. 30 di burro e Kg. 30 di formaggio l'anno.

Il valore convenzionale dei predetti accessori, da computare nella retribuzione a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali, è globalmente fissato nella misura di L. 145.000 annue.

Agli altri dipendenti verranno corrisposti per il loro consumo familiare, ogni anno:

— Kg. 18 di burro e Kg. 30 di formaggio, frazionabili in 12 mesi il loro valore convenzionale è fissato in



## ART. 10

## ABITI DA LAVORO

Considerata la necessità di assicurare l'igiene e la sicurezza 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 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 operi soltanto durante la prestazione del lavoro nel caseificio.

## ART. 11

## CESSAZIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessazione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'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 gratuitamente 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 strutture interessate a 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 attività del lavoratore e della libertà e attività sindacali.

In relazione alla specificità del settore, possono rientrare nella risoluzione del rapporto di lavoro in 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.

Tale commissione elaborerà altresì una casistica esemplificativa per definire parametri e criteri di valutazione in merito ai propri compiti. 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 dal fatto che vi ha dato causa.

## ART. 13

## APPALTI

In aggiunta a quanto previsto dall'Art. 56 del CCNL 1.07.1977, 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 essi 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 il 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

## RECLAMI E CONTROVERSIE

Quanto previsto dall'Art. 68 del CCNL 1.06.1980 viene esteso anche ai contenuti del presente accordo e specificatamente a quanto inerente il riconoscimento dei profili professionali per la classificazione dei lavoratori. Si chiarisce che per "componeneti associazioni sindacali e cooperative centrali" si intendono quelle "regionali", per quelle "locali" si intendono quelle "provinciali".

## ART. 15

## 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, previa apposita delega sottoscritta e rilasciata da ciascun lavoratore, indicante l'Organizzazione Sindacale alla quale intende devolvere tale quota.

## ART. 16

## CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE

Le cooperative che applicano il presente contratto sono tenute a versare a favore delle associazioni cooperative a titolo di assistenza contrattuale, un contributo una tantum pari all'1% del monte salari annuo calcolato sulle voci retributive contrattuali che hanno carattere continuativo (minimo, elemento aggiuntivo, contingenza, scatti, premio produzione). I versamenti saranno effettuati alla Casse Integrative Provinciali, le quali provvederanno ad accreditarli alle rispettive Organizzazioni Regionali.

In occasione delle liquidazioni relative ai mesi di novembre o dicembre 1981 le cooperative tratteranno la somma di L. 8.000 (una tantum) per lavoratore da versare sul c/c indicato dalla FILIA Regionale, secondo le modalità vigenti.

## ART. 17

## CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano a tutti gli effetti le condizioni acquisite sia per accordi che per consuetudini locali per quanto non espressamente dichiarato si fa riferimento al CCNL 1.06.1980.

## PERIODO DI PREAVVISO CASARI

## NOTA A VERBALE

In deroga a quanto previsto dall'articolo 57 del CCNL, il periodo di preavviso per il casaro è fissato in 60 gg. di calendario sia in caso di dimissioni che di licenziamento.

## ART. 18

## DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre, salvo quanto espressamente previsto, dal 1° Ottobre 1981. Il presente accordo integrativo scadrà il 31.12.1983.

Esso verrà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno tre mesi prima dello scadere.

**NOTE SULL'APPLICAZIONE DEL "TERZO ELEMENTO DIFFERENZIATO" PREVISTO DALL'ACCORDO INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DEI CASEIFICI SOCIALI E COOPERATIVI OPERANTI NELLA ZONA DI PRODUZIONE DEL FORMAGGIO PARMIGIANO - REGGIANO 1.10.1981.**

Costituisce parte integrante del sopra citato accordo e valevole a tutti gli effetti contrattuali e legali la seguente dichiarazione:

Il "terzo elemento differenziato" stabilito dall'accordo viene erogato nelle misure mensili previste ed avrà valore per tutti gli istituti contrattuali eccezion fatta per quanto di seguito previsto.

Tenuto conto della specificità dell'organizzazione del lavoro nel settore, a modifica di quanto previsto dal CCNL 1.06.1980 Art. 14, tale "terzo elemento differenziato" non sarà considerato come elemento salariale componente la retribuzione mensile di fatto, utile a definire il valore dell'ora: straordinaria, festiva, straordinaria festiva, notturna ecc.; prevista dal sopra citato articolo.

Le parti si danno reciprocamente atto che quanto sopra stabilito realizza un globale miglioramento per i lavoratori dipendenti ed è coerente con le norme di legge in materia.

Bologna, 12 Ottobre 1981

La FILIA Regionale

Si accetta la dichiarazione sopra riportata in merito all'applicazione del "terzo elemento differenziato" e la si acquisisce a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

Le Centrali Cooperative Regionali

In funzione di mediazione e a garanzia della corretta applicazione del presente contratto ed in particolare sul terzo elemento differenziato.

L'Assessore Regionale dell'Industria,  
Artigianato, Cooperazione e problemi  
del lavoro  
EMILIO SEVERI

**"CONTRATTO TIPO": RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

- 1) Con la presente le comunichiamo che il Consiglio di Amministrazione ha accolto la sua richiesta di instaurare un rapporto di lavoro a tempo parziale.  
L'inquadramento che le verrà riservato sarà lo stesso che prevede il CCNL rapportato al periodo della sua prestazione giornaliera in cooperativa.  
In dettaglio le verranno riconosciute queste condizioni:
- 2) **ORARIO DI LAVORO:** l'orario di lavoro è stabilito nella misura del \_\_\_\_\_ % dell'orario normale (40 ore settimanali) da effettuarsi di norma dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ dei giorni \_\_\_\_\_

(prestazioni eccedenti saranno concordate di volta in volta e retribuite senza maggiorazioni).

- 3) **LIVELLO D'INQUADRAMENTO:** definito all'atto dell'assunzione.
- 1) **RETRIBUZIONE:** pari al \_\_\_\_\_ % della retribuzione di qualifica prevista per contratto nazionale e integrativo aziendale.
- 5) **SCATTI D'ANZIANITA':** saranno conteggiati sul periodo complessivo d'assunzione con le norme previste dal CCNL, riducendo il valore al \_\_\_\_\_ % nell'erogazione.
- 4) **INDENNITA' D'ANZIANITA':** all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro le verrà riconosciuta l'indennità d'A. con i criteri previsti dal CCNL, raggugiando il valore nella misura di \_\_\_\_\_ % rispetto a quanto spettante al lavoratore a tempo pieno.
- .) **ALTRI ISTITUTI ECONOMICI:** 13<sup>^</sup>, 14<sup>^</sup>, indennità varie previste da Contratto Naz. o integrativi aziendali, sono raggugiati alla \_\_\_\_\_ % di prestazione prevista sull'orario normale di lavoro (punto 2).
- ) **ALTRI ISTITUTI NORMATIVI:** ferie, preavviso, festività soppresse, riduzione orario ecc.; viene rapportato ad ora quanto previsto dal CCNL, e goduto in misura raggugiata alla \_\_\_\_\_ % di prestazione prevista sullo orario normale di lavoro (punto 2) e nelle forme compatibili con l'organizzazione del lavoro.
- ) **DIRITTI SINDACALI:** i diritti sindacali maturano in proporzione alla prestazione lavorativa.