

Il giorno 22/5/1981 presso la sede aziendale della C.I.A.M., ha avuto luogo un incontro fra il Consiglio di Fabbrica della C.I.A.M., rappresentato dai Sigg.: Orlandi Savio, Manzini Emilio, Borelli Angelo, Zagni Rino, Ferrari Giorgio, Storchi Wainer, Zironi Nadia, Mattioli Marisa, Pattuzzi Romana, Pignatti Moritz, Gasparini Arduino, ^{Bernabei Marco} assistiti da due rappresentanti della F.I.L.I.A. provinciale Sigg.: Ansaloni Giuseppe e Baracchi Tiziana e la Direzione della C.I.A.M. nelle persone di Sigg.: Natalini Pier Luigi, Baraldi Paolo, Schiavi Cesare, Cavallini Delfo, Baccolini Giuseppe, Guerrieri Jacques con l'assistenza del Sig. Boccaletti Federico dell'Associazione Provinciale Cooperative Agricole.

In tale sede, definendo quanto già discusso in precedenti incontri, si è stabilito quanto segue:

P I A N O T R I E N N A L E

STUDIO NUOVO MACELLO

La C.I.A.M. si impegna a confrontarsi col C.d.F. e la FILIA sul piano triennale di sviluppo e di investimenti, in uno specifico incontro da tenersi entro il 30/5/81.

Per quanto riguarda la costruzione di un eventuale macello a dimensione ottimale, è attualmente allo studio la definizione delle esigenze dimensionate allo sviluppo del settore a livello territoriale, della base sociale, delle condizioni di redditività, alle prospettive di mercato del comparto macellazione, alle possibilità di finanziamento; questo nel quadro dei piani territoriali agricoli.

La C.I.A.M., in sintonia e d'intesa con le altre cooperative del settore o con l'Associazione Provinciale Cooperative Agricole,

si incontrerà con la FILIA ed il C.d.F. delle cooperative interessate, nelle ulteriori e successive fasi di definizione di questa proposta.

AMBIENTE

Le parti, convenendo sul rapporto strettamente collegato ed integrato fra sviluppo aziendale, produttività, miglioramento dell'ambiente, riconoscendo i miglioramenti fino ad oggi apportati e la loro positiva incidenza sulla qualità del lavoro, definiscono in via prioritaria quanto segue:

la C.I.A.M. si impegna a presentare al C.d.F. un progetto di miglioramento del ricambio d'aria del reparto macellazione, del condizionamento d'aria del reparto coppe, pancette, salame e sottovuoto, sulla collocazione budelleria e scongelamento, entro la prima decade di maggio 1981.

Entro il 31/10/81 le parti si incontreranno per esaminare la dislocazione degli impianti e i problemi ambientali del reparto sottovuoto e della spedizione, alla luce delle modificazioni apportate su cui ci si confronterà di volta in volta con il C.d.F..

ORGANICO E OCCUPAZIONE.

La C.I.A.M. presenterà ogni anno entro il 30/4:

- a) il piano degli organici collegato al programma complessivo della azienda ed alla più razionale utilizzazione degli impianti.
- b) il calendario annuo di lavoro comprensivo anche del programma di godimento delle ferie, di eventuali chiusure programmate dello stabilimento, di assunzione personale temporaneo, di modalità di godimento delle riduzioni di orario contrattuali.

La C.I.A.M. si dichiara disponibile a definire assunzione di

personale posto in mobilità proveniente da aziende in crisi, tenendo conto di priorità per:

- a) personale proveniente da aziende del settore alimentare.
- b) personale proveniente da aziende del movimento cooperativo.
- c) personale che risponda ai profili professionali richiesti dal piano degli organici.

Il C.d.F. verrà periodicamente informato delle assunzioni di personale in mobilità.

INTRODUZIONE NUOVE TECNOLOGIE (E. A. D.)

Le parti si danno atto che i criteri seguiti nella introduzione in azienda del sistema E. A. D. (Elaborazione Automatica Dati) sono quelli della ricerca di:

- a) razionalizzazione e miglioramento delle funzioni congiuntamente alla valorizzazione della professionalità degli operatori;
- b) rotazione nelle mansioni collegate alla specializzazione;
- c) superamento di mansioni ripetitive finalizzate all'accorpamento di attività parcellizzate e alla definizione di una consapevolezza della integrazione in un ciclo della attività produttiva;
- d) confronto costante con gli operatori e col sindacato nella precisazione delle procedure.

In tal senso si procederà ad un ulteriore approfondimento anche negli altri settori che saranno progressivamente interessati all'inserimento di tali tecnologie.

PROFESSIONALITA' - ROTAZIONE

A conferma e precisazione di quanto previsto dall'art. 5.1 del contratto integrativo aziendale dell'1/6/78, in merito ai programmi di rotazione, si definisce quanto segue:

- a) Verranno individuati programmi di rotazione finalizzati allo sviluppo professionale, ed alla copertura adeguata di tutte le mansioni su tutte le posizioni di lavoro operative nell'attività produttiva, cui potranno essere interessati tutti i lavoratori.
- b) I programmi prevederanno le aliquote di lavoratori interessati di volta in volta, in rapporto all'impegno interno del personale, alle possibilità di sviluppo aziendali, alla disponibilità ed alle potenzialità individuate collegialmente per i singoli lavoratori.
- c) I programmi dovranno prevedere disponibilità alla mobilità interna dei lavoratori impegnati nei posti di lavoro interessati alla rotazione.
- d) I programmi dovranno prevedere tempi di permanenza nelle diverse posizioni, sufficienti per acquisire piena esperienza professionale.
- e) Verranno periodicamente discusse fra direzione aziendale ed esecutivo del C.d.F. i risultati dell'avanzamento dei programmi e le eventuali azioni correttive da sviluppare in merito.
- f) Al termine di rotazione verrà infine valutato fra le parti, di cui al punto e) il grado di professionalità raggiunto dal singolo lavoratore interessato, tale valutazione sarà utile al fine del riconoscimento dal passaggio ad un livello superiore.
- g) Le parti di cui al punto e) verificheranno inoltre periodicamente le modificazioni intervenute nella professionalità dei lavoratori operanti all'interno di aree produttive omogenee, a fronte di trasformazioni tecnologiche e organizzative.

Le parti si confronteranno per individuare possibili iniziative al fine di migliorare le condizioni di sviluppo professionale tramite interventi di formazione, addestramento, arricchimento delle mansioni.

CLASSIFICAZIONE

Nell'ambito della applicazione delle declaratorie dei livelli 2° e 3° A, nella realtà aziendale, le parti convengono che, nella valutazione dei contenuti professionali, il parametro della responsabilità nella conduzione e coordinamento di un gruppo di lavoratori, non sarà assunto come esclusivo parametro per l'appartenenza a detti livelli.

LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

A fronte di necessità congiuntamente individuate e verificate di occupazioni a tempo parziale, a modificazione dell'attuale struttura degli organici, le parti verificheranno di volta in volta le disponibilità e le domande di occupazione di tale natura. Tutte le condizioni economiche e normative saranno proporzionate alla percentuale di lavoro effettuato.

QUADRI INTERMEDI

Le parti si incontreranno in un apposito confronto da tenersi entro il 31/5/81, con particolare riferimento ai problemi di funzione, ruolo, sistemi di valutazione e di sviluppo professionale dei quadri intermedi, sulla base del documento di studio elaborato congiuntamente su tale problema a livello provinciale.

STRUMENTI DI ANALISI PROFESSIONALE

Le parti si incontreranno entro il 30/9/81 per valutare l'opportunità di definire un documento che faciliti l'analisi della composizione della professionalità nella specifica realtà della C.I.A.M., individuando i ruoli e le mansioni che costituiscono la somma delle esperienze necessarie alla promozione professionale.

SALUTE

In caso di visite citologiche con carattere d'urgenza su richiesta della lavoratrice, saranno concessi i permessi retribuiti di cui all'art. 64 del C.C.N.L.

La lavoratrice dovrà presentare al rientro un documento a dimostrazione dell'effettuazione di detta visita.

ORARIO DI LAVORO

Le 40 ore in sostituzione delle festività abolite dalla L. 54/77 per l'anno 1981, saranno godute a gruppi di 8 ore di riposi individuali retribuiti e matureranno con i criteri previsti dall'art. 13 del C.C.N.L., tenendo conto delle esigenze produttive e non saranno cumulabili alle ferie.

Entro il 30/10/81 le parti si incontreranno al fine di definire criteri e modalità di godimento delle 40 ore delle ex festività e delle 36 ore di R.O.L. di cui all'art. 13 del C.C.N.L..

Tali criteri potranno essere alternativi all'attuale godimento.

FERIE

Il godimento di un periodo continuativo di ferie fino ad un minimo di 3 settimane è un obiettivo da perseguire, mantenendo normali i livelli produttivi senza incidere sulla efficienza aziendale e sulla base di criteri o procedure da programmare entro il 28 febbraio di ogni anno, che permettano di ottenere percentuali di godimento distribuite.

Omogeneamente sia nei diversi reparti e sia in tutto il periodo fra l'1/6 e il 30/9 di ogni anno eventuali difficoltà di applicazione di tali obiettivi e criteri saranno oggetto di esame congiunto e tempestivo fra le parti che individueranno soluzioni idonee a garantire ~~XXXXXXXXXX~~ la funzionalità aziendale ed il massimo raggiungimento possibile dell'obiettivo di cui al primo

comma del presente articolo.

VESTIARIO

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 8 del contratto integrativo 1/6/78 al personale che opera in modo continuativo nelle posizioni di lavoro nella linea di macellazione dalla trappola al taglio della testa saranno corrisposti due paia di pantaloni di tela all'anno che saranno sostituiti a consumo. Al personale femminile che non richiederà i pantaloni sarà corrisposto un camice aggiuntivo.

Agli autisti saranno corrisposti due divise complete estive e due invernali a consumo non prima di due anni.

Al portinaio due paia di pantaloni e due giubbotti all'anno e un berretto.

ATTREZZI DI LAVORO

Dall'1/6/81 l'azienda corrisponderà gli attrezzi di lavoro necessari, ai singoli lavoratori, che saranno personalmente responsabili della loro buona conservazione e custodia.

Tali attrezzi saranno conservati presso l'azienda.

GENERI IN NATURA

Il valore dell'indennità sostitutiva dei generi in natura di cui all'art. 48 del C.C.N.L. sarà di £. 20.000 mensili per 12 mensilità a partire dall'1/4/81.

Tale indennità sarà corrisposta su indennità di licenziamento e sarà utile alla definizione del salario valevole per l'integrazione di malattia e infortunio.

Il valore di cui sopra sarà adeguato nuovamente al rinnovo del presente accordo integrativo.

RIMBORSO PASTO AUTISTI

Il rimborso pasto forfettizzato per gli autisti è adeguato a partire dall'1/4/81 nelle seguenti misure:

- £. 9.000 = pasto (9.500 - 500 contributo mensa)
- £. 2.000 = colazione

Tali indennità avranno validità fino al 31/12/81 e saranno aggiornate semestralmente a partire dall'1/1/1982.

SERVIZIO INFERMERIA.

Verrà individuato entro il 30/6/81 fra i lavoratori disponibili, il lavoratore cui assegnare la responsabilità del servizio infermieristico e di pronto soccorso, oltre al normale svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito del normale orario di lavoro. Tale lavoratore sarà inviato a spese dell'azienda ad un corso di formazione.

MENSA

L'entità del costo del pasto sarà definito semestralmente (1/1 e 1/7 di ogni anno) adottando il costo complessivo che emergerà dal bilancio consuntivo semestrale aziendale, ad esclusione delle quote di costo relative agli ammortamenti immobili e attrezzature.

Si conferma che il costo del pasto, come sopra definito, sarà sostenuto per il 20% dai lavoratori.

SERVIZIO MANUTENZIONE

Le parti si incontreranno entro il 30/5/81 per avviare un'analisi organizzativa e funzionale del servizio, per definire precise esigenze, indirizzate a migliorare l'efficienza, il controllo e la programmazione dell'attività con l'obiettivo della manutenzio-

ne preventiva. Questa analisi non escluderà: adeguamenti degli organici, accorpamenti di attività semplici nel normale lavoro di reparto, una diversa regolazione dei regimi di orario al fine di assicurare il miglior controllo.

Entro il 30/9/81 saranno assunte decisioni in merito alle priorità sopra evidenziate tenendo conto della disponibilità dei lavoratori. Si conferma che l'organico del reparto sarà comprensivo dei lavoratori addetti alle caldaie impegnati anche in altre attività integrative di servizio. Il manutentore caldaista assicurerà prioritariamente le attività di manutenzione delle caldaie stesse.

Saranno individuati entro il 30/5/81 tre lavoratori che saranno inviati ad apposito corso per conduttori di caldaie con rimborso spese sostenute da parte dell'azienda.

Al personale del reparto manutenzione che svolge normalmente un lavoro a turno che prevede la presenza al lavoro nelle giornate di sabato e domenica, è riconosciuta dall'1/4/81 una diaria forfettizzata nella misura di £. 40.000 mensili per i lavoratori in 3° livello A e di £. 35.000 mensili per i lavoratori in 3° livello, £. 25.000 mensili per i lavoratori in 4° livello.

Tale indennità assorbe la diaria forfettizzata di £. 8.000 di cui al punto 5.3 dell'accordo dell'1/6/78.

INDENNITA' DISAGIO

Le indennità di cui all'allegato C del contratto integrativo aziendale di cui all'1/6/78 sono adeguate nelle seguenti misure:

PULIZIE	= £.250 dal 1/4/81 - £. 300 dal 1/1/82 x tutte le ore lav
CELLISTI	= £.250 dal 1/4/81 - £. 300 dal 1/1/82 " " " " "
EFFETIVI	
BUDELLERIA	= £.100 dal 1/4/81 - £. 120 dal 1/1/82 " " " " "

Ai lavoratori addetti alle celle e pulizie in modo occasionale, con impegno minimo di una giornata continuativa, viene riconosciuta l'indennità di cui sopra per ogni ora lavorata.

Dall'1/5/81 ai lavoratori addetti in modo continuativo ad attività di pulizia o celle verrà riconosciuta una pausa retributiva pomeridiana di 20 minuti al giorno, assorbendo l'attuale riduzione settimanale di un'ora.

Nella discussione volta a definire le modalità di godimento delle 36 ore di riduzione di orario previste dal C.C.N.L. si procederà a contestuale verifica delle pause sopra definite.

INDENNITA' PERNOTTAMENTO FUORI SEDE

Ai lavoratori che dovranno per esigenze aziendali pernottare fuori sede verrà corrisposta una indennità di lire 5.000 per ogni pernottamento.

ART. 24 C.C.N.L. 1/6/80

All'1/1/82 verranno adeguati i minimi tabellari come previsto dall'allegato 1 del C.C.N.L. 1/6/80.

Contestualmente verranno individuate delle sottrazioni differenziate per i diversi livelli dal lordo imponibile pari alle seguenti cifre mensili:

1° livello	£. 48.581
2° "	£. 43.686
3°A "	£. 53.157
3° "	£. 17.387
4° "	£. 14.999

Le parti si fanno atto che intendono applicare in tal modo le modalità di trasferimento previsto dal citato art. 24.

Tale operazione comporterà quindi erogazione di salario fresco nelle seguenti misure:

1° livello	£. 17.500
2° "	£. 13.750
3°A "	£. 10.000

3° livello £. 7.500
 4° " £. 5.000

SALARIO AZIENDALE

Il premio di produzione è elevato dall'1/4/81 nella misura di £. 22.708 mensili uguali per tutti i lavoratori.

Dall'1/1/82 verrà ulteriormente adeguato di £. 5.000 mensili uguali per tutti i lavoratori.

Dall'1/1/83 viene istituito un "terzo elemento" di lire:

- 15.000 mensili per il 6° livello
- 16.500 " " " 5° "
- 18.000 " " " 4° "
- 19.500 " " " 3° "
- 21.750 " " " 3°A "
- 24.750 " " " 2° "
- 30.000 " " " 1° "

Dall'1/4/81 viene assorbita la differenza dell'art. 24 del C.C.N.L. 1/7/77. Per il periodo dal 1/1/81 al 31/3/81 verrà corrisposta, proporzionalmente al servizio prestato, una somma di £. 50.000 per dipendente.

DURATA

Il presente accordo avrà durata fino al 31/8/83

NOTA INTEGRATIVA ALL'ACCORDO AZIENDALE DEL 22/5/1981REPARTO SALAME:

dal 1/6/1981 non sarà più corrisposta la indennità per pulizia macchine (tale indennità veniva corrisposta al dipendente Uguzzoni Francesco in misura di £. 40 x 20 ore x settimana).

REPARTO COPPE-PANCETTE:

dal 1/6/1981 non sarà più corrisposta la indennità per salagione coppe-pancette (tale indennità veniva corrisposta al dipendente [redacted] in misura di £. 50 x 30 ore x settimana).

INDENNITA' PULIZIA MACCHINE

Tale indennità verrà mantenuta e corrisposta in misura di:

[redacted] £. 40 x 6 h. x settimana.

[redacted] £. 60 x 2 h. x gg.

Detta indennità è rapportata alle ore effettivamente lavorate.

INDENNITA' CUCINA

Tale indennità verrà mantenuta e corrisposta in misura di:

[redacted] £. 30 x 2h.x gg.

[redacted] £. 30 x 2h.x gg.

[redacted] £. 30 x 2h.x gg.

Detta indennità è rapportata alle ore effettivamente lavorate.

INDENNITA' LAVANDERIA

Al personale addetto alla lavanderia è corrisposta una indennità di disagio nella misura di £. 40 per ogni ora effettivamente prestate in tale servizio.

ATTIVITA' VARIE DI DISAGIO

Vengono mantenute le seguenti indennità:

[redacted] £. 15.000 al mese (14 mesi) - stagionatura salami.

[redacted] £. 20.000 al mese (12 mesi) stufatura mortadella.

Dette indennità non verranno più corrisposte nel caso in cui i dipendenti richiamati non svolgeranno più tale funzione.

./.

INDENNITA' VARIE DI FINE ANNO

Dal 1/1/81 vengono assorbite dall'integrativo aziendale le indennità previste per i lavoratori addetti a: trappola, caldaia, pelatrice, apertura e spaccatura, stacco palette, stacco teste, sezionatori, raschiatura corate.

Dal 1/1/81 viene soppressa la indennità giubbotti per il personale che accede alle celle e sostituita con la messa a disposizione dei giubbotti aziendali.

INDENNITA' AD AIUTO-CELLISTA

La indennità corrisposta agli aiuto cellisti (colui che svolge in modo ricorrente attività in cella in aiuto ai cellisti fissi) viene adeguata a partire dal 1/5/81 nella seguente misura: £. 250 x ora x gg. Il personale impegnato in tale funzione ed il numero delle ore effettuate giornalmente in attività di cella è il seguente:

[REDACTED]	£. 250 x 2 h. x gg.
[REDACTED]	£. 250 x 2 h. x gg.
[REDACTED]	£. 250 x 2 h. x gg.
[REDACTED]	£. 250 x 1 h. x gg.
[REDACTED]	£. 250 x 1 h. x gg.

Tale indennità è rapportata alle ore effettivamente lavorate e sostitutiva dell'indennità prevista dall'accordo integrativo aziendale del 22/5/81 (pag. 9).

Dal 1/1/1982 l'indennità oraria sarà di £. 300.

INDENNITA' DISAGIO PERSONALE ADDETTO OCCASIONALMENTE ALLA BUDELLERIA

Analogamente a quanto previsto per il personale addetto occasionalmente alle celle ed alla pulizia, ai lavoratori addetti alla budelleria in modo occasionale, viene corrisposta l'indennità per ogni ora lavorata prevista dall'integrativo aziendale del 22/5/81 (£. 100 x h. dal 1/4/81, £. 120 x h. dal 1/1/82).

REGOLAMENTAZIONE PAUSE PREVISTE DALL'INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 22/5/1981Cellisti

Ai lavoratori addetti in modo continuativo alle celle ed in modo occasionale, con impegno minimo di una giornata continuativa, viene

riconosciuta, ai sensi del citato integrativo aziendale, una pausa retribuita pomeridiana di 20 minuti al giorno. Tale pausa verrà effettuata normalmente utilizzando gli ultimi 20 minuti del turno di lavoro pomeridiano (normalmente dalle 16,40 alle 17,00); il lavoratore che, per esigenze funzionali, non potrà effettuare detta pausa, né provvederà il recupero nella giornata immediatamente successiva. I lavoratori addetti al rifornimento della carne fresca alla spedizione continueranno ad usufruire, per le ore effettivamente prestate e purchè addetti in modo continuativo a tale attività, del seguente trattamento:

indennità : £. 100 x h.

pausa : 1 ora alla settimana (da usufruire normalmente al termine del turno di lavoro dell'ultimo giorno lavorativo della settimana).

Pulizia

Ai lavoratori addetti in modo continuativo al servizio di pulizia ed in modo occasionale, con impegno minimo di una giornata continuativa, viene riconosciuta, ai sensi del citato integrativo aziendale, una pausa retribuita pomeridiana di 20 minuti al giorno. Tale pausa verrà effettuata normalmente utilizzando gli ultimi 20 minuti del turno di lavoro pomeridiano (dalle 18,40 alle 19).

Budelleria

Si precisa che l'integrativo aziendale del 25/5/1981 nulla ha innovato rispetto alla precedente regolamentazione relativa alla pausa per il personale addetto a tale servizio. Tale pausa pertanto continuerà ad essere goduta nella misura di 1 ora per settimana di norma al termine del turno di lavoro dell'ultimo giorno lavorativo della settimana. Ai lavoratori addetti in modo occasionale, con impegno minimo di una giornata continuativa, viene riconosciuta la pausa spettante e proporzionale alla giornata prestata nel servizio. Tale pausa verrà goduta al termine della giornata stessa.

Servizio di Manutenzione

Resta ancora in vigore la prima parte del punto 5.3 e l'ultima (chiamate notturne), pag.8 dell'integrativo aziendale 1/6/1978, e precisamente quanto di seguito qui riportato:

"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 C.C.N.L.-

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 al portinaio i 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".

Al lavoratore Domati Francesco verrà corrisposta una indennità mensile (12 mensilità) di £. 20.000 a fronte della disponibilità ad intervenire per chiamate notturne.

Tale indennità è sostitutiva del trattamento previsto dal precedente capitolo "chiamate notturne".

Autisti

Resta ancora in vigore la prima parte del punto 5.4 pag.8 dell'integrativo aziendale 1/6/78, e precisamente:

"Viene riconosciuta un'indennità di maneggio denaro nella misura di lire 40.000 annue oltre al bollo della patente da pagarsi a fine anno (dicembre).

Pause di lavorazione

Resta ancora in vigore parte del punto 8.2 pag.10 dell'integrativo aziendale del 1/6/78; e precisamente:

"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: porcilaia, trappola, caldaia, tavolo pelatrice, apritori, spaccatori, alle carote, taglio teste, sezionatori, occhiello, attacco prosciutto, strappo paletto, 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.

Mensa

La regolamentazione prevista dall'integrativo aziendale del 22/5/1981 è integrativa alla precedente che viene riportata qui di seguito.

" 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 C.I.A.M.; il valore sarà aggiornata semestralmente.

Indumenti di lavoro

L'art. 11 del contratto integrativo aziendale del 1/6/78 resta in vigore con la seguente formulazione:

"dal 1/1/79 la fornitura di indumenti sarà regolata come segue.

Verranno fornite a: meccanici e muratori N° 2 tute all'anno.

impiegati	camici (N° 2 all'anno e consumo)
operai	camici (N° 2 all'anno e consumo)
	panciotti gomma (N°2 e consumo).
	grembiuli (" " ")
	copricapi (" " ")

Letto, approvato e sottoscritto.

Modena lì, 17/8/1981