

ACCORDO CENTRALE LATTE MODENA

Fra il C.E.R.P.L. rappresentato dai Sigg.: Pazzaglia Olindo e Mariani Claudio ed il C.d.f. rappresentato dai Sigg.: Andreotti e Merighi assistiti dai Dirigenti della F.I.L.I.A. Ansaloni e Benassi si conviene quanto segue:

- 1) con decorrenza 1.7.1981 gli attuali dipendenti della Centrale del Latte di Modena saranno assunti dal C.E.R.P.L. Ad essi si applicherà il C.C.N.L. 1.6.1980 - 31.5.1983 per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici;
- 2) ai medesimi lavoratori saranno garantite le condizioni contrattuali ed economiche loro erogate fino al 30/6/1981 dalla Società Centrale del Latte di Modena;
- 3) l'indennità di anzianità, maturata da ciascun lavoratore, sarà trasferita al C.E.R.P.L. per cui non vi sarà, nel passaggio, liquidazione della medesima che sarà pertanto erogato dal C.E.R.P.L. alla cessazione del rapporto di lavoro. Sull'esattezza dei relativi conteggi e di ogni altra pendenza i lavoratori si faranno rilasciare dichiarazione liberatoria dalla Centrale del Latte di Modena previa verifica da parte dell'Ufficio del Lavoro e controllo del Sindacato;
- 4) ogni lavoratore conserverà il valore degli scatti di anzianità maturati e per la maturazione dei nuovi scatti si farà riferimento alle frazioni di anno eventualmente maturati presso la Società Centrale del Latte di Modena;
- 5) il personale impiegatizio sarà iscritto, a far data dall'1/7/1981, ai fini dell'indennità di anzianità e del trattamento infortunistico, presso l'E.N.P.A.I.A - con sede a Roma - secondo i regolamenti allegati;
- 6) in considerazione che la generalità della distribuzione del latte a livello di C.E.R.P.L. è gestita da una cooperativa è intendimento del CERPL di estendere nel tempo e gradualmente tale impostazione.

Gli addetti alla distribuzione avranno la facoltà di aderire pertanto in qualità di Soci alla C.T.L. di Bologna, previa illustrazione dell'eventuale nuovo rapporto e dell'impostazione del lavoro.

- 7) La lavorazione ed il confezionamento del latte pertanto proseguiranno normalmente fino ad esaurimento della carta in giacenza, mentre la continuazione nel tempo del confezionamento del latte a lunga conservazione è condizionata dallo stato di efficienza degli impianti e delle macchine del reparto.

L'orientamento del C.E.R.P.L. è perciò quello di andare alla dotazione di una idonea struttura da utilizzare quale deposito per la distribuzione del latte pastorizzato, sterile e dei prodotti trasformati nella città e provincia di Modena e pertanto di utilizzare il personale nelle mansioni lavorative connesse a tale attività.

- 8) Inquadramento: il C.E.R.P.L. riconferma il proprio orientamento contrario al trasferimento del personale nel settore agricolo.

- 9) Per i trattamenti e gli istituti aziendali esistenti diversificati rispetto agli altri lavoratori C.E.R.P.L., le parti firmatarie si incontreranno, in occasione del rinnovo del contratto integrativo aziendale, per definire tempi e modalità dell'uniformazione degli integrativi aziendali.

Per quanto non espressamente richiamato, si farà riferimento al CCNL sopra citato.

La Direzione aziendale ed i lavoratori si impegnano a mantenere nelle loro relazioni un clima di fattiva collaborazione nell'obiettivo comune e più generale di sviluppo del movimento cooperativo e di avanzamento delle condizioni dei lavoratori dipendenti e dei soci produttori,

Fatto, letto e sottoscritto.

Programmi produttivi

L'azienda che ha in fase di ultimazione la nuova struttura produttiva, prevede che la propria capacità di trasformazione giornaliera possa passare, nell'arco dei prossimi 24 mesi, dagli attuali 2.000 ql ad oltre 5.000 ql.

Lo sfruttamento di detta nuova potenzialità è subordinato a condizioni di mercato indipendenti dalla volontà aziendale. Per far fronte alle avversità suddette l'azienda si sta attrezzando con ricerche di mercato, indirizzate anche sui mercati esteri, e sull'utilizzo diversificato delle proprie produzioni in modo da cercare valide alternative.

Collegato alla possibilità di utilizzo ottimale della nuova struttura sta anche l'intenzione della azienda di investire nuovo capitale sulla struttura vecchia, per renderla più funzionale e da utilizzare per produzioni alternative, e sul molino, di proprietà, situato nel centro abitato. Per la ristrutturazione ottimale di quest'ultima struttura si sono avviati da tempo confronti con l'ente pubblico.

Servizi e tettoia

L'azienda nella durata del presente accordo si impegna ad ultimare le strutture per i servizi e per la tettoia e ad adibire a parcheggio per gli automezzi dei dipendenti. Le modalità di attuazione di quanto sopra sono già state oggetto di confronto fra le parti mentre ci si impegna, fin da ora, di concordare anche i tempi d'attuazione con il C. di F.

Buste paga

L'azienda ha intenzione di centralizzare il calcolo delle retribuzioni in modo da garantire una maggiore puntualità nella erogazione delle buste paga. Ciò nonostante si impegna fin da ora a fare quanto in suo potere affinché non vi siano altri ritardi, nella corresponsione, alla data fissata da comune accordo.

Mansionario e livelli professionali

Le parti convengono di...

ed i livelli professionali che sono stati oggetto di verifica in sede di accordo aziendale. Ogni variazione sarà oggetto di confronto fra le parti. Grisanti cesare e Apici Morena a decorrere dalla data del presente accordo passano in 2° categoria mentre per gli altri lavoratori in elenco allegato ci sarà una ulteriore verifica nel settembre del corrente anno.

Autisti

L'azienda si impegna a stipulare polizze d'assicurazione per i propri dipendenti addetti alle mansioni d'autista per ogni e qualsiasi incidente che potesse loro capitare nello svolgimento del lavoro normalmente loro affidato. Dette polizze garantiscono ad ogni lavoratore L. 50.000.000 in caso d'invalidità permanente e L. 30.000.000 alla famiglia in caso di decesso.

Spese di trasporto

L'azienda corrisponderà ad ogni lavoratore, di cui all'elenco allegato, L. 600 giornaliera per ogni giorno di effettivo lavoro (da conteggiarsi su tutte le mensilità contrattuali e sulla indennità di quiescenza) a copertura delle spese di trasporto da casa a lavoro.

Vestiario

L'azienda fornirà, ad usura, ad ogni lavoratore un corredo di vestiario sia per la stagione estiva che invernale. La qualità ed il tipo di abbigliamento saranno definite con il C. di P. dietro la presentazione di un campionario fornito da ditte specializzate.

Premio di produzione

A decorrere dal 1/7/80 l'azienda erogherà L. 38.500 come premio di produzione mensile per i lavoratori del 3°/4°/5° livello; dalla stessa data L. 33.000 ai lavoratori nel 1° e 2° livello.

A decorrere dal 1/1/1981 L. 42.000 per tutti i livelli.

Al 1/1/1982 l'azienda erogherà ulteriori L. 20.000 da contemplarsi come ulteriore quota non trasferibile di quanto fissato dal C.C.N.L.

A copertura della carenza contrattuale l'azienda erogherà a Natale L. 120.000 come atto di liberalità (una tantum).

Detta regalia spetta ai lavoratori che si dimettessero per pensionamento da data del presente accordo a Natale.

■ **DIPENDENTI CHE HANNO DIRITTO ALLA TRASFERTA**

- 1) [REDACTED]
- 2) [REDACTED]
- 3) [REDACTED]
- 4) [REDACTED]
- 5) [REDACTED]
- 6) [REDACTED]
- 7) [REDACTED]
- 8) [REDACTED]
- 9) [REDACTED]
- 10) [REDACTED]
- 11) [REDACTED]
- 12) [REDACTED]
- 13) [REDACTED]
- 17) [REDACTED]
- 19) [REDACTED]
- 20) [REDACTED]
- 21) [REDACTED]
- 22) [REDACTED]
- 23) [REDACTED]

Emilia Centrale
contrattazione.it

