

ACCORDO SULLA MOBILITA' DEL PERSONALE

Addì 20/7/81 fra

la Direzione del CCS rappresentata
da QUIRINO BELTRAMI, GIANCARLO LAZZARETTI
con l'assistenza di FEDERICO BOCCALETTI
dell'Ass.ne Prov.le Coop. Agricole - LEGA

e

il C.d.F. del CCS rappresentata da:
PADOVANI MAURA, SOLA WALTER, MORANDI PAOLO, GUAITOLI ANTONIO,
PEDRONI PRIMO, MONARI COSTANTINO.

con l'assistenza di GIUSEPPE ANSALONI
della FILIA PROVINCIALE.

Si è definito quanto segue:

MOTIVAZIONE DEL PROGETTO DI MOBILITA'

Sulla base dell'informazioni fornite dall'Azienda su:

- 1) Lo stato di crisi del settore agricolo e del comparto zoo-caseario con conseguente calo della produzione e del patrimonio bovino .
Sulle difficili prospettive e i suoi riflessi sui caseifici associati, con conseguente calo nel reddito dei produttori registrati negli ultimi anni.
La mancanza di un quadro di riferimento programmatico, di adeguati interventi a sostegno della produzione e la penalizzazione operata dalla politica comunitaria.
- 2) Le difficoltà gestionali consolidate nella gestione burro motivate da condizioni negative per il CCS nella scorrettezza di parte della concorrenza, nella tutela qualitativa operata sul prodotto, nella ristrettezza oggettiva della gamma commerciale.
- 3) I pesanti risultati economici causati:
dalla mancanza di riconoscimento sui prezzi della lievitazione dei costi, del calo dei conferimenti, dall'aumento degli oneri finanziari; la difficile situazione del mercato del Parmigiano Reggiano.

Le parti convengono sulla gamma di prime proposte di intervento definite per la gestione burrificio e nei suoi riflessi sull'Azienda nel suo complesso, volte ad avviare il risanamento della gestione senza penalizzare l'essenza delle capacità produttive ed il patrimonio professionale tecnologico, commerciale dell'Azienda.

L'iniziativa si incentra in questa fase sulla diversificazione produttiva della produzione del burro, diminuendo la quantità del prodotto impachettato rispetto ai panoni di pastorizzato senza diminuire la produzione aziendale complessiva.

Ciò comporta una serie di scelte di natura produttiva, organizzativa, commerciale volte al contenimento dei costi, alla ottimizzazione delle condizioni gestionali, alla ristrutturazione dei costi e delle funzioni.

././.

Ciò, nel quadro di un ridimensionamento complessivo dei servizi aziendali, della cessazione dell'attività "provolone" del contenimento tendenziale dell'attività di magazzinaggio, comporta l'esigenza di un rapido processo di mobilità di personale eccedente a fronte delle nuove condizioni produttive, amministrative e commerciali.

PROFILI PROFESSIONALI INTERESSATI

Sono stati pertanto individuati le unità dei seguenti profili professionali considerate eccedenti. I criteri di individuazione delle persone terranno possibilmente conto dell'esigenza di mantenere in azienda il personale con maggiore esperienza professionale.

- a) N. 1 Unità nella Direzione del settore Commerciale.
- b) N. 1 Unità nell'Ufficio Soci.
- c) N. 1 Unità nell'Ufficio controllo di gestione.
- d) N. 1 Unità nell'area Amministrativa e di servizio connessa al settore Commerciale.
- e) N. 1 Unità nell'Ufficio Spedizione. (e non sostituzione di una unità in maternità).
- f) N. 1 Unità informazione quadri.
- g) N. 6 Unità nel reparto confezionamento burro. A ciò va aggiunto la non sostituzione del turn Over nel reparto magazzino formaggio, contenimento straordinario autisti.
(NATALINI SILVANA - PANZETTI MIRCO - PARDI STEFANI - PEDRANI PRIMO)

MODALITA' DI GESTIONE DEL PROCESSO DI MOBILITA'

- 1) Per i profili da A a F a partire dalla data del presente accordo.
1. I profili professionali di cui sopra saranno sottoposti dal CCS ad Aziende Cooperative che abbiano segnalato la disponibilità ad accogliere personale in mobilità.
2. Sulla base del confronto diretto tra il CCS e le Aziende di cui sopra si preciserà la loro disponibilità di massima all'assunzione delle unità di cui ai profili professionali precedenti.
3. Si procederà allora da parte del CCS all'informazione delle persone interessate sulle caratteristiche delle collocazioni individuate e successivamente al colloquio tra Azienda e personale interessato.

././.

- 1.4. Prima di procedere all'assunzione presso la Cooperativa interessata, il CCS informerà un'apposita comm.ne del C.d.F. dei risultati della procedura di cui ai punti da 1.1 a 1.3 e dello stato di applicazione dei criteri di assunzione di cui successivamente.
- 1.5. Qualora nel confronto con le Aziende (1.1) non fosse possibile individuare esigenze riguardanti i profili professionali di cui sopra, si procederà, previo apposito confronto con il C.d.F., a individuare nuovi profili alternativi e relative persone che permettano sostituzioni con personale interno senza incidere sulla normale funzionalità aziendale.

Si procederà allora come per i punti da 1.1 a 1.4.

2. Per unità di cui al profilo G:
- 2.1. Si procederà in primo luogo al loro trasferimento in altri reparti aziendali in cui sarà garantito l'impiego globale fino al Novembre 1981.
- 2.2. Si procederà gradualmente alla loro mobilità come da procedura precedente.

Nel caso fra i lavoratori interessati alla mobilità fossero individuate memebri del C.d.f., prima di avviare la procedura di cui sopra dovrà essere concesso specifico nulla osta dalla Filia provinciale.

CRITERI DI ASSUNZIONE

Le proposte di assunzione presso le Cooperative di cui ai punti precedenti del personale del CCS dovranno comprendere i seguenti aspetti:

1. L'assunzione sarà effettuata con passaggio diretto senza soluzione di continuità occupazionale.
2. La Posizione di lavoro proposta sarà sostanzialmente qualitativamente corrispondente alla professionalità del lavoratore interessato.
- 3.3.1. L'indennità di licenziamento sarà trasferita con continuità di accantonamento presso la Cooperativa ricevente.

././.

- 3.2. Oppure su richiesta del lavoratore potrà essere liquidata, con novazione del rapporto per questo aspetto, previa rinuncia alla richiesta futura, a qualsiasi titolo, dell'indennità accantonata e maturata per il periodo di assunzione al CCS.
4. L'anzianità maturata al CCS varrà agli altri effetti contrattuali (frazioni di aumento periodico di anzianità maturata presso il CCS, periodo di comparto, ^{NOTAZIONI} preavviso).
- 5.5.1. Verranno mantenute le/condizioni economiche acquisite al momento del passaggio comprensive del valore convenzionale dei generi in natura.
- 5.5.2. Dal momento del passaggio le norme che regolamentano tutti gli aspetti del rapporto di lavoro saranno quelle previste dai contratti della Cooperativa ricevente e la nuova struttura salariale sarà quella della Cooperativa ricevente.
- 5.5.3. L'eventuale eccedenza salariale rispetto alle condizioni in essere nella Cooperativa ricevente sarà definita in una cifra "ad personam" che potrà essere assorbita in base a criteri definiti o da definire nell'ambito della Cooperativa ricevente.
- 5.5.4. L'inquadramento del lavoratore avverrà nel livello categoriale la cui declaratoria sarà omogenea alla declaratoria del CCNL alimentaristi COOP 1.6.80 in cui il lavoratore è inquadrato all'atto del passaggio.
6. Il CCS interpellierà prioritariamente i lavoratori posti in mobilità a fronte di eventuali esigenze di assunzione che maturassero entro 18 mesi dalla data del presente accordo a priorità di profili professionali e assumerà i lavoratori disponibili.

Nel caso le proposte di assunzione contenessero elementi difformi per uno o più aspetti dai criteri sopra evidenziati si procederà all'informazione e al confronto del C.d.F. al momento di cui al punto 1.4. delle modalità di gestione.

Le parti si incontreranno entro il 15/9/81 per verificare l'attuazione del presente accordo, la situazione della gestione e le iniziative conseguenti alla situazione in cui ci si troverà ad operare.

NOTA A VERBALE.

Si informa che i criteri di cui ai punti precedenti sono stati estesi anche alla lavoratrice

[REDACTED]

././.

Data la Natura specifica del rapporto con il lavoratore
 si potranno definire consensualmente col lavoratore modalità
diverse di assunzione volte a permettere il completamento di forma-
zione.

Letto, Approvato e sottoscritto:



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



INVESTIMENTI E PROGRAMMI PRODUTTIVI

L'azienda è impegnata in conformità al CCNL a fornire entro il 31/10 di ogni anno, al Consiglio di Fabbrica e alla FILIA le informazioni: sui programmi di investimenti, autofinanziamento e finanziamento pubblico, occupazione e programmi di sviluppo aziendali, relativi all'anno successivo.

Il confronto deve avvenire nel reciproco rispetto dei ruoli autonomi degli organismi elettivi, evitando confusioni di rapporti. Ogni confronto dovrà avvenire per concretizzare l'apporto anche delle maestranze in merito ai programmi di sviluppo del Movimento Cooperativo e del CCS, verificando periodicamente obiettivi, risultati e problemi riscontrati, misurando su questi gli orientamenti della gestione aziendale e dell'impiego delle risorse.

Il CCS si impegna a promuovere lo sviluppo cooperativo nel settore lattiero-caseario anche nelle regioni meridionali, all'interno dei programmi complessivi dell'Associazione Nazionale Coop. Agricole ed attraverso l'auspicabile costituzione del Consorzio Nazionale Cooperativo di settore, sulla base della maturazione delle condizioni di una reale aggregazione sociale e della disponibilità di adeguati finanziamenti pubblici, all'interno di chiare priorità del piano agro-alimentare.

In riferimento al programma di sviluppo e di investimenti, a dimensione triennale, la definizione della proposta e l'informazione per il confronto con C.d.F. e FILIA, avverrà entro il 15/5 p.v. in relazione alla definizione del rapporto con il CERPL al cui riguardo già si è data precisa informazione sulle proposte avanzate dal CCS. Nell'ambito di tale confronto saranno anche definite le problematiche poste e rimaste aperte riguardanti il documento inviato alla direzione del CCS in data 30/10/1980 da parte degli ispettori.

Entrambe le parti riconoscono che lo sviluppo del Consorzio dipende in larga misura dal processo di complessiva ristrutturazione della rete casearia, che è parte importante dei piani zonali di sviluppo agricolo.

Le parti opereranno ognuna nel rispettivo ambito di competenza, favorendo possibili azioni comuni, per superare contraddizioni e strozzature ed esterne al settore che possono ritardare il processo di ristrutturazione e lo sviluppo dell'associazionismo anche di secondo grado.

OCCUPAZIONE E CALENDARI ANNUI

L'Azienda è impegnata a presentare, entro il mese di marzo di ogni anno il calendario annuo di lavoro ed il piano degli organici. Le parti esamineranno congiuntamente la struttura dei livelli occupazionali collegati agli effettivi programmi aziendali, al massimo utilizzo degli impianti in relazione alle possibili innovazioni tecnologiche ed organizzative nelle diverse articolazioni aziendali.

MOBILITA'

Il C.C.S. conferma il proprio impegno a privilegiare a fronte di eventuali programmi di assunzione i lavoratori provenienti da aziende in crisi, immessi in mobilità a livello territoriale, rendendosi disponibile ad incontri specifici con le strutture pubbliche, sociali, categoriali; tenuto conto prioritariamente dei problemi di mobilità esistenti all'interno del movimento cooperativo.

OCCUPAZIONE AUTISTI

Il C.C.S. garantisce l'inserimento degli autisti all'interno del processo produttivo qualora essi perdano la patente nello svolgimento di attività lavorativa per conto dell'azienda. Nel caso in cui la patente venga ritirata per motivi non riconducibili alla attività lavorativa; l'Azienda è disponibile a verificare la pos-

sibilità di un inserimento dell'autista all'interno del processo produttivo. Si impegna comunque a mantenere in forza il lavoratore interessato per il periodo strettamente necessario alla individuazione di altra occupazione e comunque non superiore a mesi 2.

PART-TIME

Relativamente all'assunzione di personale a tempo parziale, data la sperimentabilità della problematica, la direzione e il C.D.F. si incontreranno di volta in volta per esaminare richieste di assunzione a tempo parziale, verificandone la possibilità e le condizioni prevalentemente finalizzate allo studio-lavoro e a corsi professionali. Sarà privilegiato in tale ambito, la possibilità di sbocchi professionali e occupazionali a tempo pieno, all'interno dell'Azienda e del movimento cooperativo.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ROTAZIONE

Le parti confermano la validità della scelta e dei risultati raggiunti con la rotazione come strumento di crescita professionale del lavoratore, fermi restando i contenuti dell'articolo su O.D.L., e professionale del contratto integrativo del 7.9.78. Le parti sono impegnate a rimuovere le cause che hanno impedito la piena attuazione della rotazione nelle diverse articolazioni produttive. L'Azienda si impegna a verificare periodicamente con il C.D.F. la realizzazione dei programmi di rotazione.

QUADRI INTERMEDI

Le parti si incontreranno entro il 30.6.81 in uno specifico confronto su ruolo, responsabilità e funzioni dei quadri intermedi, avendo a riferimento il documento su "problema dei quadri intermedi nell'impresa cooperativa".

LAVORO DISAGIATO

L'Azienda riconosce essere presenti attualmente in alcuni reparti (ed in particolare nel magazzino formaggio) mansioni caratterizzate da pesantezza e sforzo fisico. L'Azienda ha operato per una riduzione ed attenuazione di tali aspetti negativa e le parti si pongono l'obiettivo di investimenti ed interventi organizzativi per un ulteriore contenimento, con l'obiettivo del superamento, di tali caratteristiche del lavoro.

Transitoriamente, nell'ambito di una complessiva verifica organizzativa del funzionamento del reparto magazzino formaggi da effettuarsi entro il 30.5.1981, verrà individuata un'articolazione delle pause pomeridiane con l'obiettivo di non interrompere l'attività produttiva, differenziata in: 5 minuti per i lavori individuati come non pesanti e 15 minuti per i lavori individuati come pesanti.

PRODUTTIVITA'

Le parti convengono sul fatto che gli obiettivi di produttività e di efficienza sono elementi costitutivi della programmazione produttiva e degli obiettivi di sviluppo. Le parti esamineranno elementi e dati obiettivi, evidenziati nei diversi aspetti di: tecnologia, organizzazione, caratteristiche individuali, disponibili nell'ambito della verifica ad assumere iniziative finalizzate a superare vincoli e difficoltà per raggiungere i risultati su cui si concorderà.

SETTORE TRASPORTI

Attraverso strumenti di controllo di gestione degli automezzi, verranno forniti al responsabile degli autisti i dati obiettivi per gli interventi periodicamente necessari di manutenzione degli automezzi stessi; gli interventi ordinari di manutenzione verranno autonomamente effettuati dal personale del reparto,

nell'ambito della realizzazione di un piano di lavoro cui sarà espressamente impegnato il responsabile del reparto stesso.

QUALITA' DEI PRODOTTI

Su richiesta del CDF, l'azienda informerà delle caratteristiche organolettiche e merceologiche dei propri prodotti. Le parti si sentono impegnate a continuare una iniziativa per una ^{promozione} più adeguata nei confronti dei consumatori riguardo la qualità, genuinità e caratteristiche del prodotto.

SETTORE MANUTENZIONE

La funzionalità del reparto manutenzione, da migliorarsi attraverso la programmazione delle attività ordinarie e preventive, verrà affrontato in un incontro specifico tra CDF e direzione sulla organizzazione del servizio da effettuarsi entro il 31.5.81.

FERIE *

Il godimento di un periodo continuativo di ferie fino ad un massimo di 3 settimane, a scelta del lavoratore, sarà concordato in un arco di mesi tra giugno e settembre di ogni anno, tramite una programmazione articolata, con percentuali distribuite omogeneamente durante tutto il periodo indicato nei diversi reparti, da definirsi entro il 31.3 di ogni anno. Qualora si manifestassero situazioni che nel corso dell'effettuazione del programma, impediscano la normale attività produttiva, le parti opereranno per rimuovere le cause al fine di garantire il godimento delle ferie al lavoratore e la realizzazione del programma stesso, non escludendo la sospensione dell'effettuazione del piano sopraindicato in caso di impossibilità.

LAVORO STRAORDINARIO

L'Azienda riconosce che lo straordinario deve avere carattere ec-

cezionale e che per il futuro opererà come per il passato, nel senso di contenere al massimo possibile lo straordinario stesso. Qualora, per ragioni oggi non ipotizzabili, l'entità delle prestazioni straordinarie dovesse aumentare sensibilmente rispetto alla media attuale (27 escluso autisti), le parti si incontreranno per definire criteri per il recupero dello stesso attraverso i riposi compensativi. Le richieste di prestazione straordinaria verranno di norma concordate in via preventiva col CDF.

ORARIO FLESSIBILE

E' introdotto, a partire dall'entrata in vigore del presente accordo in via sperimentale, un criterio di flessibilità nell'inizio e termine dell'orario di lavoro per i lavoratori del settore impiegatizio individuati in apposito elenco allegato al contratto, nell'ordine massimo di 1 ora giornaliera successiva all'orario generale di inizio o termine del lavoro, sia pomeridiano che antimeridiano. Nel valutare la definizione delle specifiche flessibilità dei singoli lavoratori, si terrà conto della necessità di garantire la funzionalità dell'ufficio e dei rapporti fra diversi uffici.

ORARIO DI LAVORO *

Le 40 ore in sostituzione delle ex 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 CCNL, 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 o modalità alternative di godimento delle 40 ore delle ex festività e delle 36 ore di R.O.L. di cui all'art. 13 del CCNL. Tale criteri terranno conto delle peculiarità produttive del CCS.

AMBIENTE DI LAVOROReparto Provolone

In riferimento al reparto provolone l'azienda si impegna a verificare complessivamente la presenza del prodotto nella gamma merceologica entro la fine del 1982 e nel merito si confronterà con il CDF. Contestualmente si affronterà la situazione dei problemi strutturali dell'ambiente di lavoro. Entro il 30/5/1981 si procederà comunque all'acquisto di un muletto allo scopo di alleviare la fatica e ad altri interventi organizzativi per migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro.

Preconfezionato

Convenendo sulla sostanziale inadeguatezza delle dimensioni del reparto l'azienda si impegna a verificare la collocazione nella azienda del reparto stesso (od il suo ampliamento) all'interno della discussione sul piano di investimenti di cui al punto precedente.

Pedana Carico

Per quanto riguarda la pedana carico panne le parti stanno ricercando congiuntamente tutte le soluzioni possibili.

Reparto Burrificio

L'Azienda si impegna a fornire entro il 30/5/81 un progetto di risoluzione del problema di rumorosità nel reparto burrificio, ricercando, anche tramite l'apporto dei delegati di reparto, strumenti di controllo ottico adeguato dei processi di scarico delle macchine centrifughe autopulitrici del burrificio. Individuati questi strumenti si potrà procedere a definire i tempi dell'isolamento acustico dei macchinari stessi.

Si verificherà la sistemazione del condizionamento del reparto burrificio durante il suo funzionamento, entro il mese di Giugno 81.

MENSA

Le parti confermano che la nuova struttura della mensa presso il Conad debba:

- 1) garantire il confezionamento diretto del pasto come attualmente
- 2) il mantenimento dell'occupazione dei lavoratori impegnati nell'attuale struttura
- 3) l'apertura al servizio sociale garantendo un servizio efficiente e conforme alla O.D.L. delle aziende cooperative che gestiscono attualmente la mensa
- 4) viene confermata la ripartizione percentuale del costo del pasto nella misura del 40% a carico del lavoratore e del 60% a carico della azienda.

All'entrata in vigore della mensa nuova le parti si incontreranno per individuare gli elementi che ne comporranno il costo.

INDUMENTI DI LAVORO

Oltre a quanto attualmente corrisposto e definito nell'accordo aziendale 15/6/1976 punto 8, verrà corrisposto ai lavoratori autisti, in sostituzione dell'eschimo N. 2 giubbini e 2 paia di calzoni componenti la divisa aziendale all'anno, e saranno sostituiti dietro presentazione del capo consumato.

ISPETTORI

L'inquadramento nei livelli professionali superiori degli ispettori, verrà verificato contestualmente alle richieste complessive di adeguamento delle qualifiche. Verrà data retroattività alle qualifiche di quei lavoratori di cui sarà riconosciuta una acquisizione retroattiva della professionalità,

Viene stabilita una indennità pari a L. 5.000. come diaria da corrispondersi per ogni pernottamento, comprensiva di ogni spesa eccedente:

- 1°) i tre pasti principali
- 2°) l'alloggio
- 3°) i trasporti
- 4°) le telefonate per esigenze di lavoro

L'azienda riconosce la necessità di un aggiornamento della modalità di compenso dei Km. percorsi per proprio conto anche attraverso una verifica complessiva delle modalità di regolamentazione e di organizzazione dei mezzi di trasporto da attuarsi entro il 30/4/81, nell'ambito di quanto richiesto nella piattaforma del 27/1/80 al punto II.

CLASSIFICAZIONE

Nel definire i criteri e modalità di appartenenza ai livelli contrattuali seconda e terza A si procederà a verificare nei contenuti nella specifica realtà aziendale.

Non saranno esclusivi criteri di diritto all'appartenenza ai sopra indicati livelli, quelli della guida e coordinamento di altri lavoratori.

INDENNITA' COLAZIONE

L'indennità colazione autisti viene elevata a partire dal 24/3/81 nella misura di L. 2500 per le partenze fino alle ore 06.00 a.m. e a L. 1500 per le partenze dopo le ore 06.00 a.m.

Tale cifra sarà aggiornata annualmente.

SETTORE AUTISTI

A fronte dell'impegno e del disagio a cui sono sottoposti gli addetti del reparto, l'azienda opererà per ridurre lo sforzo fisico attraverso la ricerca di mezzi tecnologici e per ridurre il numero delle ore straordinarie attraverso anche riposi compensativi, disponibile in tal senso a considerare singole richieste non operando in maniera generalizzata.

Il costo dell'assicurazione extra professionale di cui godono gli autisti, attualmente a carico per il 50% all'azienda, dal prossimo rinnovo risulterà completamente a carico dell'azienda.

CURE TERMALI

Ai lavoratori addetti al reparto burrificio, cui verrà concesso dall'INPS il diritto a fruire delle cure termali, viene concesso il diritto a fruire a GG. 3 di permesso retribuito in corrispondenza con dette cure.

UNA TANTUM

Verrà erogata con la busta paga di Aprile 81 la cifra "una tantum" a copertura della carenza contrattuale, di L. 50.000 a persona per tutti i lavoratori in forza alla data del 1/12/1980 e presenti in servizio alla data del presente accordo. I lavoratori assunti successivamente all'1/12/1980 avranno 1/5 di detta cifra proporzionalmente ai mesi di assunzione o frazioni superiori a 15 gg.

EX ART.24 CCNL I/8/1977

Dal 1/4/1981 verranno assorbite le differenze derivanti dalla applicazione dell'art. 24 del CCNL I/8/1977 e verrà pertanto superata la diminuzione evidenziata a tale titolo in busta paga.

SALARIO AZIENDALE

Considerando l'attuale premio di produzione di L. 58.000, il salario aziendale sarà adeguato nelle misure e con le decorrenze indicate nella allegata tabella. Verrà erogato un aumento di L. 21.000 del premio di produzione mensili uguali per tutti i lavoratori dal 1/4/1981. Tale aumento sarà riparametrato con i parametri presenti per i diversi livelli nel CCNL I/6/1980. Tali somme costituiranno

"Il terzo elemento"

Dal 1/6/1982 verranno erogate L. 18.000 parametrate con i valori per i diversi livelli di cui al CCNL I/6/1980 che adegueranno il "terzo elemento" di cui al punto precedente. Di tali somme L.1000 uguali per tutti i lavoratori saranno contestualmente corrisposte come aumento del premio di produzione che in tal modo raggiungerà la cifra L. L. 80.000 mensili.

ART. 24 CCNL I/6/1980

All'1/1/1982 verranno adeguati i minimi tabellari come previsto dall'allegato I del CCNL I/6/1980. Contestualmente verranno individuate delle sottrazioni differenziate per i diversi livelli dal lordo imponibile pari agli adeguamenti dei minimi di cui sopra. Tali sottrazioni saranno evidenziate in busta paga con la voce "art. 24 CCNL 1/6/1980". In tal modo le parti intendono applicare le modalità di trasferimento previsto dal citato art. 24 CCNL I/6/1980.

Le 30 ore annue residue dalla mensilizzazione per il personale operaio non verranno più erogate dall'anno 1981.

VISITE CITOLOGICHE

Alle lavoratrici che debbono sottoporsi a visite citologiche con carattere d'urgenza a fronte di situazioni di rischio che non permettano l'espletazione della visita fuori dell'orario normale di lavoro, verrà esteso il godimento previsto come permessi retribuiti dall'art. 64 del CCNL I/6/1980.

IL presente accordo scadrà il 31/7/1983.

79.000	79.000	80.000	1	56.000
79.000	79.000	80.000	2	42.350
79.000	79.000	80.000	3A)	34.550
79.000	79.000	80.000	3)	28.700
79.000	79.000	80.000	4)	24.800
79.000	79.000	80.000	5)	20.900
79.000	79.000	80.000	6)	17.000
79.000	79.000	80.000	=	
	1.000			

1/6/82 P.P

1/6/82 3° ELEMENTO

58.000	58.000	79.000	1	21.000
58.000	58.000	79.000	2)	13.650
58.000	58.000	79.000	3A)	9.450
58.000	58.000	79.000	3)	6.300
58.000	58.000	79.000	4)	4.200
58.000	58.000	79.000	5)	2.100
58.000	58.000	79.000	6)	/
58.000	58.000	79.000	=	
	21.000			

3° ELEMENTO

ART. 24

1/4/81

1/4/81

42.000	36.000	36.000	1)	78.000
34.650	29.700	29.700	2)	64.350
30.450	26.100	26.100	3A)	56.550
27.300	23.400	23.400	3)	50.700
25.200	21.600	21.600	4)	46.800
23.100	19.800	19.800	5)	42.900
21.000	18.000	18.000	6)	39.000

1/4/81

1/6/82

TOT. ADDEBITO