



**13 Novembre 2019 – 12 Novembre 2022**

# **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

## **Co.N.A.P.I. - S.I.L.P.A.**

**per il personale di aziende cooperative di  
trasformazione di prodotti agricoli e  
zootecnici e lavorazione prodotti  
alimentari**

## **Co.N.A.P.I - .S.I.L.P.A.**

### **TESTO UFFICIALE**

---

## Indice

### Costituzione delle parti

#### Parte Prima

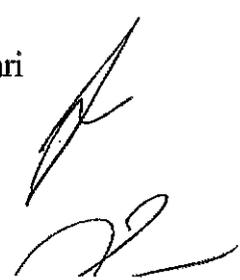
- Art. 1 Sfera di applicazione
- Art. 2 Struttura della contrattazione collettiva
- Art. 3 Decorrenza e durata - Procedure di rinnovo del Ccnl
- Art. 4 Procedure di rinnovo degli accordi di 2° livello
- Art. 5 A) Premio per obiettivi B) Elemento di garanzia retributiva
- Art. 6 Diritti di informazione. Confronto
- Art. 7 Relazioni industriali
- Art. 8 Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro
- Art. 9 Formazione professionale
- Art. 10 Appalti, decentramento produttivo e terziazioni
- Art. 11 Diritti sindacali
- Art. 12 Difesa della dignità della persona
- Art. 13 Conciliazione delle controversie e raffreddamento del conflitto
- Art. 14 Affissione del contratto e contributo servizio contrattuale

#### Parte Seconda

- Art. 15 Assunzione
- Art. 16 Periodo di prova
- Art. 17 Disciplina del rapporto a tempo determinato
- Art. 17bis Lavoro temporaneo
- Art. 18 Lavoro a tempo parziale
- Art. 19 Riserva su assunzioni
- Art. 20 Stagionalità
- Art. 21 Classificazione dei lavoratori
- Art. 22 Passaggio di livello
- Art. 23 Quadri
- Art. 24 Apprendistato professionalizzante
- Art. 25 Donne, fanciulli e adolescenti
- Art. 26 Orario di lavoro
- Art. 27 Flessibilità degli orari



Art. 27 bis  
Art. 27 ter  
Art. 28 Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni  
Art. 29 Riposo per i pasti  
Art. 30 Riposo settimanale  
Art. 31 Giorni festivi - Festività infrasettimanali e nazionali  
Art. 32 Interruzione del lavoro. Recuperi  
Art. 33 Occupazione e orario di lavoro  
Art. 34 Ferie  
Art. 35 Diritto allo studio. Lavoratori studenti  
Art. 36 Richiamo alle armi - Volontariato  
Art. 37 Congedo matrimoniale  
Art. 38 Trasferte  
Art. 39 Trasferimenti  
Art. 40 Malattia e infortunio non sul lavoro  
Art. 41 Infortunio sul lavoro  
Art. 42 Tutela delle lavoratrici madri  
Art. 43 Lavoratori svantaggiati. Assunzioni obbligatorie  
Art. 44 Trattamento economico  
Art. 45 Aumenti periodici di anzianità  
Art. 46 Tredicesima e quattordicesima mensilità  
Art. 47 Indennità maneggio denaro. Cauzione  
Art. 48 Cottimi  
Art. 49 Indennità di disagio  
Art. 50 Regolamento aziendale. Norme speciali - Prestiti  
Art. 51 Assenze e permessi  
Art. 52 Indumenti di lavoro - generi in natura - utensili di lavoro - spogliatoi  
Art. 53 Visite di inventario e visite personali di controllo  
Art. 54 Disciplina aziendale  
Art. 55 Preavviso di licenziamento e dimissioni  
Art. 56 Trattamento di fine rapporto  
Art. 57 Cessione, trasformazione e trapasso di Azienda  
Art. 58 Mense aziendali  
Art. 59 Norme generali e inscindibilità delle disposizioni contrattuali  
Art. 60 Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari  
Art. 61 Permessi per eventi e cause particolari



Art. 62 Fondo aiuti e solidarietà

Art. 63 Disposizione finale

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script. The signature is located in the bottom right corner of the page.

Handwritten signature or initials, possibly "L" or "2", located in the bottom right corner of the page.

# Costituzione delle parti

Il giorno 13/11/2019 in Roma, presso la sede di S.I.L.P.A. di  
Viale Città d'Europa, 679,

Le parti:

- S.I.L.P.A. rappresentata dal Presidente Leonardo Maiolica
- e
- Co.N.A.P.I. rappresentata dal Presidente Minichiello Basilio

hanno firmato il presente CCNL 2019-2022 che disciplina il trattamento normativo ed economico per i lavoratori dipendenti da Aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari.

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes, located in the bottom right corner of the page.

# Parte Prima

## Art. 1 Sfera di applicazione

Il presente Ccnl regola i rapporti di lavoro dei dipendenti da Aziende cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari, che operano nei settori:

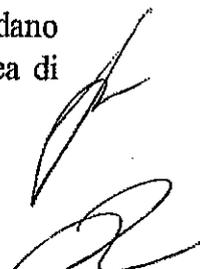
- conserviero animale, dolciario, lattiero-caseario, degli alimenti zootecnici, delle lavorazioni specie avicole, delle centrali del latte, dei vini, spumanti, vermut, aperitivi a base di vino, liquori, delle distillerie di 2° grado, delle acque bevande gassate, idrominerali, birra e malto, conserve vegetali, risiero, alimentari vari, pastai e mugnai, conserve ittiche, saccarifero, oleario.

In particolare il presente contratto si applica alle imprese cooperative dei settori di cui sopra, che eventualmente applichino ai propri dipendenti, anche di fatto, il trattamento contrattuale dell'industria alimentare non cooperativa.

Al fine di garantire certezza di applicazione dei criteri e delle norme di cui al presente articolo nonché per esaminare ogni questione inerente la sfera di applicazione del Ccnl è costituita dalle parti stipulanti una apposita Commissione Paritetica.

### *Dichiarazione a verbale delle parti*

Considerata la contiguità tra attività di produzione, conservazione e trasformazione dei prodotti agricoli, particolarmente rilevabile nel settore cooperativo, le parti concordano nell'affermare, in materia di campo di applicazione del presente contratto, una linea di tendenza che, prescindendo da norme inerenti la natura giuridica e l'inquadramento



previdenziale dell'impresa cooperativa nonché dai dati del conferimento della materia prima e dal numero dei dipendenti, stabilisca l'inquadramento ai fini contrattuali in rapporto alla tipologia produttiva ed alla complessità organizzativa dell'impresa stessa.

### ***Impegno delle parti***

La Commissione paritetica di cui all'art.1 verificherà in modo dinamico lo stato di applicazione del presente Ccnl, anche sulla base delle risultanze del relativo censimento. Ciascuna delle parti si impegna tuttavia a non promuovere ed a non favorire, nell'arco di vigenza del presente Ccnl, azioni intese a portare all'applicazione di altro Ccnl di riferimento, anche nell'ambito delle singole cooperative.

In caso di fusione di cooperative applicanti differenti Ccnl, tale stato di cose verrà esaminato tra tutte le parti interessate competenti per le eventuali intese del caso, fatte salve l'inscindibilità delle norme dei singoli contratti nazionali e la non cumulabilità dei rispettivi trattamenti.

Al fine di risolvere comunque ogni contenzioso che dovesse verificarsi relativamente alla sfera di applicazione del Ccnl convengono che la predetta Commissione si incontrerà con analoga Commissione paritetica all'uopo definita dalle parti stipulanti l'altro contratto esistente nel settore della cooperazione agro-alimentare su richiesta anche di una sola delle parti stesse.

## **Art. 2**

### **Struttura della contrattazione collettiva**

#### **Premessa**

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 e del Patto sociale del 22 dicembre 1998 - le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono qui integralmente richiamate - nonché delle intese di cui al Protocollo allegato, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:



- attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
  - regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una evoluzione delle relazioni di lavoro medesima tale da consentire una dinamica degli effetti economici conforme al punto 2 del capitolo "assetto contrattuali" del richiamato Protocollo 23 luglio 1993 ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.
2. A questi fini le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle Rsu costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale 13.9.1994, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.
  3. Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di dare piena applicazione e far rispettare ai soggetti interessati, per il periodo di loro validità, il contratto nazionale e le norme regolanti le relazioni industriali da esso previste.
  4. Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro cooperativo e riconoscendosi nel titolo 6 del Protocollo di Relazioni Industriali del 5.4.1990 tra Centrali Cooperative ed OO.SS. Nazionali, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Pertanto nel settore la struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale ed aziendale.

Le parti condividono la valutazione positiva sulla importanza che riveste il contratto collettivo nazionale di lavoro come strumento normativo e di politica dei redditi e come centro regolatore della contrattazione di Secondo Livello.

Del pari condivisa è la valutazione positiva su una contrattazione di Secondo Livello legata al raggiungimento di risultati aziendali e sulla opportunità di una sua diffusione.

D'altra parte il raggiungimento di tali obiettivi presuppone la soluzione di problemi che attengono al collegamento tra i due livelli, alla individuazione della sede del Secondo Livello e alla necessaria obbligatorietà del Ccnl.



Le parti, nel condividere l'obiettivo della diffusione della contrattazione integrativa a livello di settore, di macroarea o di filiera di cui al presente articolo, in particolare verso le realtà dove non è operante, si danno l'impegno di studiare a livello di comparto produttivo, modelli di incentivazione salariale legata al raggiungimento di incrementi di produttività, efficienza e redditività.

#### **A) Competenze del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

Il contratto collettivo nazionale di lavoro svolge il ruolo centrale di guida dei rapporti sindacali, disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte primaria di regolamentazione degli istituti normativi e del trattamento retributivo, definendo così effetti economici coerenti con i parametri di riferimento indicati in tal senso dal punto 2 dal titolo "Assetti Contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993.

Nell'ambito delle competenze fondamentali assegnate al contratto nazionale rientrano, in particolare, quelle relative alla regolamentazione delle seguenti materie:

1. sistema di informazione
2. diritti sindacali
3. sistema di inquadramento dei lavoratori
4. orario di lavoro

Il contratto nazionale definisce per il Secondo Livello di contrattazione le materie ed i soggetti abilitati, prevedendo altresì opportune garanzie procedurali di prevenzione del conflitto.

#### **B) Competenze della contrattazione aziendale**

Fermo restando il rispetto della coerenza complessiva, in tema di politica dei redditi ed il riferimento all'andamento economico dell'impresa e alla sua redditività e tenendo conto della produttività eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di Ccnl, è prevista una contrattazione aziendale a contenuto economico, indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione che avrà esclusivamente le seguenti caratteristiche:

- erogazioni economiche direttamente e sistematicamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali, concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di redditività, di produttività, di competitività, di qualità, in coerenza con le strategie d'impresa e con verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in relazione allo stato di attuazione dei citati programmi aziendali.



Tali erogazioni hanno la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori.

Nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli negoziali, il Secondo Livello di contrattazione ha inoltre competenza sulle sole seguenti materie:

1. Istituzione del Premio per obiettivi e relative norme attuative (art. 5);
2. eventuale elevazione del numero degli Rls da 3 a 4 nelle cooperative o unità produttive con più di 450 dipendenti (art. 8, lettera d), 2° comma);
3. eventuali controversie nell'applicazione dell'inquadramento del personale, così come l'inquadramento del personale derivante da innovazioni tecnologiche e/o nell'organizzazione del lavoro che comportino modifiche di mansioni (art. 21, I) classificazione, 2° comma);
4. definizione di norme sul diritto, i criteri e le modalità di accesso dei giovani con contratto di formazione e lavoro alle erogazioni retributive derivanti dall'istituzione del Premio per obiettivi (art. 25, 2° comma);
5. i seguenti aspetti relativi alla distribuzione dell'orario di lavoro (art. 27):
  - a) eventuale distribuzione settimanale su 6 giorni (3° comma, integrato dall'ultima nota a verbale dell'art. 29);
  - b) schemi di distribuzione su base annuale, mensile e settimanale (4° comma);
  - c) diverse modalità, nei confronti di quanto stabilito al 9° comma, di utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle festività abolite (10° comma);
  - d) programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie (anche su disposizione dell'art. 35, 4° comma) ed all'utilizzo dei riposi individuali, come previsto dal 1° comma della parte "Programmazione annuale degli orari di lavoro";
  - e) a fronte di aumenti dell'occupazione, distribuzione dell'orario di lavoro negli stabilimenti dislocati nelle aree di cui alla Legge n. 183/76 secondo le opzioni previste dall'ultimo comma della parte "Programmazione annuale degli orari di lavoro";
6. modalità applicative relative all'utilizzo delle riduzioni di orario, nella realizzazione della flessibilità degli orari (art. 28, 6° comma);
7. verifica delle esigenze di ipotesi di lavoro oltre le 40 ore settimanali al di là dei casi previsti dal 4° comma, dello stesso articolo (art. 29, 6° comma integrato dall'ultima nota a verbale dello stesso articolo);
8. accordi per garantire lo svolgimento dell'attività produttiva in caso di assenze per il diritto allo studio (art. 36, 4° comma) e definizione dei criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari di tali diritti nella eventualità di cui al 9° comma dello stesso art. 36;
9. possibilità di definire l'istituzione di una indennità di trasferta (art. 39, 8° comma);
10. facoltà di accordi per il superamento di mense aziendali esistenti (art. 59, 1° comma).



Sono titolari della negoziazione in sede aziendale negli ambiti, per le materie e con le procedure stabilite dal presente contratto le Rsu costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 13 settembre 1994 e dell'art. 11 e le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Le Aziende possono essere assistite e rappresentate dalle Associazioni cooperative territoriali. Il presente punto recepisce la normativa in materia di contrattazione aziendale concordata tra le parti col Protocollo sottoscritto il 7 febbraio 1994 (all. n. 8).

### **C) Contrattazione territoriale di comparto merceologico**

Le prassi di contrattazione territoriale di settore o di comparto merceologico preesistenti alla data di stipula del Ccnl saranno mantenute salvo diverse intese tra le parti titolari del contratto territoriale preesistente unitamente a quelle di livello regionale secondo le regole di cui all'art. 4.B)

Tale livello sostituirà quello aziendale e costituirà per le imprese cooperative interessate l'unico livello di contrattazione integrativa al Ccnl.

Le materie di competenza di tale livello sono omologhe a quelle previste per la contrattazione aziendale come analoghi sono criteri e parametri di riferimento.

La contrattazione a livello territoriale di settore o di comparto definirà pertanto erogazioni retributive rapportate ai risultati aziendali nell'ambito dei succitati criteri e parametri di riferimento.

#### ***Impegno delle parti***

In caso di insorgenza di particolari esigenze di introdurre contrattazione di Secondo Livello per settore o comparto merceologico territoriale pur in assenza di una prassi preesistente alla data di stipula del presente Ccnl, le parti territorialmente interessate, unitamente a quelle nazionali, s'incontreranno, previa richiesta di una di esse, per una verifica e per le conseguenti soluzioni.

Resta inteso che in caso di innovazione delle prassi restano ferme le caratteristiche di cui al punto C) del presente articolo e le regole e procedure di cui al punto B) dell'art. 4.



### **Art. 3**

#### **Decorrenza e durata - Procedure di rinnovo del Ccnl**

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico decorre dal 13 novembre 2019 ed ha validità per la parte normativa ed economica fino al 12 novembre 2022.

Esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di ritardato rinnovo del Ccnl, per ogni mese intercorrente tra la scadenza del precedente Ccnl stesso e la sottoscrizione del nuovo Contratto, le Aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le parti.

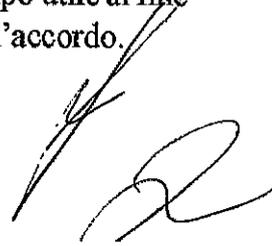
### **Art. 4**

#### **Procedure di rinnovo degli accordi di 2° livello**

##### **A) Accordi aziendali**

La durata degli accordi economici di cui al punto B) del precedente articolo 2 è di 3 anni e la contrattazione per il rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni e del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'inizio delle trattative almeno due mesi prima della scadenza dell'accordo.



Una volta iniziata la contrattazione aziendale essa si svolgerà in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del precedente accordo e, comunque, fino ad un mese dopo la sua scadenza. Quanto sopra anche in attuazione delle norme di cui all'art. 13 del Ccnl.

I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale di cui all'articolo 2 punto b), possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente Ccnl relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro. Dette intese saranno concordate secondo quanto previsto dall'Allegato 2.

#### **B) Accordi territoriali di settore o di comparto**

In caso di prassi di accordi integrativi territoriali preesistenti, a richiesta di una delle parti saranno convocati incontri di tutte le parti stipulanti il Ccnl per verificare l'esigenza di una diversa scelta del livello di contrattazione integrativa ed assumere le conseguenti decisioni.

Tale verifica, nella quale saranno comunque coinvolte tutte le parti cooperative e sindacali dei lavoratori interessate presenti nel territorio, dovrà avvenire entro e non oltre quattro mesi prima della data utile per la presentazione della piattaforma rivendicativa indicata al successivo comma.

Valgono anche per tale livello di contrattazione le norme di cui al punto A relative alla durata, all'inizio della trattativa di rinnovo nonché quelle riguardanti il comportamento delle parti a trattativa iniziata e fino ad un mese dopo la scadenza dell'accordo precedente.

Le imprese cooperative interessate da contrattazione territoriale di comparto sono escluse dalla contrattazione a livello aziendale.



## Art. 5

### A) Premio per obiettivi B) Elemento di garanzia retributiva

#### A) Premio per obiettivi

La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio annuale correlato direttamente e sistematicamente ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, in coerenza con le strategie di impresa e con verifiche tecniche sui parametri di riferimento, tenendo conto della produttività eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di Ccnl.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le sue prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'Azienda.

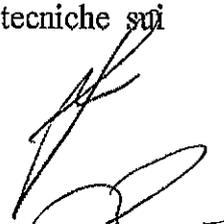
Per gli scopi di cui al comma precedenti, le parti potranno avvalersi del contributo di Comitati Bilaterali costituiti secondo i requisiti e le prerogative previsti dal capitolo C) "Comitati Bilaterali" dell'art. 7 del presente Ccnl.

Per le finalità di cui al presente articolo i suddetti Comitati bilaterali potranno essere costituiti anche al di sotto dei limiti dimensionali previsti per i casi di cui al punto C) dell'art. 7 del presente Ccnl.

Per le attività degli stessi Comitati bilaterali connesse con le materie di cui al presente articolo le parti, in sede aziendale, potranno concordare appositi interventi formativi.

Tale contrattazione sarà esclusivamente quella avente ad oggetto premi per obiettivi con le seguenti caratteristiche:

- in coerenza con le strategie dell'impresa, le erogazioni saranno direttamente e sistematicamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali, concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa, ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa. In relazione allo stato di attuazione dei citati programmi saranno possibili verifiche tecniche sui parametri di riferimento;



- le erogazioni di cui sopra devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di Legge;
- tali erogazioni hanno la caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori.

La durata degli accordi economici di cui ai precedenti punti è di tre anni e la contrattazione per il loro rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni.

La piattaforma per il rinnovo degli accordi aziendali a contenuto economico di cui al presente articolo sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura del confronto due mesi prima della scadenza dell'accordo.

Tale contrattazione aziendale si svolgerà in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo dell'accordo precedente e fino ad un mese successivo alla sua scadenza e, comunque, per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo.



## B) Elemento di garanzia retributiva

A far data dal 13 novembre 2019, le Aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi di cui al presente articolo, erogheranno, a titolo di elemento di garanzia retributiva a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:

Livello	Parametri	Premi dal 13 novembre 2019
1°A	230	42,00
1°	200	37,34
2°	165	31,43
3°A	145	28,34
3°	130	25,55
4°	120	24,29
5°	110	22,16
6°	100	21,34

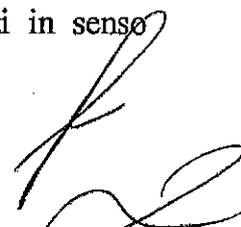
A far data dal 13 novembre 2019, saranno erogati gli importi di cui alla tabella che segue:

Livello	Parametro	Premi* dal 13 novembre 2019
1°A	230	45,21
1°	200	40,45
2°	165	33,65
3°A	145	30,78
3°	130	27,33
4°	120	26,07
5°	110	24,56
6°	100	22,89

\* Gli incrementi dei premi corrispondono alla riparametrazione di 2 € mensili riferiti al parametro medio 137

Tali importi, erogati per 12 mensilità, assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra.

Gli importi suddetti non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di Legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, in quanto le parti hanno definito tali importi in senso onnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.



Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla L. 297/1982 e in applicazione dell'art. 57 del presente Ccnl gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del Tfr.

*Prima nota a verbale*

Qualora S.I.L.P.A. dovesse, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali, concordare condizioni meno onerose di quelle previste nel presente articolo e nelle tabelle ivi richiamate, tali condizioni si intendono estese alle Aziende rappresentate dalle Associazioni firmatarie del presente Ccnl.

*Seconda nota a verbale*

Le Associazioni firmatarie del presente contratto concordano che, qualora si verificino contenziosi sulla applicazione della presente normativa, le Organizzazioni Sindacali territoriali delle parti, le Rsu e le imprese, coerentemente con quanto previsto dal Titolo 8 del Protocollo di Relazioni Industriali del 5.4.1990 fra Centrali Cooperative ed OO.SS., potranno chiedere, anche disgiuntamente, l'intervento delle parti stipulanti il presente Ccnl, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script. The signature is located in the bottom right corner of the page.

## Art. 6

### Diritti di informazione. Confronto

Le parti, ferma restando la piena autonomia di poteri decisionali e di responsabilità gestionali delle cooperative e le rispettive distinte responsabilità delle Associazioni Cooperative e delle OO.SS. dei lavoratori, concordano il seguente sistema di informazione.

Al fine di consentire alle OO.SS. firmatarie del presente Ccnl una adeguata conoscenza delle problematiche relative a rilevanti fenomeni collegati ai processi di sviluppo e di ristrutturazione ed alle relative innovazioni tecnico-organizzative, nonché ai loro riflessi sulla organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali e professionali, saranno fornite le informazioni stabilite ai diversi livelli di competenza come sotto specificato.

#### A) Livello nazionale

Le parti si incontreranno a livello nazionale di norma nel primo quadrimestre di ogni anno.

Si svilupperà un confronto sui programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di sviluppo delle imprese cooperative nel settore agro-alimentare. Il confronto si articolerà per settori e comparti, esaminando strategie economiche, produttive e commerciali con particolare riferimento alla formazione di nuova imprenditorialità nel Mezzogiorno, ai processi di ristrutturazione ed a nuovi investimenti.

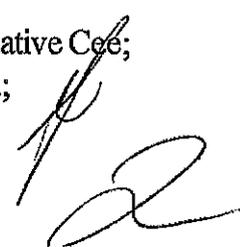
Verrà inoltre preso in esame l'andamento delle produzioni agricole con particolare riferimento ai risultati dei produttori associati ed ai programmi di conferimento alle imprese cooperative.

Sulla base di tali informazioni si aprirà il confronto sulle prospettive di conseguimento degli obiettivi cui seguiranno le opportune verifiche.

Il confronto terrà conto della specificità dell'impresa cooperativa fondata sul conferimento delle materie prime da parte dei suoi soci produttori agricoli.

In particolare si esamineranno:

- a) situazioni, prospettive produttive, struttura occupazionale e informazioni sulle assunzioni per sesso, livelli di inquadramento, flussi occupazionali, categorie sociali, anche in rapporto ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione ed all'attuazione dei piani di settore;
- b) entità e destinazione dei finanziamenti pubblici e degli interventi previsti da normative Cee;
- c) fonti di conferimento delle materie prime agricole nelle loro quantità e qualità;



- d) attività di ricerca agroindustriale e di assistenza tecnica e generale delle imprese agricole;
- e) programmi di formazione professionale e utilizzo del fondo sociale europeo;
- f) utilizzo dei sottoprodotti anche in collegamento con il piano di settore e con la programmazione regionale;
- g) problematiche attinenti al decentramento produttivo;
- h) evoluzione della organizzazione del lavoro, dei ruoli professionali e delle relative funzioni e contenuti;
- i) dati sull'andamento dell'occupazione femminile nonché sull'attivazione e promozione di azioni positive per le pari opportunità;
- j) informazioni sulla dinamica delle retribuzioni di fatto e del costo del lavoro;
- k) informazioni sulle integrazioni settoriali, concentrazioni e fusioni societarie di rilevanza nazionale;
- l) programmi relativi al superamento delle barriere architettoniche.

## B) Livello regionale

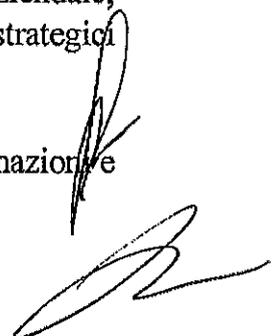
Le parti, su richiesta di una di esse, in presenza di un'estesa articolazione produttiva territoriale nella cooperazione agro-alimentare, potranno attivare livelli regionali di informazione e confronto con particolare riferimento ai programmi di sviluppo e di investimento ed ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione che abbiano riflessi sulla struttura occupazione dell'insieme delle imprese cooperative nel settore.

## C) Livello aziendale, consortile o di gruppo

A livello di cooperativa, di consorzio o di gruppo (previa definizione tra le parti), in incontri da svolgersi di norma nel primo quadrimestre di ogni anno, i rappresentanti delle Aziende stesse informeranno le Rsu e le OO.SS. territoriali competenti sulla situazione a consuntivo dell'impresa, sui programmi produttivi e sulle previsioni degli investimenti (ammodernamenti tecnologici e organizzativi, modifica dell'ambiente di lavoro, diversificazioni produttive, ristrutturazioni ed ampliamenti) e dei riflessi sull'organizzazione del lavoro, dei livelli di occupazione, delle dinamiche professionali e del conferimento dei prodotti agricoli da parte dei soci.

Ove possibile ed in base al livello di sviluppo degli strumenti di programmazione aziendale, l'informazione ed il confronto si svolgerà anche sugli obiettivi e i progetti strategici dell'impresa.

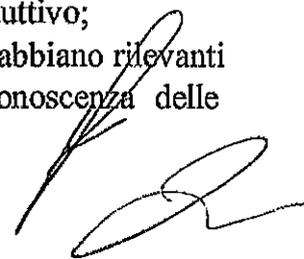
Anche con approfondimenti tecnici su specifici aspetti si svilupperanno inoltre informazioni e confronto su:



1. progetti relativi all'introduzione di sistemi informativi e di automazione e innovazioni tecnologiche nelle attività aziendali e le relative conseguenze qualitative e quantitative sulla occupazione;
2. situazione e programmi occupazionali prevedendo incontri periodici con la Rsu per l'esame della evoluzione della struttura della occupazione per qualifica e per sesso;
3. approvvigionamento delle fonti energetiche e loro utilizzo, e utilizzo di mezzi derivati dal petrolio (contenitori, involucri, imballaggi), sviluppo della ricerca e della realizzazione delle fonti energetiche alternative;
4. programmi di formazione professionale e cooperativa e criteri del loro utilizzo in riferimento all'organizzazione aziendale e del lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti, sesso, monte ore, percorsi e livello di inquadramento finali previsti;
5. iniziative di formazione, iniziative del Fondo sociale europeo e contratti di formazione lavoro e preavviamento al lavoro di giovani, finalizzate a reali prospettive di lavoro stabile, anche in attuazione delle vigenti leggi in materia di occupazione giovanile;
6. produzioni previste e fonti, qualità e quantità del conferimento delle materie prime e dei semilavorati;
7. politiche commerciali e distributive sui mercati interni ed esteri;
8. entità e destinazione dei finanziamenti pubblici nazionali e comunitari, sulla base di piani di settore, delle leggi di programmazione territoriale e nazionale;
9. operazioni di decentramento di attività e lavorazioni date a commessa. La cooperativa fornirà alle Rsu, nel rispetto della Legge 675/1996 e successive modificazioni e integrazioni, gli elementi di valutazione qualitativa e quantitativa (natura, personale impiegato, presenza media dei lavoratori, prezzo pattuito), nonché le clausole previste dall'art. 10 circa le operazioni date in appalto all'interno dell'Azienda;
10. attività di ricerca agro-industriale, conferimenti e assistenza tecnica e generale alle imprese agricole, nuove produzioni e miglioramento della qualità dei prodotti;
11. assunzioni per sesso, per livelli di inquadramento e flussi occupazionali, per categorie sociali (lavoro protetto, immigrati, etc.);
12. attivazione di azioni positive per quanto concerne l'accesso al lavoro, gli sviluppi professionali di carriera e la valorizzazione del lavoro femminile, anche in relazione alle disposizioni europee e alla normativa di Legge;
13. con tempestività e ove possibile preventivamente, modifiche degli assetti societari, significativi progetti di ristrutturazione, concentrazioni, integrazioni e fusioni;
14. eventuali interventi per il superamento delle barriere architettoniche in relazione alle norme di Legge vigenti.

I gruppi e le Aziende, nell'ambito degli incontri di cui al Sistema di informazione, forniranno alle Rsu dati aggregati:

- sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;
- su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione complessiva; ciò per consentire alle O.S.L. la conoscenza delle



conseguenze sui livelli occupazionali, nonché, a consuntivo, il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

Le Aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 6 del presente Ccnl, forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati, nonché informazioni in merito all'utilizzo degli stagisti.

### *Nota a verbale*

Per le imprese, consorzi o gruppi con una struttura produttiva articolata in più regioni, il diritto di informazione si esercita a livello nazionale.

Resta inteso tra le parti che le informazioni ed il confronto di cui al presente titolo saranno riferiti a progetti assunti dall'impresa in modo da consentire alla Rsu un effettivo confronto sui medesimi in materia di organizzazione del lavoro funzionale all'investimento, della distribuzione degli orari, della composizione degli organici e della professionalità.

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes, located in the bottom right corner of the page.

## Art. 7

### Relazioni industriali

#### Premessa

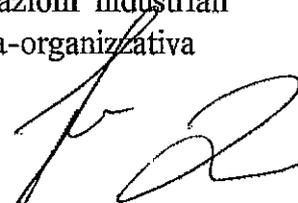
Al fine di promuovere una sempre più efficace e proficua gestione nelle relazioni tra Movimento cooperativo ed Organizzazioni Sindacali le parti convengono di stabilire nuove procedure di relazioni industriali integrando il sistema informativo come previsto dal presente contratto anche attraverso nuovi strumenti operativi.

Le parti concordano di attivare un sistema di Relazioni industriali ispirato a criteri di reciproco riconoscimento dei ruoli e di rispetto delle rispettive prerogative, ma anche caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi di comune interesse e dall'esame delle relative tematiche e della loro evoluzione, nella riconfermata condivisione dei principi informatori del sistema contrattuale, enunciati nell'art. 2 del Ccnl e nell'allegato 1 al Ccnl, e del ruolo di centralità del Contratto quale strumento regolatore, di diritti e doveri reciproci, con norme definite e concretamente esigibili dalle parti.

Quanto sopra, nella consapevolezza da una parte che l'industria alimentare è un settore economico trainante dell'economia nazionale, qualificato e rappresentativo del made in Italy (stile e cultura) sui mercati internazionali, nel quale assumono importanza le politiche di valorizzazione dei prodotti tipici e dei marchi, i rapporti con la distribuzione e la qualità del lavoro, e dall'altra che il Settore Cooperativo svolge un particolare ruolo di qualificazione dell'intera filiera produttiva e di salvaguardia del territorio e delle sue produzioni locali anche tramite la sua capacità di aggregazione anche di piccoli produttori.

Il presente Contratto prevede una serie articolata di strutture per operare nella direzione della modernizzazione e dello sviluppo della trasformazione alimentare. In tale ottica, le parti condividono l'importanza di avere una chiara visione del quadro macroeconomico e della situazione competitiva del Settore e di cercare di determinare le linee di politica agroindustriale. Ma ancora di più reputano utile monitorare le dinamiche interne del settore, con particolare riferimento ai processi di ristrutturazione, concentrazione e aggregazione finalizzati al raggiungimento di dimensioni economiche e produttive capaci di assicurare competitività, così come lo sviluppo del sistema imprenditoriale e le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese, l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita, le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente ed il tema della responsabilità sociale dell'impresa.

Ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità, le parti intendono in tal modo sviluppare un sistema di confronto-consultazione sulle strategie settoriali nonché sulle politiche d'impresa al fine di favorire lo sviluppo di un modello di relazioni industriali all'altezza dei problemi posti dalla trasformazione ed innovazione tecnologica-organizzativa



e dell'evoluzione della politica agricola europea. Tale modello relazionale si basa sugli strumenti di cui al presente articolo nonché sulle procedure per la composizione delle controversie. In tale ultimo caso al fine di individuare criteri ed indirizzi per la corretta gestione dello strumento contrattuale, tramite la Commissione di cui all'art. 13 lettera b).

#### **A) Comitato di indirizzo**

Le parti convengono di costituire il Comitato di indirizzo, organismo con funzioni di indirizzo politico-strategico, che si riunisce almeno due volte l'anno ed ogniqualvolta ne faccia richiesta una delle parti. Scopo di tale Organismo è quello di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati tra le parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, di monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziativa di interesse del settore, nonché in tema di articolazioni e risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore.

Ulteriore finalità del Comitato è quella di individuare le linee di politica industriale di settore, anche valutando le dinamiche evolutive che determinano i processi di ristrutturazione, concentrazione e aggregazione, nonché proposte/posizioni comuni di settore, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, in ordine alle problematiche di interesse dell'industria alimentare ed alle relative, possibili soluzioni.

Ai fini della effettiva operatività dell'Osservatorio, il Comitato potrà istituire eventuali sezioni, gruppi di lavoro e/o articolazioni di esso, competenti per le materie che saranno ad esse demandate dal Comitato stesso.

Il Comitato, in quanto struttura di presidio del sistema contrattuale e di governo dell'Osservatorio, avrà altresì il compito di rendere lo strumento contrattuale sempre più aderente alla realtà del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale. Inoltre il Comitato medesimo potrà realizzare seminari e/o incontri di carattere informativo.

#### ***Dichiarazione comune***

Le parti concordano che il Comitato di indirizzo si riunirà per definire le modalità di costituzione e funzionamento del Fondo aiuti e solidarietà di cui all'art. 65 del Ccnl.



## B) Entebilateraleagricoltura (E.B.Ag.)

Le parti al fine di:

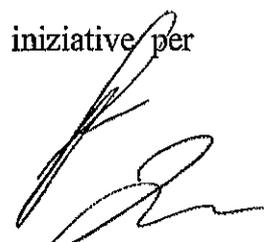
- valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare ai lavoratori dell'industria agroalimentare servizi ed interventi di sostegno o di integrazione al reddito;
- rispondere adeguatamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti di efficienza gestionale, di qualità dei prodotti e incrementi di produttività e di redditività e assicurando lo sviluppo della capacità competitiva delle imprese che costituisce condizione essenziale anche in considerazione della progressiva globalizzazione dei mercati e del processo di integrazione europea, per confrontarsi validamente con la concorrenza interna ed internazionale;
- salvaguardare il normale svolgimento dell'attività produttiva ed assicurare maggiore certezza alla programmazione dei costi aziendali, assecondando la positiva evoluzione e attuazione, nelle diverse realtà merceologiche e aziendali, dei processi di ristrutturazione, di innovazione e di sviluppo, in un quadro volto a perseguire la ottimizzazione delle risorse, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione;

si danno reciprocamente atto dell'opportunità di costituire, in presenza di una legislazione nazionale di favore in termini di defiscalizzazione e decontribuzione, e ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, l'Ente Bilaterale di Settore, nei modi ed entro i termini stabiliti dalle parti anche con riferimento alle due specifiche aree di intervento sotto indicate:

### *1) Area attività di ricerca e informazione*

Saranno svolte, sulla base di un apposito regolamento da definire tra le parti, attività di ricerca, informazione ed analisi sui seguenti temi:

- a) politiche industriali di settore e comparto;
- b) nuove iniziative produttive e tendenze del decentramento produttivo;
- c) stato e sviluppo della ricerca applicata, nuove tecnologie innovative di prodotto e di processo;
- d) andamento ed analisi congiunturali sui diversi comparti con particolare riferimento al rapporto agricoltura-industria, importazioni-esportazioni, andamento dei prezzi delle materie prime e dei prodotti finiti;
- e) natura e caratteristica delle transazioni, partecipazioni ed acquisizioni di Aziende di rilevanza nazionale e settoriale da parte di Aziende estere in Italia e di italiane all'estero;
- f) gestione del mercato del lavoro e politica attiva del lavoro, formazione professionale come raccordo tra domanda ed offerta di lavoro;
- g) collocazione lavorativa qualitativa e quantitativa femminile e concrete iniziative per promuovere una effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne;



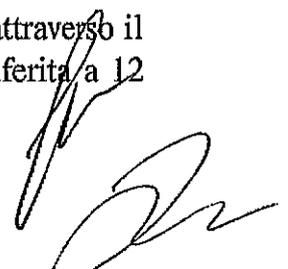
- h) analisi sullo stato e sullo sviluppo organizzativo, nonché sui livelli di efficienza/efficacia del sistema di imprese;
- i) particolare rilevanza deve assumere il problema dello sviluppo industriale ed occupazionale del Mezzogiorno;
- j) problemi relativi all'eliminazione delle fonti di rischio e tossicità per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, la salute del consumatore, la difesa dell'equilibrio ecologico ed ambientale;
- k) con particolare riferimento ai precedenti punti c) ed f) si ravvisa l'opportunità di attivare le opportune iniziative al fine di favorire iniziative che coinvolgono a livello intersettoriale il Movimento cooperativo e le Confederazioni sindacali. Le parti ricercheranno altresì di correlare tali attività a livelli interimprenditoriali con attività di analisi e ricerca allargata a tutto il settore alimentare.
- l) le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea con riferimento anche all'allargamento dell'Unione europea, alla riforma della Pac, ed ai negoziati multilaterali in sede Wto;
- m) le linee di politica agroindustriale, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare, anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
- n) l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita a livello nazionale ed europeo;
- o) l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- p) in raccordo con la Consulta delle parti fondatrici, le varie fasi di crescita ed affermazione di Filcoop nel settore, con particolare riferimento alla raccolta delle adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;
- q) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento consuntivo della stessa.

## **2) Attività di welfare integrativo**

L'ente bilaterale, inoltre, organizzerà e gestirà attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare previsti dal Ccnl ovvero individuati dal Comitato di Indirizzo di cui all'art. 7 lettera A), con particolare riferimento:

- all'integrazione delle indennità contrattuali e di Legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum;
- alla attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.

Nelle more dell'emanazione della richiamata normativa di Legge, le parti concordano di assicurare la gestione dell'intervento di cui al comma precedente, dall' 1.1.2013, attraverso il Filcoop sanitario, al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 2 euro, con riferimento ad ogni lavoratore.



Le modalità di erogazione delle prestazioni di cui sopra saranno concordate tra le parti in apposito regolamento attuativo.

### **C) Comitati bilaterali**

Nelle cooperative o consorzi con più di 150 addetti, con riferimento alle informazioni di maggiore interesse inerenti i più significativi piani di sviluppo e/o ristrutturazione, nonché le conseguenti innovazioni tecniche e organizzative, le parti potranno costituire Comitati paritetici bilaterali a livello di Azienda, di consorzio o di gruppo, nel rispetto delle norme vigenti in materia di segreto industriale (art. 623 C.P.).

Il Comitato potrà esprimere alle parti, anche attraverso un parere formale non vincolante, le proprie valutazioni nonché indicazioni e suggerimenti circa i piani, programmi e/o progetti di innovazione.

#### **1) Scopi funzioni**

I Comitati Paritetici hanno scopi conoscitivi e consultivi.

Nell'ambito delle procedure definite dal Ccnl hanno l'obiettivo di approfondire in sede tecnica l'analisi ed il confronto sulle informazioni fornite dall'Azienda relativamente a:

- strategie e/o piani di sviluppo che comportino significativi investimenti-innovazioni;
- analisi dei relativi progetti di innovazione tecnologica e organizzativa e dei relativi piani di fattibilità;
- esame dei riflessi che i progetti possono comportare, anche sulla base degli studi di fattibilità definiti dall'Azienda, sull'occupazione, la professionalità, l'ambiente e l'organizzazione del lavoro;
- esame dei risultati efficienza-efficacia per quanto attiene a occupazione, miglioramento delle condizioni economiche e di lavoro dei lavoratori con particolare riferimento alla definizione dei programmi di incremento di produttività, di qualità, di redditività ecc. di cui al primo comma dell'art. 5 "Premio per obiettivi" e come previsto dal 3° comma dello stesso articolo.



## **2) Struttura dei Comitati**

I Comitati saranno di norma composti da tre membri nominati in rappresentanza della Rsu e tre membri dell'Azienda. In caso di Aziende strutturate su più unità produttive il numero dei membri non potrà superare i 6 per parte.

Esaurito il proprio compito, i Comitati si sciolgono.

L'Azienda fornirà la necessaria documentazione utile all'attività dei Comitati.

Le parti potranno avvalersi della consulenza degli esperti di comune gradimento.

## **3) Procedure**

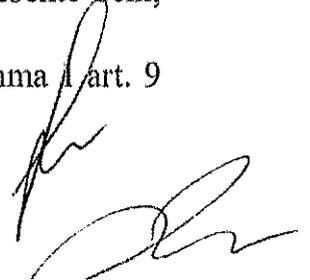
I Comitati fissano i limiti di tempo del proprio lavoro che comunque non potranno superare gg. 30. Qualora necessitino prolungamenti nei tempi stabiliti per l'esame delle materie di cui al punto precedente, questi saranno determinati, di comune accordo, di volta in volta.

## **D) Commissione paritetica Pari opportunità**

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare nel quadro dei programmi dell'osservatorio previsto dal presente Ccnl - in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione Cee n. 635/1984 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò viene costituita una Commissione paritetica nazionale alla quale è affidato il compito di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore sulla base dei dati qualitativi forniti dalle Aziende nell'ambito del sistema informativo previsto dal presente Ccnl;
- b) proporre, sulla base di una analisi della situazione e compatibilmente con le esigenze tecnico produttive, azioni positive (di cui al comma 2 art. 1 L. 125/1991) da promuovere ai sensi del comma 3 art. 1 della stessa Legge e seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- c) individuare specifici progetti di azioni positive da concordare tra datori di lavoro e OO.SS. ai sensi del comma 4 art. 2 L. 125/1991;
- d) agevolare e sollecitare, nei casi di contenzioso relativo a presunti comportamenti discriminatori, l'applicazione delle procedure di conciliazione previste dal presente Ccnl, sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della Legge 125/1991;
- e) sollecitare e verificare la redazione delle relazioni biennali previste dal comma 1 art. 9 della Legge 125/1991;



- f) individuare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- g) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno. Le parti si impegnano ad adeguare la normativa contrattuale in caso di emanazione di un provvedimento legislativo che demandi alla contrattazione nazionale modalità applicative e/o norme attuative, nei termini eventualmente fissati dalla legislazione di rinvio.
- h) esaminare eventuali fenomeni di mobbing e di molestie sessuali.

La Commissione nazionale sarà costituita da 12 membri, designati dalle parti contraenti.

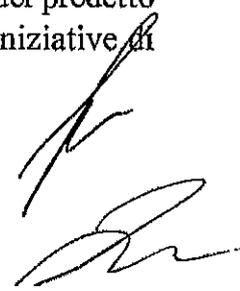
La Commissione, presieduta a turno da un componente di parte imprenditoriale e da un componente di parte sindacale si riunirà a scadenza trimestrale e invierà annualmente alle parti stipulanti un rapporto sulla attività svolta.

A livello regionale (Emilia Romagna - Veneto - Lombardia) potranno essere costituite analoghe commissioni che, eventualmente, saranno assistite da rappresentanti di Aziende nelle quali la presenza femminile risulti particolarmente significativa.

#### *Sostegno dell'occupazione femminile e azioni positive.*

Le parti considerano della massima importanza la crescita e la qualità dell'occupazione femminile nella cooperazione di trasformazione di prodotti agricoli, e, conseguentemente, si impegnano ad adottare un insieme di azioni a favore della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrato sulle seguenti priorità: facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile; favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità); migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne; considerare la differenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione alle mansioni.

Ai fini di cui sopra, le parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché a promuovere specifiche iniziative formative - anche usufruendo dell'attività del Comitato Nazionale per la Formazione di cui alla successiva lettera E) - destinate alle lavoratrici dipendenti delle industrie alimentari, attraverso l'elaborazione di piani ad hoc da individuare ed attuare nell'ambito del predetto Comitato, anche attraverso la predisposizione di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive di cui alla Legge n. 125/1991 e alla Legge n. 53/2000.



## E) Comitato Nazionale per la Formazione

Le parti convengono di costituire il Comitato Nazionale per la Formazione nelle Aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli secondo gli elementi di seguito riportati.

Il Comitato dovrà sviluppare un'attività formativa settoriale ed integrata con gli effettivi bisogni delle imprese e dei lavoratori dei comparti che compongono il settore.

In questo quadro il Comitato promuoverà anche iniziative di analisi e ricerca alla luce delle evoluzioni tecnologiche, organizzative, professionali e di mercato che caratterizzano i comparti del settore.

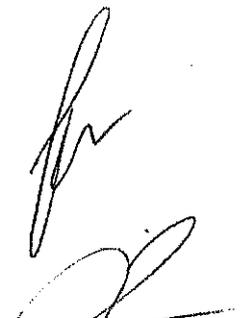
La struttura del Comitato è costituita da 3 rappresentanti per la componente di parte sindacale e 3 per la componente di parte cooperativa.

Salvo diverse esigenze, il Comitato si riunisce con cadenza bimestrale presso una sede delle parti di volta in volta stabilita.

Per quanto attiene alle ulteriori modalità di funzionamento e strumentazione le parti rinviando ai principi/criteri che saranno adottati nell'ambito di un apposito regolamento, da approvarsi a cura delle parti medesime.

Nell'ambito delle previsioni contrattuali, ciascuna componente il Comitato propone le iniziative da assumere che, ai fini della messa in atto, vengono collegialmente valutate e consensualmente definite, tenuto conto di eventuali indicazioni delle parti stipulanti.

Con tale Organismo le parti intendono fornire alle imprese, alle Rsu e ai lavoratori, assistenza e collaborazione per la risoluzione delle principali problematiche riguardanti la realizzazione di azioni di formazione continua adeguate ai bisogni delle imprese e dei lavoratori.



Il Comitato avrà in particolare il compito di:

- tenere il rapporto con le Istituzioni nazionali, regionali e/o provinciali preposte alla formazione professionale;
- essere interlocutore attivo e supporto all'attività dell'Osservatorio nazionale di Settore in materia di formazione professionale e degli altri Osservatori previsti dal presente contratto;
- essere interlocutore del Fondo interprofessionale per la formazione continua;
- curare la predisposizione di informative sulle fonti di finanziamento pubblico per la formazione continua e per l'applicazione delle disposizioni contrattuali sulla formazione;
- mettere a punto, in collaborazione con l'Osservatorio, specifici moduli di formazione in tema di ambiente e sicurezza alimentare;
- definire linee guida formative in materie di sicurezza sul lavoro e ambiente e definire relativi progetti mirati.

Il Comitato in relazione alla propria attività potrà, previa decisione concorde delle sue componenti, avvalersi di esperti.

Il Comitato curerà la presentazione a E.B.Ag. di progetti settoriali per l'attivazione dei relativi finanziamenti.

Ulteriori fonti di finanziamento potranno provenire dalla assistenza diretta che il Comitato dovesse fornire per l'impostazione di progetti, riguardanti piani settoriali o gruppi di imprese, basati su finanziamenti pubblici o da altre attività concordemente individuate e da Enti, Istituzioni pubbliche nazionali e internazionali in considerazione dei relativi progetti che di volta in volta saranno realizzati nello svolgimento della sua attività.

Le parti nel comune convincimento del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità del lavoro, dei processi e dei prodotti, convengono che nell'ambito del Comitato siano condotti approfondimenti nell'impegno costante della diffusione della "cultura della formazione". Questo impegno che punta alla qualificazione del sistema formativo si colloca in uno scenario di più ampio respiro, rappresentato da:

- a) europeizzazione della formazione e della concertazione tra le Parti Sociali;
- b) valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, con particolare riferimento all'esigenza di promuovere e valorizzare una adeguata professionalità dei lavoratori in relazione sia al tipo di attività svolta che alla fascia di età a fronte dell'evoluzione tecnologica ed organizzativa;
- c) ricerca di adeguati strumenti di coinvolgimento dei giovani nei processi formativi per l'acquisizione delle necessarie professionalità e per la loro preparazione all'inserimento in Azienda;



- d) crescita della competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane;
- e) crescita della qualità delle infrastrutture dei sistemi di offerta di formazione nelle aree deboli.

### ***Impegno a verbale***

Le parti firmatarie, in considerazione dell'oggettiva sussistenza di elementi che rendono il presente Ccnl contiguo a quelli per le cooperative e i consorzi agricoli e per il settore forestale, di cui le stesse parti sono, seppure non esclusivamente, firmatarie, e ritenendo opportuno promuovere un'azione di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti relazionali e bilaterali, di cui al presente articolo, con analoghe strumentazioni previste negli altri due citati Ccnl, con l'obiettivo quindi di rendere maggiormente praticato il sistema di relazioni sindacali, si impegnano a proporre questa ipotesi di lavoro agli altri due tavoli contrattuali ed alle parti ivi presenti e, a seguito di analogo impegno contrattuale, a definire specifiche intese per dare seguito al presente impegno.

### ***Quota della bilateralità***

Le parti sociali concordano di affidare all'INPS la quota relativa alla bilateralità, previa convenzione.

## **Art. 8**

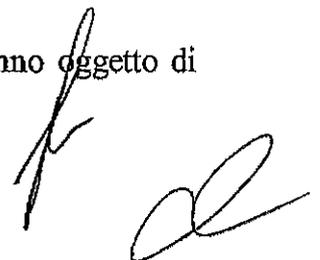
### **Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro**

#### **A) Confronto a livello aziendale**

La materia della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro costituisce comune interesse delle parti ed è pertanto inclusa tra quelle demandate al confronto ed alla collaborazione tra le parti stesse a livello aziendale.

Alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza espressa secondo le modalità previste dal D.Lgs. 81/2008 e dall'Accordo Interconfederale 5.10.1995 (all. n. 7), nell'ambito di tale confronto con la Direzione aziendale, sono demandati i compiti previsti dalle norme di Legge e dall'accordo stesso in materia di consultazione, riunioni periodiche, accesso alla documentazione ed ai luoghi di lavoro, informazione.

I piani di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno oggetto di esame tra le parti.



L'attività di formazione sarà a carico delle imprese.

Compete ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, anche nel quadro delle prerogative di cui al D.Lgs. 81/2008 riguardanti la valutazione del rischio, confrontarsi con la Direzione o con i responsabili aziendali della salute e sicurezza per:

- verificare eventuali esigenze di interventi di prevenzione all'interno degli ambienti di lavoro;
- rilevare eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza;
- promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore;
- presentare proposte ai fini della informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e di protezione della salute, in particolare delle malattie professionali;
- partecipare ad accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- concordare, ogniqualvolta se ne ravvisi congiuntamente la esigenza, indagini e accertamenti sull'ambiente di lavoro;
- concordare di volta in volta, ove vengano individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamenti medico-scientifici per il personale interessato.

Le proposte formulate dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno richiamate in apposito verbale e l'onere di indagini eventualmente concordate è a carico dell'impresa.

## **B) Modalità di consultazione - Informazioni e documentazione aziendale**

Le parti, nel considerare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale elemento essenziale e imprescindibile di un corretto sviluppo delle attività produttive, concordano sull'opportunità di accrescere e consolidare la consapevolezza dell'importanza di tali temi attraverso opportune iniziative informative e formative dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in tutte le articolazioni produttive e logistiche dell'Azienda.

Nell'intento di valorizzare l'interlocuzione del Rls, che è tenuto a non rivelare le eventuali notizie e informazioni riservate che riceve dall'impresa, le Aziende, nell'ambito di una gestione sempre più integrata di tali argomenti, metteranno a disposizione degli stessi, previa consultazione nei casi e con le modalità previsti dalla Legge, i seguenti elementi:

- la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione e protezione;
- le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- le informazioni sull'attività di formazione dei lavoratori, anche neoassunti, in materia di sicurezza;
- gli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle indicazioni ricevute dal Rls.



In particolare, ai fini della tutela della riservatezza e del segreto industriale, le parti concordano che tutta la documentazione che l'Azienda metterà a disposizione degli RIs per l'esercizio delle loro funzioni, non potrà essere oggetto di diffusione.

### **C) Ristrutturazioni per motivi ambientali**

I programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza, comportanti l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti o la fermata totale o parziale degli stessi con conseguenti ricadute sui livelli occupazionali, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale ed Rsu.

Durante l'esame da esaurirsi, a questi fini entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte dell'impresa, le parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali.

Con riferimento al comma precedente sono fatte salve le iniziative a carattere di urgenza determinate dalle autorità competenti.

### **D) Rappresentanti di lavoratori per la sicurezza**

Le modalità di individuazione, designazione od elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle cooperative o unità produttive delle stesse con più di 15 dipendenti sono quelle stabilite al punto 4 dell'Accordo Interconfederale 5.10.1995 allegato al Ccnl.

Nelle cooperative o unità produttive delle stesse con più di 450 dipendenti, previa intesa a livello aziendale conseguente ad una verifica sulla presenza di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, da individuare tra i componenti la Rsu, potrà essere elevato a quattro.

Per le piccole imprese cooperative o unità produttive delle stesse fino a 15 dipendenti, tenuto conto anche della possibilità di cui all'art. 10 di prevedere una rappresentanza sindacale di comparto produttivo territoriale, le parti a livello regionale potranno optare per la individuazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza a livello di comparto produttivo medesimo, in particolare ove sia in atto un accordo di Secondo Livello.



Gli agenti contrattuali competenti ad esercitare tale opzione sono le rappresentanze regionali delle parti firmatarie del presente Ccnl.

#### **D-bis) Permessi per la formazione del rappresentante per la sicurezza**

Nelle 32 ore retribuite previste ai fini della formazione di ciascun rappresentante per la sicurezza di cui alla parte 7.2 dell'Accordo Interconfederale 5 ottobre 1995, nelle Aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

In particolare per le tematiche peculiari di ciascuna Azienda vengono previste per ciascun Rls ulteriori 8 ore di formazione retribuita, che verrà erogata secondo le modalità concordate con gli Rsl medesimi.

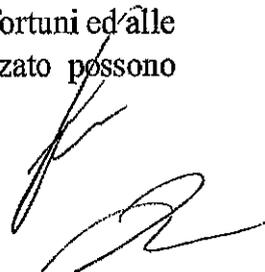
Al riguardo, le parti si impegnano a favorire la formazione degli Rls come previsto dalle norme di Legge e dal contratto, nonché dalle indicazioni del Comitato nazionale per la formazione di cui all'articolo 7.

#### **E) Prevenzione e protezione dai rischi**

La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di Legge ed in particolare di quelle di cui al D.Lgs. 81/2008 costituiscono un preciso dovere dell'Azienda e dei lavoratori.

In ogni unità produttiva, oltre la documentazione resa obbligatoria per Legge, è previsto:

1. un registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura dell'Azienda, nel quale sono annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali e fisici, chimici e biologici che possono determinare situazioni di nocività o particolare gravità;
2. il registro dei dati biostatici tenuto ed aggiornato a cura dell'Azienda nel quale sono annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici nonché le assenze per infortunio e malattia professionale. A tale registro hanno accesso i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
3. il libretto personale sanitario e di rischio, tenuto ed aggiornato a cura dell'Azienda, con il vincolo del segreto professionale, nel quale sono annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali. Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale.



Il lavoratore, su richiesta del medico curante, può prenderne visione anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori tra le quali: la prevenzione dei rischi, l'informazione e formazione dei lavoratori sui rischi e le misure di prevenzione e protezione adottate nei singoli reparti, posto di lavoro e/o funzione; l'informazione sull'adozione e l'obbligo di utilizzo dei mezzi di prevenzione e protezione individuale e collettiva e sulle penalità previste dalla Legge, anche per i lavoratori, in caso di mancato utilizzo.

In particolare l'Azienda darà applicazione alle norme di Legge per la protezione dai danni derivanti da un utilizzo continuativo del videoterminale, riservando particolare attenzione alle condizioni delle lavoratrici in gravidanza.

In caso di attività con rilevanti rischi di incidente, oltre all'adozione di misure preventive e di mezzi di protezione appropriati, l'Azienda deve definire, informandone i lavoratori, le procedure e le norme di comportamento da seguire in caso di emergenza.

Il lavoratore è, da parte sua, tenuto alla scrupolosa osservanza delle prescrizioni impartite dall'Azienda in applicazione delle norme di Legge vigenti ed in modo particolare sull'uso corretto dei macchinari ed utensili, apparecchiature, sostanze pericolose, mezzi di trasporto ed altri mezzi, compresi quelli protettivi forniti in dotazione personale.

L'Azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano convenientemente custoditi in appositi armadietti.

Ove motivi di igiene lo esigano, le Aziende provvederanno all'istituzione di bagni a doccia dei quali i lavoratori possano usufruire al termine del lavoro.

Le disposizioni contrattuali del presente articolo saranno armonizzate con nuove norme di Legge successive alla sottoscrizione del presente Ccnl.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa comunque riferimento al D.Lgs. 81/2008 ed all'Accordo Interconfederale 5.10.1995 (allegato n. 7).

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'S' followed by a cursive name, located in the bottom right corner of the page.

## Art. 9

### Formazione professionale

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti riconoscono concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

Pertanto le parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

In questo quadro i gruppi, i consorzi e le Aziende, nel corso degli incontri rispettivamente previsti nel punto c) del sistema di informazione forniranno alla Rsu informazioni sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in Azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterne all'Azienda.

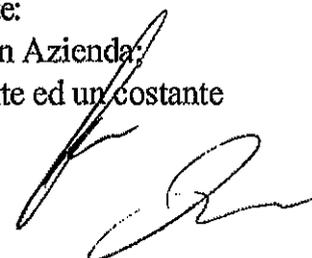
Le Rsu potranno fornire proprie valutazioni in ordine a tali programmi.

I medesimi gruppi industriali e Aziende forniranno al lavoratore interessato l'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti.

Le modalità di rilascio delle attestazioni verranno definite aziendalmente.

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata - anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica articolazione della Sezione dell'Osservatorio di cui all'art. 7 - l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

- a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in Azienda;
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante



aggiornamento con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro;

- c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
- d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 62 del presente contratto;
- e) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) di cui all'articolo 8 del Ccnl.

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali attraverso l'utilizzo:

- del monte ore di cui all'art. 36, se non già utilizzato per gli scopi specifici;
- delle ferie e/o dei rol nel limite massimo di 24 ore annue.

Le parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente anche attraverso il coinvolgimento delle Rsu ai fini dell'individuazione dei relativi fabbisogni formativi.

## **Art. 10**

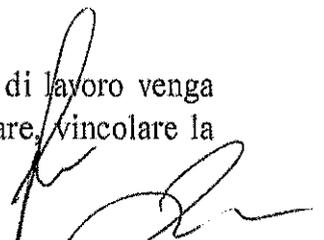
### **Appalti, decentramento produttivo e terzizzazioni**

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in Azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'Azienda stessa nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

Opportune disposizioni saranno esaminate per i lavoratori già facenti parte dell'Azienda appaltatrice.

Allo scopo di perseguire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le Aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio di impresa e all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di Legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperativa e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci-lavoratori, le suddette clausole dovranno, in particolare, vincolare la



cooperativa stessa ad assicurare ai soci un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal Ccnl di riferimento - in coerenza con le norme di Legge, contrattuali e del Protocollo e degli Accordi Interconfederali tra le tre Centrali Cooperative e le tre Organizzazioni Sindacali, relative al socio lavoratore.

In particolare le Aziende, nella logica di una sempre più responsabile attenzione nei confronti del fattore umano e riconoscendo il valore sociale della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, si rendono disponibili ad ampliare il quadro informativo previsto dal D.Lgs. 626/1994 prevedendo, in occasione dell'incontro annuale (di cui alla Legge citata), l'illustrazione di notizie relative alle attività appaltate, con specifico riferimento ai seguenti argomenti:

- l'informazione data alle imprese appaltatrici riguardante i rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro interessato dall'appalto;
- informazioni relative ad eventuali infortuni verificatisi con i dipendenti delle imprese appaltatrici all'interno dell'Azienda.

Eventuali osservazioni da parte del Rls, riguardanti la materia di sicurezza nelle ditte appaltatrici, saranno oggetto di opportuno approfondimento con la ditta appaltante.

I lavoratori di Aziende appaltatrici operanti in Azienda possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese tra Azienda appaltante e Azienda appaltatrice.

I gruppi industriali, i consorzi e le Aziende che abbiano significativa rilevanza nel comparto merceologico di appartenenza forniranno semestralmente, su richiesta, alle Rsu o al Comitato esecutivo delle stesse dati aggregati:

- sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;
- su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione complessiva ciò per consentire alle Organizzazioni Sindacali la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali.

Dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto saranno altresì forniti alle Organizzazioni Sindacali in occasione degli incontri di cui al primo comma dei punti 1 e 2, del predetto Sistema di informazione.

### ***Dichiarazione congiunta***

Le parti, in relazione alla norma di cui al comma 4 del presente articolo, dichiarano di voler regolamentare con tale norma unicamente la tematica delle terziarizzazioni, senza con



ciò né regolamentare né preconstituire soluzioni in merito allo status complessivo del socio-lavoratore, la cui materia è di competenza delle rispettive parti Confederali e la cui definizione normativa è stata data con la Legge 142/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

## **Art. 11**

### **Diritti sindacali**

#### **A) Rappresentanze Sindacali Unitarie**

S.I.L.P.A.. concorda quanto segue.

##### **1) Costituzione Rsu**

La Rsu viene costituita, ad iniziativa delle Associazione sindacale S.I.L.P.A., in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i Viaggiatori o Piazzisti ed inclusi i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 368 del 2001.

In ogni caso le Organizzazioni Sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, Legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione alla Rsu, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire Rsa ai sensi della norma sopra menzionata.

##### **2) Composizione Rsu**

La Rsu è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.



Il residuo terzo è assegnato alle sola Associazione firmataria del Ccnl e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto.

### **3) Ripartizione seggi**

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

### **4) Numero componenti**

Il numero dei componenti la Rsu - calcolato con riferimento al numero dei dipendenti dell'unità produttiva individuati secondo i criteri di cui al precedente punto 1. primo periodo - è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 80 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 81 a 120 dipendenti;
- 5 componenti nelle unità da 121 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- 11 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
- 13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;
- 16 componenti nelle unità oltre 750 dipendenti.

Nelle cooperative saccarifere il numero dei componenti la Rsu è, per ciascuna unità produttiva, di 6 unità oltre 15 dipendenti fissi ed 1 in rappresentanza dei lavoratori avventizi.



### **5) Durata incarico**

La Rsu decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni;
- qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata con raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato, in base a quanto previsto dal 2° periodo del precedente punto 2) dalle Associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le Rsu non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della Rsu con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

### **6) Elettorato passivo**

Possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato, il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

### **7) Modalità votazioni**

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, in tale ultima ipotesi utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.



La commissione elettorale fisserà la data delle elezioni d'intesa con la Direzione aziendale entro i quindici giorni immediatamente successivi alla scadenza del termine utile per la presentazione delle liste.

Per quanto riguarda la disciplina della elezione della Rsu, si fa integrale rinvio a quanto previsto nel titolo II dell'Accordo Interconfederale 13 settembre 1994.

### **8) Commissione elettorale**

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 7), i membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti qualora in forza all'unità produttiva dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 Legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui all'art. 20 dell'Accordo Interconfederale 13 settembre 1994.

Resta ovviamente inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla Legge a favore dei dirigenti della Rsa, e ora trasferiti ai componenti le Rsu in forza dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993.

### **9) Attività stagionali**

Nel caso in cui nell'unità produttiva si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in alcuni periodi dell'anno ed ove ciascuna di tali attività abbia una durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le Organizzazioni Sindacali firmatarie potranno comunicare, al fine di interpretarne le particolari problematiche, il nominativo di rappresentanti dei lavoratori addetti a tali attività.

Fermo restando quanto previsto al precedente periodo, la suddetta facoltà potrà essere esercitata quando sussistano congiuntamente nell'unità produttiva, al momento della comunicazione, le seguenti condizioni:

- a) il numero degli addetti alle attività stagionali o per punta di maggior lavoro ricorrenti sia almeno pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato;
- b) tale numero non sia comunque inferiore alle 50 unità.



Il numero di tali rappresentanti sarà complessivamente pari ad 1 qualora il numero degli addetti di cui al comma precedente sia inferiore o pari a 220 ed a 2 sopra tale limite numerico.

I suddetti rappresentanti saranno individuati di volta in volta tra gli assunti nei vari periodi di stagionalità o di punte di maggior lavoro ricorrente e affiancheranno le Rsu fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potranno utilizzare i permessi attribuiti alle Rsu secondo le indicazioni delle stesse.

### ***10) Clausola di salvaguardia***

In caso di accordi interconfederali o di norme di Legge relativi alla materia, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno in sede nazionale per esaminare l'eventuale necessità di armonizzare e/o adeguare le normative contrattuali della categoria con tali nuove discipline.

### ***Norma transitoria***

Le elezioni delle Rsu dovranno svolgersi entro 120 giorni dalla data di rinnovo del Ccnl. Nelle unità produttive nelle quali la elezione delle Rsu si è già svolta, le Rsu rimarranno in carica fino alla loro naturale scadenza.

### ***Dichiarazione a verbale***

Le parti, in considerazione dei contenuti del presente accordo, convengono che il numero dei componenti delle Rsu sancito nel precedente punto 4 non può essere incrementato a livello aziendale sia pure in forza di accordi o prassi preesistenti.

### ***Nota a verbale***

Nelle unità produttive con almeno 11 componenti la Rsu, quest'ultima, per i rapporti con la Direzione aziendale ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, potrà avvalersi di un Comitato Esecutivo eletto tra i suoi componenti.

### **B) Assemblea**

Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'art. 20 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 sarà esercitato ad istanza delle Rsu o delle OO.SS..



Analogo diritto di assemblea esercitato ad istanza delle OO.SS. viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue retribuite salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 35 della citata Legge 300/1970.

Tali assemblee saranno tenute di norma all'interno delle unità produttive, tenendo conto delle esigenze produttive e salvo motivi oggettivi di impedimento (ad es. di carattere logistico ed organizzativo).

### C) Permessi sindacali

I permessi sindacali retribuiti spettanti alla Rsu, comprensivi di quanto già previsto per i dirigenti delle Rsa dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300, calcolati con riferimento al numero dei dipendenti a tempo indeterminato nonché, a decorrere dal 1° gennaio 2000, con riferimento anche ai lavoratori stagionali di cui al punto a) dell'abrogato art. 1 della Legge n. 230 del 1962 (intendendosi come unità lavorative utili ai fini del computo dei permessi quelle derivanti dalla sommatoria dei singoli periodi di lavoro stagionale diviso dodici) sono i seguenti:

- a) Aziende fino a 200 dipendenti: 3 ore annue per dipendente;
- b) Aziende oltre 200 dipendenti: ore 3 e mezzo annue per dipendente.

All'interno di tali permessi viene riconosciuto alle OO.SS. congiuntamente stipulanti un monte ore pari ad 1 ora annua per dipendente, per la loro agibilità, per i membri dei comitati direttivi delle stesse e comunque per le fattispecie dell'art. 30 della L. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore a livello aziendale derivanti da accordi formalmente sottoscritti e saranno armonizzate a tale livello.

Nelle Aziende cooperative fino a 15 dipendenti, ove interessate ad una contrattazione di Secondo Livello territoriale per comparto merceologico a norma dei punti C) e B) rispettivamente degli articoli 2 e 4 (struttura della contrattazione e procedure di rinnovo degli accordi di 2° livello) potranno essere elette Rappresentanze sindacali unitarie di comparto per area territoriale, mutualizzando tra le imprese interessate i conseguenti oneri per i permessi retribuiti, secondo procedure dalle stesse parti definite.

In tal caso ai rappresentanti di comparto merceologico per area territoriale, eletti tra i dipendenti delle cooperative interessate, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti fino ad 8 ore mensili per il disimpegno delle loro funzioni.

Nel caso in cui tale elezione interaziendale o di comparto merceologico territoriale non sia possibile, potrà essere eletto un delegato in ciascuna Azienda con più di 5 dipendenti con diritto a 8 ore di permesso mensili.



A tali rappresentanti sindacali, i cui nominativi saranno resi noti alle Associazioni cooperative, in caso di rappresentanti di comparto merceologico ed alle Direzioni delle cooperative per i rappresentanti aziendali sono estese le norme di cui alla L. 300/1970 in materia di tutela e libertà delle attività sindacali.

I lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive hanno diritto ai permessi previsti dall'art. 32 della L. 300/1970.

**D) Aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire incarichi sindacali provinciali o nazionali.**

La concessione di aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali è regolata dall'art. 31 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il periodo di aspettativa sarà considerata utile ai fini della rivalutazione del Tfr maturato all'inizio dell'aspettativa stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del Codice Civile.

**Nota a Verbale**

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali nazionali congiuntamente stipulanti, durante i periodi di cui al primo comma, potranno essere utilizzati continuativamente e fino a concorrenza i permessi di cui alla lettera C) del presente articolo.

**E) Affissioni**

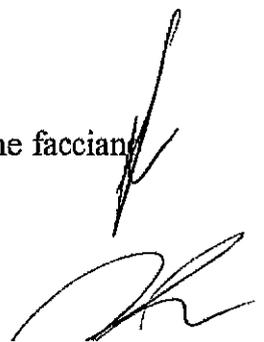
Le Rsu hanno diritto di affiggere, su apposito albo predisposto dalle Aziende, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le anzidette comunicazioni dovranno essere firmate dai componenti la Rsu o dalle istanze provinciali e nazionali firmatarie del presente Ccnl.

Copia delle comunicazioni di cui sopra dovrà essere inoltrata all'Azienda.

**F) Versamento dei contributi sindacali.**

L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta.



Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nello 0,85 per cento sull'ammontare virtuale lordo delle seguenti voci retributive contrattuali che hanno carattere continuativo: minimo, contingenza, scatti, premio di produzione mensile; a partire dal 1° gennaio 1981 per i viaggiatori o piazzisti il valore del contributo è fissato nello 0,85% sui minimi, contingenza e scatti; la delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui l'Azienda dovrà versare il contributo.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato a cura dell'Azienda sui conti correnti indicati dalle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto.

Le deleghe in atto e quelle future sono valide fino a revoca del lavoratore interessato, restando inteso che le variazioni rispetto agli elenchi dei lavoratori contribuenti saranno rese note nel mese successivo.

Si conviene inoltre che le Aziende invieranno alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio gli elenchi rispettivi dei lavoratori iscritti.

## **Art. 12**

### **Difesa della dignità della persona**

Premesso che le parti convengono sulla esigenza di salvaguardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona, esse si attiveranno perché siano evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

A tal fine le Commissioni di pari opportunità potranno promuovere ed organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno, fornendo alle Aziende del settore le necessarie indicazioni.



## Art. 13

### Conciliazione delle controversie e raffreddamento del conflitto

#### Procedure per la prevenzione del conflitto

Nell'intento di migliorare le relazioni reciproche ai vari livelli, le parti convengono le seguenti procedure per una rapida soluzione delle controversie.

#### A) Controversie economiche collettive.

Alle richieste dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime, attraverso un incontro fra le delegazioni delle parti.

Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato si applicano le procedure di cui all'art. 4 punto A) 3° comma.

#### B) Controversie applicative.

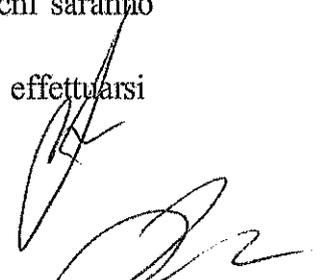
Per eventuali controversie relative all'applicazione del Ccnl si adirà ad un primo tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 gg. dalla data della notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un secondo tentativo di conciliazione fra le parti ai livelli immediatamente superiori alle rispettive organizzazioni, entro i successivi 15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione, entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

Per le controversie di interpretazione ed applicazione di norme contrattuali che abbiano rilevanza nazionale, il tentativo di riconciliazione sarà esperito da una Commissione paritetica costituita dalle parti a tale livello.

#### C) Controversie individuali e plurime.

Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi fra le parti firmatarie del presente Ccnl saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:

- un primo tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi



- entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;
- qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la controversia il tentativo di conciliazione da esaurirsi entro 15 giorni passa ad una commissione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;
  - su conforme volontà delle parti in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette commissioni saranno integrate da un componente con le funzioni di arbitro da scegliersi di comune accordo.

La decisione dovrà esser emessa entro 15 giorni dall'inizio del procedimento arbitrale.

A tal fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex artt. 2113 Cod. Civ. e 411 C.P.C..

L'esaurimento della procedura di conciliazione costituisce condizioni di procedibilità dell'azione giudiziaria.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini suddetti, le parti si asterranno da azioni dirette.

## **Art. 14**

### **Affissione del contratto e contributo servizio contrattuale**

Copia del presente contratto dovrà essere esposta in Azienda in modo ben visibile.

Le cooperative che applicano il presente contratto sono tenute a versare a favore delle Associazioni Cooperative stipulanti un contributo di servizio contrattuale pari allo 0,20% calcolato sulle voci retributive contrattuali nazionali.



## Parte Seconda

### Art. 15 Assunzione

L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata in conformità alle disposizioni in vigore.

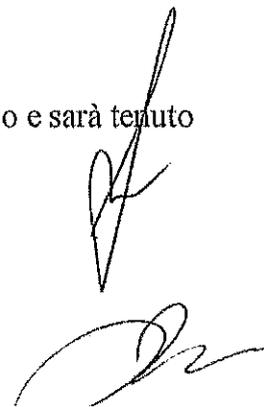
Al lavoratore assunto dovrà essere data comunicazione scritta della data di assunzione, della durata del periodo di prova, della qualifica e livello cui viene assegnato, del luogo di lavoro, del trattamento economico.

Con specifico riferimento ai lavoratori inquadrati come viaggiatori o piazzisti, dovranno anche essere precisati l'ampiezza del mandato conferito e della zona, nonché gli eventuali compiti del viaggiatore o piazzista durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica.

All'atto della assunzione il lavoratore dovrà consegnare e/o presentare i documenti richiesti dalle leggi in vigore.

La cooperativa potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato.

Il lavoratore dovrà notificare alla cooperativa la sua residenza e il suo domicilio e sarà tenuto a comunicare anche le eventuali successive variazioni.



### ***Protocollo aggiuntivo per il settore saccarifero***

Nelle assunzioni sarà anche tenuto conto, a parità di merito e di condizioni, del personale tradizionalmente saccarifero, intendendo per tale coloro i quali, attraverso il servizio prestato in precedenti campagne o intercampagne saccarifere, hanno acquisito esperienza nel lavoro per il quale si effettuano le richieste di assunzione.

A tal fine si indicano, qui di seguito, le mansioni tipicamente saccarifere:

- conduttore diffusione;
- conduttore depurazione e filtrazione continue e automatiche;
- conduttore impianti resine;
- conduttore evaporazione;
- conduttore centrifugazione;
- conduttore forni a calce;
- cuocitore.

Al lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere richiesta una certificazione medica che ne attesti l'idoneità psicofisica a svolgere le mansioni che dovrebbero essergli affidate e il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

## **Art. 16**

### **Periodo di prova**

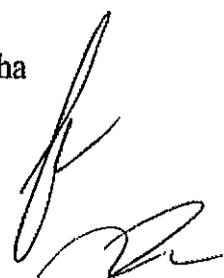
L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore:

- a sei mesi per i lavoratori del 1° livello A e del 1° livello;
- a tre mesi per i lavoratori del 2°, 3° livello A e 3° livello;
- a un mese per i lavoratori del 4° e 5° livello;
- a 12 giorni lavorativi per i lavoratori del 6° livello.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, il lavoratore ha diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestati.



Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa Azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

## **Art. 17**

### **Disciplina del rapporto a tempo determinato**

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge.

Le parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

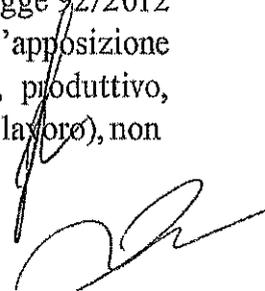
In applicazione di quanto previsto dal comma 3, art. 5, D.Lgs. 368/2001, come novellato dalla Legge 92/2012 e successive modifiche e integrazioni, le Parti si danno reciprocamente atto e convengono quanto segue:

- quanto previsto all'articolo 20 del presente Ccnl sulla stagionalità soddisfa i requisiti legali per l'applicazione dei termini obbligatori ridotti di interruzione tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;
- i medesimi termini ridotti di intervallo temporale sono altresì applicabili in tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di cui all'art. 1 del citato D.Lgs. n. 368/2001.

Le Parti a livello nazionale convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.).

Quanto sopra definito, finalizzato ad incrementare l'occupazione e la competitività, in coerenza con la specifica disciplina prevista dalla vigente normativa, sarà realizzato attraverso specifica intesa al Secondo Livello di contrattazione su richiesta di una delle parti.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1-bis, del D.Lgs. 368/2001, come novellato dalla Legge 92/2012 e successive modifiche e integrazioni, il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'art. 1 del citato Decreto (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro), non



è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, non prorogabili.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/ modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo di 2° livello con particolare riferimento alle Aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218.

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 368/2001, in relazione a quanto disposto dal comma 7, prima parte, dell'art. 10 del citato Decreto Legislativo, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

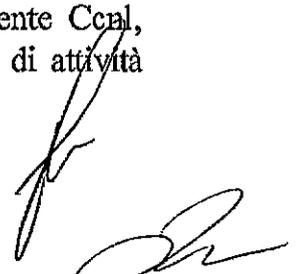
- a) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'Azienda;
- b) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- c) copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- d) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- e) lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- f) attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato per le ipotesi specifiche sopra indicate.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

La percentuale di cui al decimo comma potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello aziendale/territoriale/di comparto.

Le Aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 6 del presente Ccnl, forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.



L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della Rsu, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine. Alla scadenza di detto contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso e pari al trattamento di fine rapporto previsto dal presente contratto nazionale.

Per i rapporti instaurati dal 1° giugno 1982, ferie, 13ma e 14ma mensilità e Tfr saranno corrisposti e frazionati per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 27.

Tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di tre mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro 14 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le parti, ai sensi dell'art. 5, comma 4-quater del D.Lgs. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, riconoscono al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di sei mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.



In occasione della necessità aziendale di instaurare rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito di posizioni di lavoro normalmente ricoperte dai lavoratori di cui alle ipotesi già previste dall'art. 1, lett. A), della Legge n. 230/1962 e dal D.P.R. n. 1525 del 1963, l'Azienda esaminerà la possibilità di ricercare modalità di stabilizzazione, facendo ricorso, in modo non esclusivo, ai suddetti lavoratori, fermo restando le indispensabili compatibilità professionali necessarie e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro.

Le modalità di stabilizzazione, che prevedono anche la valorizzazione delle iniziative formative già effettuate, delle posizioni di lavoro ricoperte e della conseguente professionalità maturata, potranno riguardare anche il ricorso al part time verticale con le caratteristiche di flessibilità ed elasticità che rendano le modalità di stabilizzazione idonee a rispondere in maniera coerente alle esigenze organizzative del sistema produttivo.

#### *Nota a verbale*

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le parti, in sede aziendale, potranno valutare l'opportunità di individuare concrete fattispecie relative alle lettere a), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10, D.Lgs. n. 368 del 2001 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

#### *Dichiarazione congiunta*

Le parti convengono sulla necessità di utilizzare strumenti di flessibilità del mercato del lavoro finalizzati a sostenere processi di sviluppo aziendale ed occupazionale.

A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale.

#### *Dichiarazione comune*

Le parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.



## Art. 17 bis Lavoro temporaneo

A. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla Legge 24 giugno 1997, n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dalle lettere b) e c) dell'art. 1, comma 2 della Legge stessa, e cioè:

- per la temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
- per la sostituzione di lavoratori assenti anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lett. a), art. 1, comma 2 della L. n. 196/1997 citata:
  1. esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione vigente o le vigenti disposizioni contrattuali;
  2. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
  3. temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
  4. aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
  5. esecuzione di commesse che, per la specificità dei prodotti o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

B. I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui ai numeri da 1 a 5 non potranno superare in media trimestrale il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

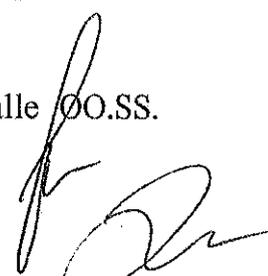
L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

C. Ai sensi dell'art. 1, comma 3 della Legge n. 196/1997, il ricorso ai contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo è esteso, in via sperimentale e limitatamente alle regioni del Nord e del Centro Italia nonché al Molise, anche alle cooperative che applicano il presente Ccnl e che sono inquadrate previdenzialmente in agricoltura ai sensi della Legge 240/1984.

D. In sede aziendale, secondo quanto previsto dall'art. 2, lett. B) del Ccnl, verranno stabiliti modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei del premio per obiettivi di cui all'art. 5 del Ccnl.

E. L'Azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle Rsu o, in mancanza, alle OO.SS.



territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del Ccnl, il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'Associazione cooperativa alla quale aderisce o conferisce mandato, l'Azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui al presente punto il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

## **Art. 18**

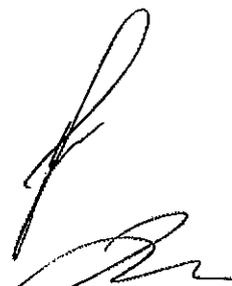
### **Lavoro a tempo parziale**

La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente e nel modo cd. misto; il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Saranno valutate le possibilità di reversibilità in relazione alle esigenze aziendali e del lavoratore e quando ciò sarà compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere.

L'Azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 5% del personale in forza a tempo pieno alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di:

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
- c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;



- d) accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.

Tali domande saranno prese in considerazione in ordine cronologico di presentazione:

- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;
- se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;
- qualora l'Azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

Nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui alla lett. d) del precedente terzo comma, è possibile rientrare a tempo pieno, previa richiesta scritta da presentare alla Direzione aziendale almeno 60 giorni prima della data di rientro a full time. In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, co. 2 e dall'art. 3, commi 7, 8, 9 del D.Lgs.

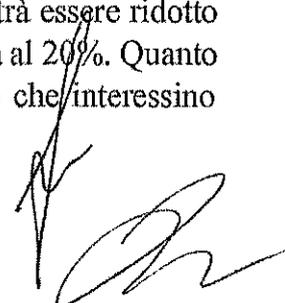
n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 276/2003, all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

- a) clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- b) nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Negli altri casi in cui il lavoratore - il cui rapporto sia stato in precedenza trasformato da tempo pieno a tempo parziale - chieda di ritornare a full time, l'Azienda, ove intenda procedere a nuove assunzioni a tempo pieno, per le medesime mansioni, prenderà in considerazione in via prioritaria ma non esclusiva le relative richieste, purché già presentate per iscritto alla Direzione aziendale.

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi a), di cui al comma 7 del presente articolo, l'Azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale (clausola di flessibilità) dandone preavviso alla Rsu e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 31, salvo diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera Azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.



Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi b), di cui al comma 7 del presente articolo, l'Azienda ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità saranno compensate secondo una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 31, salvo diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera Azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

Con riguardo al part-time orizzontale, in riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive, nei casi e nei limiti di cui all'art. 31 del Ccnl, è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltretutto nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni - che costituiscono lavoro supplementare - sono ammesse, previa richiesta dell'Azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, del D.Lgs. n. 61 del 2000.

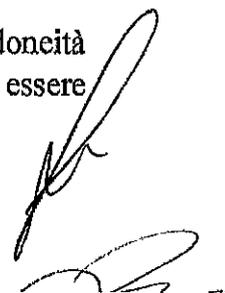
Le ore di lavoro supplementare, come sopra definite, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 31, maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore. Per le prestazioni eccedenti tale limite, la maggiorazione sarà del 30%, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale. In ogni caso, ove il lavoratore superi le 40 ore settimanali, le prestazioni eccedenti nella settimana saranno compensate con la maggiorazione del 45%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni del presente contratto per i lavoratori a tempo pieno. Le intese vigenti a livello aziendale con trattamenti complessivamente di miglior favore rispetto alla disciplina di cui sopra sono fatte salve e si intendono comunque non cumulabili con la disciplina medesima.

In relazione a quanto sopra le parti potranno incontrarsi a livello aziendale per valutarne l'applicazione.

In considerazione del periodo di tempo variabile necessario alla cura delle patologie oncologiche, e al fine di tutelare unitamente alla salute, la professionalità e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva, ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale.

Esclusivamente per il caso sopra indicato, sempre su richiesta del lavoratore, previa idoneità certificata dal medico competente, il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.



In attuazione del rinvio disposto dall'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato ed integrato dalla Legge n. 92 del 28.6.2012, il lavoratore ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta di modifica del patto.

Tale comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni, nei casi documentati di:

- patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, o quelle riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa (ex Legge 104/1992);
- lavoratore con figlio convivente portatore di handicap (ex Legge 104/1992).

La medesima comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 20 giorni, fino al limite massimo del 13%, ovvero dell'8% nelle Aziende fino a 100 dipendenti, del totale dei dipendenti occupati con contratto a tempo parziale nell'unità produttiva, nei casi documentati di:

- lavoratore con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici;
- lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, abilitate al rilascio di titoli di studio legali (art. 10, comma 1, Legge n. 300/1970).

Al venir meno delle condizioni sopra indicate che hanno dato luogo alla revoca o modifica delle clausole flessibili o elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

### ***Chiarimento a verbale***

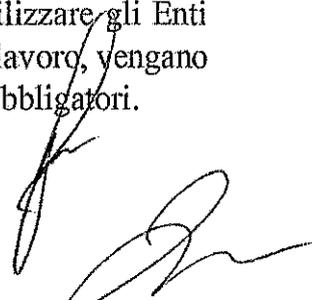
La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui ai commi 8 e 10 nei casi in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelta.

### ***Nota a verbale***

Per il settore saccarifero nella fattispecie di cui al dodicesimo comma la maggiorazione sarà del 40%.

### ***Dichiarazione su collocamento obbligatorio***

Le Parti si impegnano, ognuna per quanto di propria competenza, a sensibilizzare gli Enti preposti affinché i lavoratori che divengono inabili, in vigenza di rapporto di lavoro, vengano inseriti nelle quote di riserva al fine di soddisfare l'obbligo degli avviamenti obbligatori.



## **Art. 19**

### **Riserva su assunzioni**

Le parti confermano che le assunzioni relative ai livelli sotto indicati non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'articolo 25, commi 1 e 6, della Legge 223/1991:

- tutte le qualifiche professionali inquadrare nei livelli contrattuali 1°A (ivi compresi i quadri), 1°, 2° e 3°A, di cui all'art. 21 del vigente Ccnl;
- le qualifiche professionali di viaggiatore o piazzista di 1ª e 2ª categoria, inquadrare rispettivamente nei livelli contrattuali 2° e 3°, di cui al citato art. 21;
- le qualifiche professionali inquadrare nel secondo alinea del 3° livello contrattuale, di cui all'art. 21, nonché quelle dei lavoratori di cui al D.M. 19 maggio 1973.

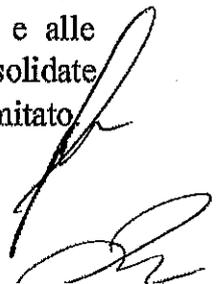
## **Art. 20**

### **Stagionalità**

Le parti riconoscono che il concetto di attività stagionale - sempre presente nel settore alimentare - si è nel tempo significativamente modificato ed ampliato, estendendosi da una stagionalità legata alla disponibilità delle materie prime ad una stagionalità di consumo fortemente condizionata dalla domanda del consumatore.

In relazione alla particolarità del settore alimentare, le parti in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5, comma 4 ter del D.Lgs. 368/2001, così come modificato dalla Legge n. 247 del 24 dicembre 2007, concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4 bis del D.Lgs. 368/01, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, per le seguenti attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'Azienda, che in maniera consolidata hanno trovato attuazione ai sensi della precedente normativa contrattuale.

Pertanto, in relazione a quanto sopra esposto, la disciplina di cui al citato art. 5, comma 4 bis, non trova applicazione per i contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio e cioè alle attività produttive concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.



Al fine dell'individuazione delle attività di cui sopra:

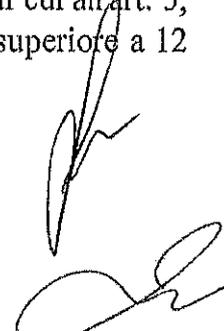
- alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;
- alle ricorrenze e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare che determinano un incremento dei consumi;
- alle iniziative promo pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate;
- quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie come sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario;
- nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non sarà consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

A titolo esemplificativo, le parti indicano di seguito - per i lavoratori addetti alla fabbricazione, confezionamento, movimentazione e relative attività accessorie all'interno dell'unità aziendale - le seguenti fattispecie produttive, rispondenti ai criteri sopra concordati:

- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale;
- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria;
- gelati, dessert, creme, pret a glacer e affini;
- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali e bevande spiritose
- essiccazione di semi oleosi;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri (si veda nota n. 1 in calce);
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale.

Le parti, inoltre, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4 bis, terzo periodo, del D.Lgs. 368/2001 così come modificato dalla Legge n. 247 del 24 dicembre 2007, concordano che la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine (cd. deroga "assistita") - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo dei 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4 bis, primo periodo, della citata Legge - sia pari ad un periodo non superiore a 12 mesi.



## Art. 21 Classificazione dei lavoratori

### I. Classificazione

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di otto livelli sulla base di declaratorie articolate.

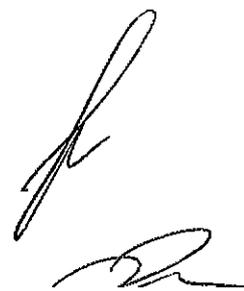
Fermo restando tale sistema di classificazione, le parti, al fine di rispondere alle specifiche esigenze organizzative connesse allo sviluppo tecnologico conseguito nel settore ed alle prevedibili ulteriori innovazioni, riconoscono l'importanza della valorizzazione delle risorse umane come obiettivo strategico fondamentale per il mantenimento e l'accrescimento dei livelli di competitività e di efficienza dei diversi sistemi aziendali.

In tale ottica le parti convengono che a livello aziendale, a far data dall'1.1.2008, si proceda, a fronte di innovazioni tecnologiche e/o organizzative, ad esami congiunti che, sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità) siano finalizzati alla definizione di modelli organizzativi che consentano, mediante l'adozione di elementi obiettivi di riconoscimento, la valutazione di nuove posizioni di lavoro anche in funzione delle nuove competenze acquisite e delle estensioni dei ruoli professionali riscontrate.

Ove, a seguito del confronto di cui sopra, vengano individuate nuove posizioni professionali, le parti a livello aziendale definiranno gli inquadramenti conseguenti, in base al sistema contrattuale di cui al presente articolo.

Le parti a livello aziendale potranno altresì definire percorsi (ad esempio attraverso attività di formazione e addestramento on the job) per il raggiungimento degli inquadramenti di cui sopra e/o modalità diverse di riconoscimento delle prestazioni di lavoro e della relativa professionalità, in termini rispondenti alle competenze e mansioni effettivamente espletate e legate alla continuità della prestazione.

Le esperienze già sviluppate a livello aziendale, anche attraverso accordi tra le parti in corso di applicazione, si intendono comunque salvaguardate e non cumulabili con le iniziative sopraesposte.



## Declaratorie

### *Primo livello A (ex impiegati)*

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di una elevata e specifica preparazione tecnico-professionale svolgono, con responsabilità di coordinamento e di controllo, di raggiungimento di obiettivi gestionali, contribuendo, nella realtà specifica dell'impresa cooperativa, all'elaborazione di programmi aziendali con ampia discrezionalità di poteri, funzioni direttive su attività di primaria importanza in relazione alla struttura organizzativa ed alla realizzazione degli obiettivi generali prefissati dall'Azienda.

### *Primo livello (ex impiegati)*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti d'Azienda o dai titolari della medesima;
- i lavoratori che svolgono attività che richiedono elevata specializzazione tecnico-scientifica e con funzione di rilevante importanza aziendale, con ampi poteri di iniziativa e corrispondente responsabilità.

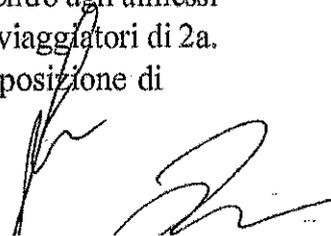
### *Nota a verbale*

Nell'ambito di quanto previsto nella declaratoria saranno inquadrati nel 1° livello i responsabili dei servizi agricolo, amministrativo, chimico e tecnico del settore saccarifero nonché per tutti gli altri settori, a far data dall'1.3.1984, il responsabile dell'analisi di sistemi per l'elaborazione elettronica di dati, il ricercatore scientifico, il responsabile sviluppo prodotti.

### *Secondo livello (ex impiegati, ex intermedi)*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi con compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;
- viaggiatori e piazzisti di 1a. Si intende per viaggiatore di 1a il lavoratore, avente l'esclusivo incarico, in posizione di ampia autonomia - in particolare, quanto alle condizioni di vendita: sconti, dilazioni, ecc. - di viaggiare, secondo itinerari da esso prefissati, per la promozione e l'incremento delle vendite dei prodotti dell'Azienda, assolvendo agli annessi adempimenti, ivi compresa la riscossione, e/o di coordinare la attività dei viaggiatori di 2a. Si intende per piazzisti di 1a il lavoratore, avente l'esclusivo incarico, in posizione di



ampia autonomia - in particolare, quanto alle condizioni di vendita: sconti, dilazioni ecc.; e alla predisposizione del programma giornaliero -, di promuovere e incrementare le vendite dei prodotti dell'Azienda nella città ove ha sede l'Azienda stessa e negli immediati dintorni, assolvendo agli annessi adempimenti, ivi compresa la riscossione, e/o di coordinare l'attività dei piazzisti di 2a. Non sono evidentemente compresi fra i viaggiatori e piazzisti, sia di 1a che di 2a, i lavoratori che conducono automezzi per la raccolta e la consegna dei prodotti svolgendo i relativi adempimenti e funzioni accessorie.

### *Terzo livello A (ex impiegati, ex intermedi, ex operai)*

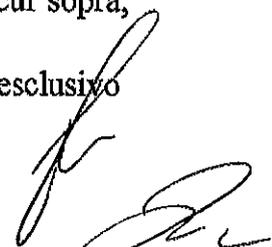
Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del terzo livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- guidano, controllano e coordinano con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni squadre di altri lavoratori;
- eseguono con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi;
- svolgono attività complesse di carattere tecnico-produttivo conducendo e controllando impianti di produzione particolarmente complessi che richiedono affidabilità, conoscenze e competenze complessive delle tecniche operative del processo e delle procedure del comparto produttivo, con facoltà di iniziative, con limitate funzioni di coordinamento produttivo-organizzativo e con prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio delle mansioni.

### *Terzo livello (ex impiegati, ex operai)*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico od amministrativo interne od esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale ed adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa;
- i lavoratori altamente specializzati che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;
- viaggiatori e piazzisti di 2a. Si intende per viaggiatori di 2a il lavoratore avente l'esclusivo



incarico, in posizione di relativa autonomia esecutiva - in particolare, quanto alle condizioni di vendita: sconti, dilazioni, ecc. - di viaggiare, secondo itinerari da esso prefissati, per la promozione e l'incremento delle vendite dei prodotti dell'Azienda, assolvendo gli annessi adempimenti, ivi compresa la riscossione. Si intende per piazzista di 2a il lavoratore, avente l'esclusivo incarico, in posizione di relativa autonomia esecutiva - in particolare, quanto alle condizioni di vendita: sconti, dilazioni, ecc. e alla predisposizione del programma giornaliero -, di promuovere e incrementare le vendite dei prodotti dell'Azienda nella città ove ha sede l'Azienda stessa e negli immediati dintorni, assolvendo agli annessi adempimenti, ivi compresa la riscossione.

- Non sono evidentemente compresi tra i viaggiatori e piazzisti sia di 1a che di 2a gli ex operai che conducono automezzi per la raccolta e la consegna dei prodotti svolgendo i relativi adempimenti e funzioni accessorie.

#### ***Nota a verbale per il settore saccarifero***

Per i lavoratori già denominati "maestri d'opera" viene confermata la nota a verbale all'art. 4 del Ccnl 17 febbraio 1978, salva l'attribuzione, alla decorrenza prevista, al terzo livello A di coloro tra essi che abbiano acquisito quelle caratteristiche di maggior professionalità per tale livello richieste in declaratoria.

#### ***Quarto livello (ex impiegati, ex operai)***

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- lavoratori specializzati che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione;
- lavoratori specializzati che svolgono attività di conduzione di impianti di produzione o macchine complesse con capacità di regolazione, di messa a punto o di controllo attivo sui flussi di produzione automatizzata e/o informatizzata per la regolazione del ciclo;
- lavoratori specializzati che in possesso delle caratteristiche di cui ai precedenti capoversi svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali.

#### ***Quinto livello (ex impiegati, ex operai)***

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite; lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con normali regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti; lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori; lavoratori che per effetto della norma contrattuale relativa alla mobilità professionale passano dal 6° al 5° livello.

### Sesto livello (ex operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica.

### Nota a verbale

L'inquadramento del personale nella classificazione tiene conto dei riferimenti di ragguglio che seguono:

Nuovi Raggruppamenti	Qualifiche precedenti	Qualifiche precedenti Settore saccarifero
1° livello A	ex impiegati di 1°	
1° livello	ex impiegati di 1°	ex gruppo A
2° livello (*)	ex impiegati di 2°	ex gruppo B
	ex intermedi di 1°	
3° livello A	ex impiegati di 3°	ex gruppo C-D
	ex intermedi di 2°	
	ex operai di 1° super	
3° livello (*)	ex impiegati di 3°	ex gruppo C-D
	ex operai di 1° super	
4° livello	ex impiegati di 4°	ex gruppo E-F
	ex operai di 1°	
5° livello	ex impiegati di 5°	ex gruppo G
	ex operai di 2°	
6° livello	ex operai di 3°	ex gruppo H
	ex operai di 4°	
	ex operai di 5°	

(\*) Per i viaggiatori o piazzisti cfr. declaratorie

## II. Mobilità professionale

1. Il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione della capacità professionale dei lavoratori. In questo senso le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, della organizzazione, della produttività e delle capacità professionali stesse.
2. Le Aziende promuoveranno, in sintonia con proprie esigenze tecnico-organizzative e d'intesa con la Rsu, studi e ricerche su forme di organizzazione del lavoro tese a

raggiungere gli obiettivi di cui al punto 1). Le successive sperimentazioni, in aree da individuare a livello aziendale, potranno svilupparsi in corrispondenza ai valori di efficienza produttiva e qualitativa.

3. Per il conseguimento degli obiettivi suindicati verranno adottate, anche al fine di migliorare la qualità delle condizioni di lavoro e di attenuare il grado di parcellizzazione, compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche, opportune iniziative rivolte:
  - a) al miglioramento del rapporto lavoratore/macchina per quanto riguarda i problemi di stress, fatica, disagio, igiene;
  - b) al miglioramento dei contenuti del lavoro: complessità di soluzioni ed alternative richieste, compiutezza della mansione in rapporto al ciclo od alla fase di lavoro, capacità di analisi critica e di intervento sulle modificazioni del processo produttivo, rotazione su diverse posizioni di lavoro;
  - c) al miglioramento della qualità del lavoro nel contesto organizzativo; capacità di programmazione e di confronto, di lavoro per obiettivi, di partecipazione;
  - d) a costruire legami più stretti fra lavoro e formazione sia nella fase dell'inserimento al lavoro che in momenti successivi e ricorrenti (a tal fine si possono individuare permessi di studio retribuiti finalizzati ad esigenze convergenti di specializzazione professionale utilizzate in Azienda);
  - e) a sviluppare, ove esistano i presupposti organizzativi e tecnologici, forme di professionalità strettamente integrate che, all'interno di aree produttive e di lavoro omogenee, tendano a valorizzare la riqualificazione funzionale nell'ambito degli obiettivi produttivi aziendali al fine di garantire nuove forme di cooperazione nel controllo del processo produttivo, nell'innovazione tecnica, nella formazione e nello sviluppo professionale.
  
4. Il sistema prevede una mobilità verticale che tenda all'arricchimento professionale, in particolare favorendo il processo di crescita professionale della manodopera femminile: esso si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico produttive dell'Azienda e pertanto non darà luogo ad una dinamica automatica ed illimitata. Le parti verificheranno periodicamente a livello aziendale, sia i risultati delle iniziative sopra indicate sulla professionalità dei singoli lavoratori interessati, sia anche le aliquote dei lavoratori interessabili in rapporto alle possibilità di utilizzo in base alla mobilità interna e ai programmi di sviluppo.
  
5. Il passaggio dal 6° al 5° livello per i lavoratori addetti al processo produttivo e al carico e scarico delle merci avverrà dopo un periodo di sei mesi.
  
6. Il passaggio dal 6° al 5° livello dei lavoratori assunti a norma dell'art. 20 avverrà dopo che gli stessi abbiano svolto più campagne per complessivi 6 mesi di servizio effettivo nello stesso settore merceologico.

I passaggi di cui ai punti 5) e 6) non comportano necessariamente un cambiamento di mansioni.

### **Nota a verbale**

Le parti si danno atto che le denominazioni di impiego, qualifica speciale o intermedio e operaio riportate nella classificazione, vengono mantenute agli effetti delle vigenti norme che prevedono trattamenti differenziati ai fini fiscali, previdenziali, assicurativi, nonché per quegli istituti contrattuali per i quali non sia stata attuata la completa parità di trattamento. Ai fini anzidetti l'appartenenza alle qualifiche operaie, intermedie ed impiegatizie viene identificata sulla base di quanto comunicato, a norma dell'art. 15, nella lettera di assunzione e nelle eventuali successive comunicazioni in caso di passaggi di qualifica.

## **Art. 22**

### **Passaggio di livello**

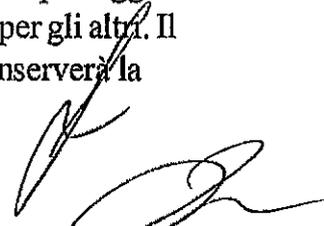
#### **A) Per mutamento di mansioni**

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello purché ciò non comporti alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso di importo pari alla differenza fra la retribuzione di fatto percepita e quella minima del predetto livello superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1° livello A, di tre mesi nel disimpegno di mansioni di 1° livello, di due mesi nel disimpegno di quello di 2° e di un mese e mezzo nel disimpegno degli altri livelli, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, richiamo alle armi, ferie, ecc.) nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo venti giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di livello.

Agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente il disimpegno delle mansioni di livelli superiori può essere effettuato anche non continuativamente, e purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di sei mesi per il passaggio al 1° livello A e al Primo Livello, di quattro mesi per il passaggio al 2° e di tre mesi per gli altri. Il lavoratore che sia assegnato temporaneamente a mansioni di livello inferiore conserverà la retribuzione del livello al quale appartiene.



## B) Prevalenza di mansioni in caso di cumulo

Al lavoratore che espliciti mansioni pertinenti a livelli diversi viene riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

## Art. 23 Quadri

Le parti intendono dare esplicita applicazione contrattuale alla Legge 190 del 17.5.1985 sul riconoscimento dei quadri, cogliendo all'interno della struttura organizzativa aziendale, le funzioni del quadro in relazione alla complessità dei ruoli organizzativi, nonché alle competenze professionali esistenti.

Le parti concordano quindi, in attuazione di quanto disposto dall'art. 2 della Legge 190/1985 di considerare quadri "quei lavoratori subordinati che, senza appartenere alla categoria dei dirigenti, svolgono con carattere di continuità funzioni di rilevante importanza ai fini dell'elaborazione delle strategie dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa con autonomia nella gestione delle risorse, gestendo e coordinando significative unità organizzative, ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato. Tali lavoratori sono caratterizzati da notevole assunzione di responsabilità e attitudine a lavorare per obiettivi globali e integrati".

Le parti concordano che i lavoratori quadri vadano individuati nell'ambito delle categorie IA e I° del sistema di inquadramento professionale in vigore, fermo restando la non automaticità tra appartenenza al livello e attribuzione della qualifica di quadro.

D) I criteri che definiscono l'appartenenza alla categorie dei quadri sono riferibili:

a) rispondenza alle attese dell'organizzazione in termini di:

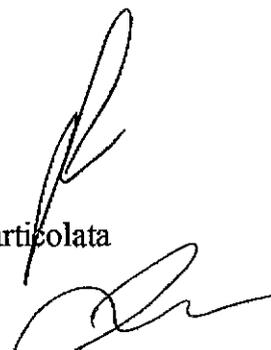
- competenze tecnico-professionali ed attitudine all'aggiornamento;
- capacità gestionali in riferimento alla programmazione e controllo;
- capacità di gestire e motivare le risorse umane affidate;
- capacità di promuovere e gestire l'innovazione;
- rapporto fra obiettivi e risultati conseguiti.

b) Rispondenza del ruolo affidato alle caratteristiche di:

- complessità e difficoltà del contesto in cui il quadro deve operare;
- competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;
- ampiezza dell'autonomia e delle deleghe di potere ricevute;
- grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico.

II) Indennità di funzione

Si concorda di istituire per i lavoratori quadri una "indennità di funzione quadri" articolata



sui due livelli in cui è stata definita la figura professionale del quadro e in relazione agli specifici contenuti professionali e funzioni svolte.

Detta indennità, legata allo svolgimento delle funzioni di quadro, verrà definita a livello aziendale in relazione al riconoscimento della qualifica di quadro, nonché in relazione alla complessità dei ruoli e alla professionalità individuale espressa.

Essa verrà determinata in relazione ai criteri di valutazione oggettivi e soggettivi prima esplicitati fermo restando criteri di omogeneità e uniformità.

A decorrere dall' 31.10.2016 la misura minima della indennità di funzione è di € 130,00 (centoventi) per i quadri di livello 1A e di € 100,00 (novanta) per i quadri di Primo Livello.

Si concorda inoltre che dette indennità saranno corrisposte per tutte le mensilità contrattualmente previste e conteggiate ai fini del Tfr.

Resta inteso che al decadere delle funzioni e/o ruoli svolti la suddetta indennità sarà mantenuta ad personam.

III) L'Azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Atal fine a livello aziendale sarà svolto annualmente un confronto sui programmi di formazione. Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi continuativi.

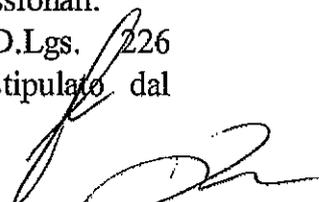
## **Art. 24**

### **Apprendistato professionalizzante**

Per la disciplina dell'apprendistato si fa richiamo alle vigenti norme di Legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 167 del 2011, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal



diciassettesimo anno di età.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 16 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 5°, 4°, 3°, 3°A, 2° e 1° livello.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

Livelli	Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
5°	24	6	18	-
4°	36	6	14	16
3°	36	10	12	14
3°A	36	10	12	14
2°	36	10	12	14
1°	36	10	10	16

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 5° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

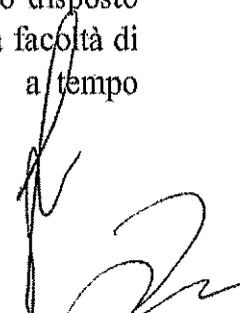
Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima Azienda.

In caso di infortunio sul lavoro l'Azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100 per cento della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50 per cento della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato (al riguardo, si veda il Messaggio Inps n. 8615 del 3.4.2007).

Le ferie di cui all'art. 35 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa Azienda.

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del Codice Civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



## Formazione

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'Azienda.

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. In attuazione del comma 2, art. 6, D.Lgs. 167/2011, le Parti si danno atto che relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano formativo individuale, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, va fatto riferimento ai gruppi di figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali di cui al documento allegato (allegato n. 13). Qualora l'assunzione riguardasse profili non compresi nell'allegato, si farà riferimento a quello più affine.

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato all'Accordo del 19.4.2012, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel Ccnl. La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche *on the job*, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali, ecc.. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'Azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Durante il periodo di apprendistato le Aziende cureranno che l'addestramento e la formazione sono coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima Azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione di cui sopra saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.



### ***Dichiarazione a verbale***

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

### ***Nota a verbale***

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

## **Art. 25**

### **Donne, fanciulli e adolescenti**

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti sono regolati dalle disposizioni di Legge in vigore.

## **Art. 26**

### **Orario di lavoro**

Ai soli fini contrattuali la durata settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

In relazione alla esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi



settimanali tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per mobilità, infortuni ed altre assenze retribuite.

L'orario settimanale di lavoro sarà concentrato su 5 giorni; eventuali eccezioni per una distribuzione su 6 giorni saranno contrattate in sede aziendale per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.

Analogamente saranno contrattati schemi di distribuzione dell'orario su base annuale, mensile e settimanale.

Le ore non lavorate per ferie e le festività nazionali ed infrasettimanali di cui all'art. 32 saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Il lavoratore presterà la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti od uffici.

Sono considerati addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi o modificativi. A tali lavoratori si applicano le specifiche disposizioni di cui agli artt. 27 e 29 del Ccnl e, ove non modificate da tali clausole, quelle di cui al provvedimento sopra citato e al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e successive modifiche ed integrazioni. Per gli autisti e loro eventuali accompagnatori, custodi, guardiani, portieri, fattorini, infermieri è consentito il superamento dell'orario normale di cui al primo comma al di fuori delle procedure previste dal presente articolo con la corresponsione della maggiorazione del 45 per cento.

Ferme restando le disposizioni richiamate dal primo comma dell'art. 29, ai lavoratori che nei periodi di stagionalità superino l'orario normale di cui al 1° comma sarà corrisposta una maggiorazione del 45 per cento.

Insostituzione delle ex festività abolite dalla Legge 54/1977 modificata con D.P.R. 28.12.1985, n. 792 e del trattamento per le stesse previsto dall'Accordo Interconfederale 25.1.1977, il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva, di gruppi di 8 ore di riposi individuali retribuiti pari a 32 ore, maturabili per dodicesimi nel senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

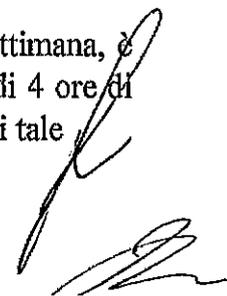
Diverse modalità di utilizzo potranno intervenire secondo le intese di cui al primo comma del presente articolo.

Fermo restando l'orario di lavoro contrattuale normale di 40 ore settimanali, il monte ore di 68 ore di riduzione di cui al Ccnl 2.7.1987 è elevato, per tutti i lavoratori, a 72 ore a partire dall'1.1.1993 e a 76 a partire dall'1.10.1994 a titolo di riposi individuali.

In caso di orario settimanale di 40 ore la riduzione avverrà in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'Azienda nonché per l'assenza obbligatoria per maternità.

Detta riduzione maturerà per dodicesimi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro. A tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per cinque giorni alla settimana, è prevista l'ulteriore maturazione, rispetto a quanto indicato al precedente comma, di 4 ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, dal 1° ottobre 1994. L'attribuzione di tale



maggiore quota di riduzione di orario avverrà al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento, è prevista l'ulteriore maturazione rispetto a quanto indicato nel precedente 11° comma di quattro ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, dal 1° ottobre 1994. Per i predetti lavoratori è prevista l'ulteriore maturazione di otto ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, a decorrere dal 1° gennaio 1996.

Per i lavoratori che prestano la loro attività a ciclo continuo, su tre turni per sette giorni alla settimana (21 turni) con riposo settimanale a scorrimento, è prevista l'ulteriore maturazione rispetto a quanto indicato nel precedente 11° comma di otto ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, dal 1° ottobre 1994. Per i predetti lavoratori è prevista l'ulteriore maturazione di otto ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, a decorrere dal 1° gennaio 1996. A decorrere dal 1° gennaio 1996, i riposi, di cui ai precedenti due commi, maturano pro quota, su base annua, con riferimento ai turni notturni di effettiva prestazione rispetto a quelli previsti dall'organizzazione del lavoro per un periodo di 48 settimane.

Pertanto, fermo restando quanto previsto dal precedente comma, l'attribuzione delle riduzioni aggiuntive di cui ai commi 16 e 17 decorrenti dal 1° ottobre 1994 (pari a 4 ore per i lavoratori di cui al comma 16 e 8 ore per i lavoratori di cui al comma 17) continuerà ad avvenire, fino al 31 dicembre 2016, al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare. A decorrere dal 1° gennaio 2017 i riposi per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni e su tre turni per sette giorni, saranno incrementati di 4 ore restando invariate le modalità di godimento. Inoltre le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente già in atto e concordato a titolo analogo (riduzioni di orario a qualunque titolo concesse, permessi, ferie, ecc.).

La determinazione dell'orario normale dei lavoratori farà salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi ed agli impianti finalizzate alla migliore utilizzazione degli stessi.

Una diversa utilizzazione delle riduzioni dell'orario individuale, di cui ai commi precedenti, sarà oggetto tra la Direzione Aziendale e la Rsu di un esame che tenga conto delle necessità tecnico-produttive, dei periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.

Le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente già in atto o concordato a titolo analogo (permessi, ferie, ecc.) e secondo modalità e criteri di cui al Protocollo 17.2.1983 che recepisce l'Accordo del 22.1.1983 punto 11, comma 4.

Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti legislativi sulla stessa materia, anche se assunti in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.



### ***Programmazione annuale degli orari di lavoro***

Nell'intento di assicurare la più razionale utilizzazione degli impianti ai fini del conseguimento di un sempre migliore livello di produttività e di salvaguardia dei livelli qualitativi di produzione nonché, comunque, delle punte di maggiore intensità produttiva e confermando l'esclusione dei periodi di attività stagionali, entro il primo trimestre di ciascun anno si svolgerà un incontro a livello aziendale nel corso del quale, previa illustrazione della Direzione aziendale alla Rsu, saranno contrattati i programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie, all'utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle ex festività e di quelli a titolo di riduzione d'orario, dei riposi individuali non utilizzati ai fini del raggiungimento della prestazione normale di 39 ore, ed esaminate prospettive - ragionevolmente prevedibili - di utilizzo della flessibilità degli orari, di significativi ricorsi al lavoro supplementare e straordinario, alle assunzioni dovute alla stagionalità della produzione e dei consumi. In tale occasione saranno altresì esaminate eventuali prevedibili esigenze di distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni, di cui al comma 3° dell'art. 27.

L'esame di cui al precedente paragrafo, finalizzato ad una programmazione annuale che salvaguardi le punte di maggiore intensità produttiva nonché i periodi di stagionalità, esaurisce, attraverso la verifica delle esigenze, laddove sia richiesta dalle singole disposizioni contrattuali, le previsioni di cui agli istituti sopra citati.

Ove, nel corso dell'anno, dovessero presentarsi esigenze di variazione rispetto alla programmazione per i singoli istituti, anche in relazione alle esigenze di flessibilità complessiva che caratterizzano taluni settori, in appositi incontri si procederà all'aggiornamento di programmi e previsioni.

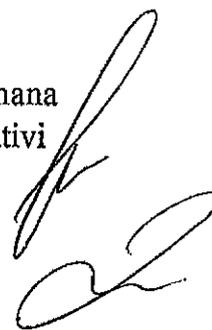
Laddove non si realizzi la definizione dei calendari annui, la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata, con decorrenza 01.01.2017, in 39 ore settimanali, a tal fine utilizzando i riposi individuali di cui ai commi 11, 15, 16 e 17 del presente articolo, con conseguente esclusione dei periodi di stagionalità e fermo restando il divisore per la retribuzione oraria di cui all'art. 45.

Qualora ragioni tecnico-organizzative e di mercato dovessero comportare il mantenimento del regime di orario in atto alla data di stipula del vigente Ccnl (40 ore), le Aziende attiveranno un apposito incontro con le Rsu in ordine alla programmazione e al godimento delle ore di riposi individuali - di cui ai commi 11, 15, 16 e 17 del presente articolo - non utilizzati.

Nel quadro dell'impegno per lo sviluppo del Mezzogiorno negli stabilimenti dislocati nelle aree di cui alla Legge 183/1976, le Rsu contratteranno con la Direzione della Cooperativa, a fronte di aumenti della occupazione, la distribuzione dell'orario normale settimanale di lavoro (40 ore), la settimana lavorativa mobile con riposo a scorrimento e la istituzione di più turni giornalieri di lavoro; per i nuovi insediamenti produttivi nelle aree di cui alla Legge 183/1976 la contrattazione dovrà essere svolta tra le OO.SS. territorialmente competenti e le Aziende cooperative.

### ***Chiarimento a verbale***

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di riposi individuali di cui ai commi 11, 15, 16 e 17 del presente articolo relativi



alle riduzioni di orario e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Discende da quanto sopra che se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

## Art. 27 Flessibilità degli orari

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può, essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo - per il superamento dell'orario settimanale medesimo - di 72 ore per anno solare o per esercizio calcolate a livello individuale.

Fermo restando in ogni caso il nuovo limite orario di cui al comma precedente, sono fatte salve le intese già esistenti a livello aziendale sulla medesima materia.

In tali casi l'Azienda informerà la Rsu per esaminare preventivamente le esigenze anzidette ai fini di determinare la realizzazione, per l'intera Azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazione lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale, entro i limiti dell'orario normale di Legge, e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alla Rsu.

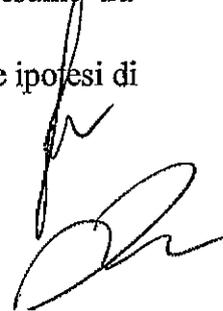
Le prestazioni eccedenti i regimi di orario come sopra programmati saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali.

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 20% calcolata secondo i criteri di cui all'art. 29, ultimo comma, da liquidarsi nei periodi di superamento.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario anche agli effetti degli istituti contrattuali.

Le modalità applicative, relative all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione e Rsu.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di



turni continuativi e accordi tra le parti.

La flessibilità, così come indicata, è obbligatoria e impegnativa per ogni lavoratore interessato giornaliero e/o turnista, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti, qualunque ne sia la tipologia contrattuale e può di volta in volta essere articolata su uno o più turni in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

## Art. 27 bis

In relazione alle peculiarità proprie del sistema produttivo alimentare cooperativo, rigidamente condizionato dagli andamenti di mercato, dall'approvvigionamento delle materie prime in grande misura derivante dal conferimento da parte dei soci, da stagionalità dei consumi e della produzione, da esigenze specifiche dei clienti e dei consumatori, le parti riconoscono l'importanza che le realtà industriali alimentari possano ricercare ulteriori strumenti concordati atti a favorire opportunità di crescita ed affermazione, con conseguenti positive implicazioni sulle condizioni e le opportunità di lavoro.

Le parti, nel confermare l'impianto normativo degli articoli 27 e 28, riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possano essere attivati negoziati per la definizione di intese a livello aziendale o territoriale, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera Azienda o a parti di essa, che prevedano il ricorso a soluzioni di orario ulteriori e diverse rispetto a quanto previsto dagli articoli 27, 28, 28 bis e 29.

Tali intese potranno anche individuare, per i dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato e stagionali coinvolti, diverse articolazioni dell'orario di lavoro inferiori a quello del precedente articolo 27, correlando la distribuzione nel tempo, la durata e la remunerazione della prestazione.

Le suddette intese a livello aziendale o territoriale potranno altresì consentire ai lavoratori interessati da prestazioni eccedenti quanto contemplato dagli articoli 27, 28 e 29 di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare anche individualmente nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione (ad esempio Banca ore).

I predetti riposi compensativi accantonati nella Banca ore potranno essere individualmente utilizzati, sempre nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione, anche per l'osservanza di festività religiose diverse da quelle di cui all'art. 32.

Sono fatte salve le disposizioni e le soluzioni già definite sulla materia a livello aziendale.



## Art. 27ter

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario - di cui al comma 2, articolo 4 del D.Lgs. n. 66/2003 - la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi.

Tale periodo potrà essere elevato tramite contrattazione a livello aziendale a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro da verificare a tale livello.

### *Nota a Verbale*

Le parti si danno reciprocamente atto che le procedure per il calcolo medio del termine di durata massima dell'orario di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 66 del 2003, non comportano variazione alcuna né del trattamento economico concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

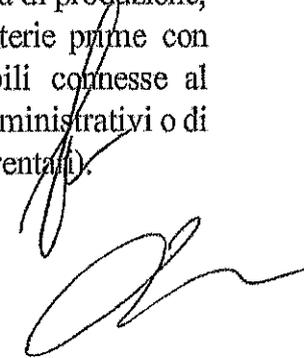
## Art. 28

### **Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni**

Ai fini legali, per lavoro straordinario, si intende il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali, mentre, per i lavoratori di cui all'ottavo comma dell'art. 27 per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre le 60 ore settimanali e, per le lavorazioni nei periodi di stagionalità, quello prestato oltre gli orari previsti dalla Legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, il ricorso al lavoro straordinario è consentito a titolo esemplificativo nei casi di: impraticabilità delle strade; interruzioni di erogazione di energia; punte anomale di assenze dal lavoro; esigenze legate a commesse non prevedibili con vincolanti termini di consegna; necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; esigenze eccezionali connesse a imprescindibili lavori preparatori, accessori e complementari all'attività di produzione; necessità di far fronte ad impreviste esigenze connesse alla deperibilità delle materie prime con conseguenti ricadute sulla qualità delle stesse; necessità non programmabili connesse al ricevimento e/o spedizione di prodotti; necessità di far fronte ad adempimenti amministrativi o di Legge concentrati in particolari momenti dell'anno (quali ad esempio bilanci, inventari).



Del lavoro di cui sopra sarà data successiva comunicazione alla Rsu o al Comitato esecutivo della stessa.

Al di là dei casi previsti dal precedente 3° comma, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno contrattate preventivamente tra Direzione aziendale e Rsu o Comitato esecutivo della stessa, nei limiti di 80 ore annue pro-capite.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 32. Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in un altro giorno della settimana a norma di Legge.

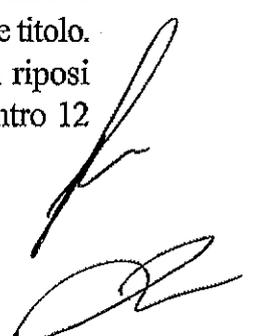
Ai soli effetti retributivi di cui al presente Ccnl, per lavoro notturno si intende quello effettuato dal lavoratore dalle ore 22 alle ore 6. Si considera lavoro notturno ai fini legali, di cui al D.Lgs. n. 66 del 2003, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11, secondo comma, del citato provvedimento (donne, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni).

In aggiunta alle esclusioni richiamate al precedente comma, al fine di favorire il reinserimento in Azienda delle lavoratrici madri, potrà essere concesso - su richiesta della lavoratrice interessata e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative - un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno, per un periodo di sei mesi continuativi, a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio e fino al compimento dell'ottavo anno. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle Organizzazioni Sindacali di cui al primo comma dell'art. 12 del Decreto Legislativo. A tali Organizzazioni va anche estesa l'informativa di cui al secondo comma della disposizione sopra citata.

Il lavoro oltre le 40 ore settimanali, festivo, notturno ed a turni dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione dell'Azienda. Nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuarlo, nei limiti di cui sopra, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per il lavoro effettuato nei modi sopra definiti sono dovute, oltre alla normale retribuzione, le maggiorazioni riportate nelle tabelle seguenti.

Dette maggiorazioni debbono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione mensile di fatto (e cioè minimo tabellare, ex indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento individuale). Le maggiorazioni non sono cumulabili, per cui quella maggiore assorbe la minore. Fermo restando quanto già previsto dal comma 4 dell'art. 28-bis, ove le lavoratrici madri e i lavoratori padri, nei primi 24 mesi di vita del bambino, manifestino l'interesse a percepire le sole maggiorazioni concernenti prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario, l'Azienda accoglierà le relative richieste di accantonamento su un conto individuale (cd. banca ore) delle ore effettuate a tale titolo. Il lavoratore padre / lavoratrice madre potranno attingere a tale conto, per utilizzare i riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi e da fruire entro 12 mesi dalla maturazione, nel rispetto delle esigenze aziendali.



## Tabella delle maggiorazioni

---

1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%
7) Lavoro a turni notturni	20%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
9) Lavoro notturno festivo	
dall'1.1.1993 lavoro a turni notturni (*)	
dall'1.1.1993 lavoro domenicale con riposo compensativo (*)	

---

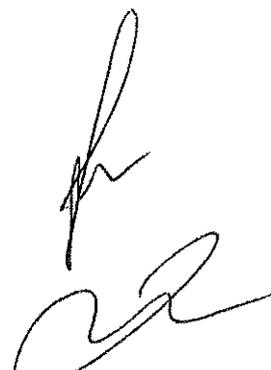
(\*) Tali incrementi non sono cumulabili con eventuali trattamenti di miglior favore aziendali in atto.

## Art. 29

### Riposo per i pasti

Nelle Aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 27 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una adeguata sosta per la consumazione dei pasti.

Ai lavoratori che effettuino l'orario continuato è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro. Per gli addetti alla attività aziendale che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per



la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50 per cento sulla retribuzione.

Tale maggiorazione assorbe fino a concorrenza qualsiasi altro compenso o indennità già corrisposta eventualmente in sede aziendale al personale di cui sopra.

## **Art. 30**

### **Riposo settimanale**

Il riposo settimanale è disciplinato dal D.Lgs. n. 66 del 2003 e coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe stabilite dalla Legge stessa.

## **Art. 31**

### **Giorni festivi - Festività infrasettimanali e nazionali**

Si considerano giorni festivi:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 31;
- b) le festività del:
  - 1. 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
  - 2. 1° maggio (Festa del lavoro);
- c) le seguenti festività infrasettimanali:
  - 1. Capodanno (1° gennaio);
  - 2. Epifania (6 gennaio);
  - 3. Lunedì di Pasqua (mobile);
  - 4. 2 giugno (Festa della Repubblica)
  - 5. Assunzione (15 agosto);
  - 6. Ognissanti (1° novembre);
  - 7. Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - 8. Natale (25 dicembre);
  - 9. Santo Stefano (26 dicembre);



d) il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede l'unità produttiva alla quale il lavoratore è addetto.

Per il viaggiatore che non faccia capo ad una unità produttiva il giorno del S. Patrono sarà quello della località convenzionalmente stabilita con la cooperativa; per quelle ubicate nel comune di Roma è la giornata del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di Legge e/o interconfederali. Il trattamento previsto da tali norme viene esteso alle festività di cui al punto d) fermo restando che in caso di assenza nel giorno del Santo Patrono dovuta a maternità, malattia o infortunio l'Azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali. Nel solo caso in cui una delle giornate festive sopra indicate cada di domenica ai lavoratori è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Il predetto importo sarà determinato sulla base di 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con la domenica o con altra giornata festiva, le Organizzazioni provinciali delle cooperative e i Sindacati provinciali di categoria dei lavoratori potranno determinare, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario di giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento stesso.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

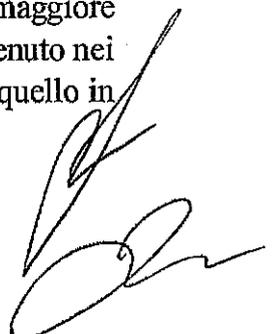
## Art. 32

### Interruzione del lavoro. Recuperi

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà del lavoratore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 50 minuti, nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 50 minuti nella giornata, qualora l'Azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questo avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.



## Art. 33

### Occupazione e orario di lavoro

Le parti convengono sulla necessità che la gestione delle ricadute occupazionali delle ristrutturazioni, riorganizzazioni e innovazioni tecnologiche sia ispirata al principio della riduzione dell'impatto sociale delle eccedenze occupazionali, nel rispetto delle esigenze di competitività del settore, con particolare riferimento a quanti non sono in condizioni di ricevere dai trattamenti di Legge una risposta adeguata.

Resta ferma l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di Legge in materia di Cassa Integrazione Guadagni e mobilità (Legge 23 luglio 1991, n. 223, specificamente artt. 1, 4 e 24, e Legge 19 luglio 1993, n. 236) e di contratti di solidarietà (Legge 19 dicembre 1984, n. 863, e Legge 19 luglio 1993, n. 236) e successivi interventi. Le parti concordano che la quota a carico della Cassa Integrazione Guadagni sarà anticipata dall'Azienda qualora la prevista autorizzazione non pervenga in tempo utile per la liquidazione delle paghe mensili.

Per la vigenza del presente contratto nazionale, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno individuare misure tese a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

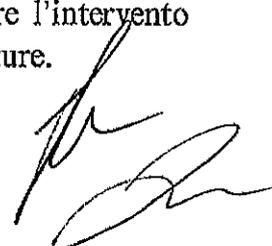
Nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di Legge per affrontare le situazioni di cui sopra, saranno esaminate, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative ed economiche delle singole imprese, e ferma restando l'autonomia delle parti a livello aziendale nel valutarne la praticabilità, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni d'orario annuo, nonché i permessi per ex-festività di cui all'art. 27 ed i residui delle giornate di ferie di cui all'art. 35, la fruizione delle festività cadenti di domenica e riposi a fronte del pagamento della ex festività del 4 novembre.

Inoltre in caso di temporanee crisi aziendali le parti, ove necessario, potranno fare ricorso ad ulteriori riduzioni di orario di lavoro utilizzando a tal fine corrispondenti quote di retribuzione derivanti da istituti da individuare a tale livello.

In sede di rinnovo del presente contratto di lavoro le parti procederanno alla valutazione dei risultati di tali misure, attuate in relazione alle occorrenze di cui al primo comma e per i tempi necessari al superamento di tali situazioni, del loro grado di diffusione e delle conseguenze che ne saranno derivate, per apprezzare l'opportunità di un consolidamento delle disposizioni di cui al comma precedente con il successivo contratto collettivo di categoria.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti non intendono porre a carico delle Aziende cooperative il trattamento spettante ai lavoratori per contrazioni lavorative integrabili ai sensi delle leggi vigenti in materia né conseguentemente limitare il diritto da parte dei datori di lavoro di chiedere l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni secondo la vigente normativa e/o quelle future.



### **Protocollo aggiuntivo per il settore saccarifero**

In caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro degli operai avventizi, ove essi siano tenuti a disposizione fuori dello stabilimento, l'Azienda integrerà il trattamento della Cassa Integrazione Guadagni di cui alle vigenti disposizioni legislative - qualora ricorrano le condizioni del suo intervento - fino alla concorrenza del 50 per cento della retribuzione normale giornaliera in modo che, in complesso, l'operaio venga comunque a realizzare, per tutto il periodo tenuto a disposizione, il 50 per cento di quanto avrebbe percepito se la sospensione non fosse avvenuta.

Gli operai di cui al precedente comma cesseranno di essere a disposizione con semplice avviso affisso in portineria da parte della Direzione dello stabilimento 24 ore prima.

Qualora ricorrano le condizioni sopra descritte, per i dipendenti a tempo determinato di Aziende cooperative inquadrare nel settore previdenziale agricolo in virtù dell'art. 2 della Legge 240/1984, l'Azienda potrà utilizzare ai fini del raggiungimento dell'orario settimanale di lavoro, le ore di flessibilità, di riduzione dell'orario di lavoro e delle ferie maturate od in via di maturazione.

## **Art. 34**

### **Ferie**

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retributivo nella misura di:

- 22 gg. lavorativi (173 ore), in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;
- 26 gg. lavorativi (173 ore), in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni.

Fermo restando quanto previsto nel comma precedente le festività cadenti nel periodo di ferie comportano un corrispondente prolungamento del periodo medesimo.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

Il periodo di godimento delle ferie annuale sarà concordato in sede aziendale entro il primo trimestre di ogni anno. La contrattazione si svilupperà per concordare l'utilizzo programmato delle festività e delle ferie durante l'arco dell'anno con l'obiettivo di evitare chiusure anche brevi degli stabilimenti, fermo restando il godimento di un periodo minimo continuativo di ferie (2 settimane) e il criterio dello scaglionamento delle ferie stesse in un ampio arco di mesi.

In caso di ferie collettive e in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore che non abbia maturato il diritto all'intero periodo feriale annuale spetteranno i dodicesimi delle ferie annuali corrispondenti alla parte di anno feriale maturata.

A tale effetto la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.



La frazione inferiore a 15 giorni non viene considerata.

Il periodo di ferie non può coincidere con il periodo di preavviso.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate secondo i mezzi normali impiegati per il viaggio, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le Aziende potranno accogliere, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal contratto.

## **Art. 35**

### **Diritto allo studio. Lavoratori studenti**

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'Azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto con le precisazioni indicate ai commi successivi di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

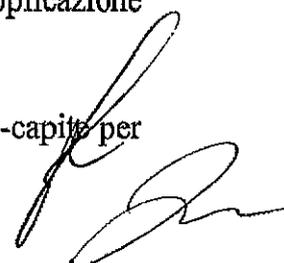
Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'Azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del totale della forza occupata: dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con la Rsu.

Nelle Aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionali risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di duecento ore pro-capite per



triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

I lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle Regioni, corsi di studio correlati all'attività dell'Azienda, avranno diritto di usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste al presente articolo.

Similmente, sempre a partire dall'1.1.1992, i lavoratori extracomunitari assunti a tempo indeterminato avranno diritto di usufruire di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, sempreché detti corsi vengano svolti presso gli istituti o gli enti in tale comma indicati. Tali permessi non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, pro capite nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore. Ai fini di cui sopra il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta alla Azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini di norma non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al quarto e ottavo comma, la Direzione e la Rsu stabiliranno, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi e fermo restando quanto previsto al quarto e ottavo comma, criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc..

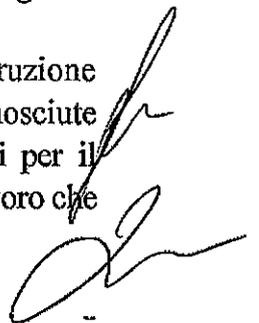
Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'Azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la direzione e la Rsu.

Le Aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, di qualificazione professionale statale, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi universitari per il conseguimento del diploma di laurea, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che



agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario ed durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui al presente articolo. Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa Azienda, i congedi per la formazione previsti dall'art. 9, lettera C), i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'Azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'Azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

## **Art. 36**

### **Richiamo alle armi - Volontariato**

#### **a) Richiamo alle armi**

Il richiamo alle armi - salvo per i lavoratori in prova - non risolve il rapporto di lavoro, che rimane sospeso.

Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione del Tfr maturato all'inizio della sospensione stessa secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del Codice Civile.

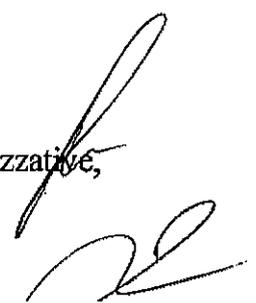
Al termine del periodo di richiamo alle armi, il lavoratore entro 30 giorni deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario, il lavoratore si intenderà dimissionario dalla data del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. Quando il rapporto di lavoro sia a tempo determinato, ai lavoratori richiamati alle armi è conservato il posto limitatamente alla durata del contratto.

Per il trattamento economico durante il richiamo alle armi, valgono le norme di Legge in vigore. Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla Legge vigente.

#### **b) Volontariato**

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive-organizzative,



ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge 11.8.1991, n. 266 di usufruire, in relazione a quanto previsto dall'art. 17 della citata Legge, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro e delle turnazioni aziendali in atto.

## **Art. 37**

### **Congedo matrimoniale**

Ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un congedo matrimoniale di giorni 15 consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione.

La richiesta del congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore interessato con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali e deve essere documentata. Il congedo suddetto non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali nè potrà coincidere con il periodo di preavviso, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quanto non previsto nel presente articolo valgono le norme di Legge e contrattuali vigenti in materia.

Si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione ai lavoratori per il periodo di congedo matrimoniale quando i medesimi, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovino per giustificato motivo sospesi od assenti.

Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimette per contrarre matrimonio.



## Art. 38 Trasferte

Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori dalla circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari tra le parti interessate. Le indennità eventualmente concordate tra le parti interessate non hanno natura retributiva anche se corrisposte con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

Le parti confermano che le indennità così come disciplinate nel comma precedente continuano ad essere escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di Legge e/o contratto.

Le ore di viaggio coincidenti con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento di origine saranno retribuite al 100% della retribuzione normale, quelle non coincidenti con tale orario con il 65 per cento della stessa retribuzione.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora l'Azienda richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Le parti in sede aziendale potranno definire, in alternativa a quanto stabilito dal presente articolo, l'istituzione di una indennità di trasferta a copertura dei costi e del maggiore disagio che il lavoratore sostiene.

### *Prima nota a verbale*

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante e a quello addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

### *Seconda nota a verbale*

Con riferimento a quanto previsto dal 3° comma del presente articolo, così come modificato in data 12 luglio 1995 (aumento dal 50 al 65%), sono fatti salvi i trattamenti aziendali complessivamente di miglior favore, in atto antecedentemente a tale data, che vengono mantenuti ma non si cumulano con quanto stabilito dal citato 3° comma.

## Art. 39

### Trasferimenti

Il lavoratore che venga trasferito dalla Azienda ad altra sede di lavoro conserva il trattamento economico goduto nella sede di provenienza, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni richiestegli presso la sede di origine che non ricorrano nella nuova destinazione.

Al lavoratore trasferito, sempre che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza e di stabile dimora, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, con i mezzi normali, per sé e per le persone che compongono normalmente la sua famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'Azienda.

Inoltre al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari ad una mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e mezza mensilità se non avente carichi di famiglia.

Nel caso che l'Azienda metta a disposizione del lavoratore un alloggio nella nuova residenza, tali indennità sono ridotte alla metà.

Il lavoratore che, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratti di locazione, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o notificati alla ditta in epoca precedente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo.

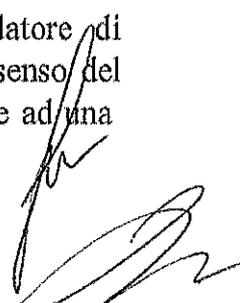
Qualora il lavoratore non intenda accettare la proposta di trasferimento avrà diritto di chiedere l'esame del suo caso con l'intervento della Rsu.

Qualora all'atto dell'assunzione sia stata espressamente pattuita la facoltà dell'Azienda di disporre il trasferimento del lavoratore e questo non accetti il trasferimento stesso, la mancata accettazione sarà considerata come dimissioni.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato tempestivamente e per iscritto al lavoratore. Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non spetta il trattamento previsto nel presente articolo. Per quanto riguarda la disciplina del trasferimento e del licenziamento di lavoratori soggetti a tutela, in ragione della loro posizione o attività sindacale, valgono le norme dell'art. 14 dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966, sulla costituzione ed il funzionamento delle Commissioni interne, dell'art. 4 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, sulla disciplina dei licenziamenti individuali e dell'art. 22 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### *Dichiarazione comune in materia di distacco*

Fermo restando il rinvio alla legislazione vigente in tema di distacco, le Parti si danno reciprocamente atto che allo stato dell'attuale normativa legale, ove l'Azienda intenda distaccare temporaneamente, nel proprio interesse, uno o più lavoratori presso altro datore di lavoro, con mutamento di mansioni, il distacco stesso deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando il distacco comporti un trasferimento del lavoratore ad una



unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

## Art. 40

### Malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza e la prosecuzione di assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'Azienda entro 4 ore dall'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e per i lavoratori turnisti, salvo il caso di giustificato impedimento, al fine di consentire all'Azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione farà seguito entro due giorni dalla data del rilascio, ai sensi e nei modi di Legge, l'invio del certificato medico.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di Protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

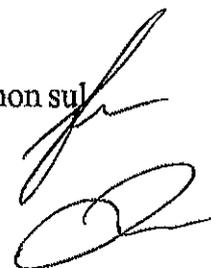
In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'Azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

Così come previsto dalla Legge 30 aprile 1962, n. 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n. 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico, fatte salve le disposizioni regionali, dal quale risulti che gli stessi non presentino pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, terzo comma, della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Al lavoratore non in prova compete il seguente trattamento.

#### 1) Conservazione del posto

Il lavoratore, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul



lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: mesi 6;
- b) anzianità oltre 5 anni: mesi 12.

Cesserà per l'Azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a); e, durante i 24 mesi antecedenti per il caso previsto dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

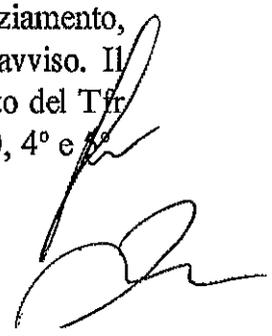
Egual diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Nel caso delle patologie gravi di cui alla successiva lett. A (uremia cronica, talassemia ed empatie sistemiche, neoplasie), debitamente accertate e certificate, i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di comporta, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'Azienda.

Sempre nel caso delle patologie gravi di cui sopra che richiedano terapie salvavita, anche i giorni di assenza dal lavoro per sottoporsi a tali terapie - debitamente certificati dalla competente ASL o Struttura convenzionata - danno diritto a permessi ai sensi dell'art. 40, ove la fattispecie sia al di fuori dell'ambito nel quale le disposizioni Inps ravvisino uno stato morboso assistibile. In tale caso i predetti giorni di assenza non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comporta sopra indicati né ai fini del computo degli archi temporali di cui al precedente comma 2. Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la Direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale. Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti 1 e 3 del presente articolo.

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto dal punto 3 del presente articolo. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'Azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del Tfr maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5°



comma del Codice Civile.

Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 3), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'Inail, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'Inail stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

## 2) Malattia e ferie

La malattia e l'infortunio non sul lavoro, insorti durante il periodo di ferie, ne sospendono la fruizione nel caso di ricovero ospedaliero.

Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro, che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psicofisiche del lavoratore e la cui prognosi risulti dalla certificazione medica superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative, di cui al quarto comma dell'art. 35, non inferiore a due settimane.

La predetta certificazione medica potrà anche essere suddivisa in due diversi certificati, il primo dei quali preveda una prognosi di almeno 7 giorni.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità, previsti dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Il lavoratore che si ammala nell'arco del periodo di ferie continuative di cui sopra è tenuto a rientrare in servizio al termine di tale periodo di ferie programmate, qualora guarito.

## 3) Trattamento economico

Il trattamento economico viene stabilito come segue:

Anzianità	Corresponsione dell'intera retribuzione	Corresponsione della mezza retribuzione
Fino a 5 anni compiuti	Per 6 mesi	
Oltre 15 anni	Per 6 mesi	Per 6 mesi

Agli effetti del trattamento economico l'Azienda su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100 o il 50 per cento della retribuzione normale netta, operando i relativi conguagli al termine del periodo contrattuale di conservazione del posto.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.



Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di Tbc. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'Inps.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di Legge o contrattuali.

Per i lavoratori a tempo determinato (stagionali), dipendenti da Aziende cooperative che trasformino prodotti dei settori: conserve vegetali, vitivinicolo, distillerie, ittico, risicolo, molitorio e pastaio, le Aziende cooperative integreranno le indennità corrisposte dagli istituti previdenziali in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta dedotti 3 (tre) giorni di franchigia per ogni singola malattia di durata fino a 14 giorni, mentre nessuna franchigia opererà per malattia di durata superiore.

#### **4) Reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro**

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in Azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 55. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

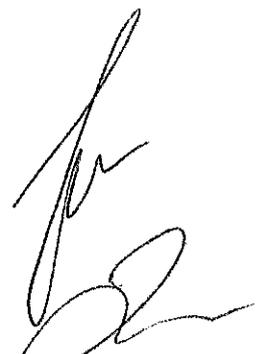
Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'Azienda.

#### **5) Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza**

##### **A) Patologie di particolare gravità**

Per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori in condizioni di:

- uremia cronica;
- talassemia ed emopatia sistematiche;
- neoplasia.



Si fa innanzitutto riferimento alla prassi Inps applicativa delle disposizioni assistenziali vigenti. Al di fuori dell'ambito entro il quale dette disposizioni ravvisino uno stato morboso assistibile, le Aziende concederanno compatibilmente con le esigenze di servizio ai lavoratori che denuncino le condizioni sopra indicate, permessi ai sensi dell'art. 52 del vigente Ccnl. La richiesta dei permessi di cui sopra va formulata con congruo anticipo.

Analoghi permessi, sempre ai sensi dell'art. 52 del presente Ccnl, potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

### ***B) Stati di tossicodipendenza***

I permessi di cui al precedente punto A) potranno essere anche accordati, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti per i quali vi sia la documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle Istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche.

Fermo restando quanto sopra, ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'Azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

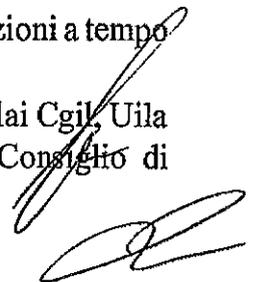
Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'Azienda potrà concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi. Durante i suddetti periodi di aspettativa, che non sono frazionabili e che potranno essere concessi una volta sola, non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di Legge e/o contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

In occasione dei suddetti periodi di aspettativa, l'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge.

Le Associazioni Cooperative e le Organizzazioni Sindacali stipulanti (Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil) convengono di studiare una proposta, da sottoporre congiuntamente al Consiglio di



amministrazione dell'Inps, che definisca specifiche forme di assistenza economico-sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.

## Art. 41 Infortunio sul lavoro

Ogni infortunio di natura anche leggera dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto il quale provvederà affinché sia espletata, se del caso, la denuncia di Legge.

Il lavoratore deve inoltre far pervenire tempestivamente il certificato medico attestante l'infortunio.

Ai fini del presente articolo si intende per infortunio sul lavoro quello riconosciuto come tale dall'Istituto assicuratore ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge.

In caso di infortunio sul lavoro per il quale intervenga l'Inail, l'Azienda corrisponderà all'operaio non in prova, dal primo giorno di assenza dal lavoro e fino alla cessazione della indennità di invalidità temporanea erogata dal predetto istituto assicuratore, una integrazione di tale indennità in modo da raggiungere il 100 per cento della retribuzione normale netta.

Le indennità a carico dell'Istituto saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Inail o altro sistema analogo.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui il lavoratore infortunato non sia in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'Azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso il lavoratore conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di livello.

I lavoratori infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di Legge.

La conservazione del posto per gli operai assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di quattro mesi, e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto.



## Art.42

### Tutela delle lavoratrici madri

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme di Legge in vigore, ed in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge, l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti per astensione obbligatoria e facoltativa può avvenire anche con anticipo fino a tre mesi rispetto al periodo di inizio programmato dell'astensione.

La lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di Legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per il periodo, di assenza obbligatoria. Tale trattamento è considerato utile ai fini del computo della 13a e 14a mensilità.

Nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti, alla lavoratrice madre che ne faccia richiesta sarà concessa, nei limiti ed alle condizioni di cui all'art. 57 del presente Contratto, l'anticipazione del Tfr.

Limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, sarà anticipato alle lavoratrici il trattamento a carico dell'Inps a condizione che sia recapitata direttamente all'Azienda l'indennità liquidata dall'istituto assicuratore.

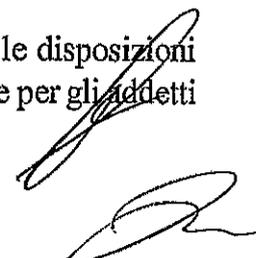
Alla luce degli orientamenti della Corte Costituzionale (cfr. sentenze: n. 1 del 19 gennaio 1987; n. 341 del 17 luglio 1991 e n. 179 del 21 aprile 1993), della legislazione (cfr. artt. 4, lettera c, 7 e 10, Legge 30.12.1971, n. 1204; 10, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026; 7, Legge 9 dicembre 1977, n. 903; 80, Legge 4 maggio 1983, n. 184) nonché dell'Inps (cfr. circ. n° 229 del 14 novembre 1988 e messaggio n° 20040 del 30 marzo 1993) sono riconosciuti alla madre lavoratrice o, in alternativa, al padre lavoratore, anche se adottivi o affidatari preadottivi, i seguenti diritti, nei limiti previsti dalle sopra citate fonti: astensione obbligatoria post-partum; astensione facoltativa; assenze per malattia del bambino; riposi giornalieri.

#### *Protocollo aggiuntivo per il settore saccarifero*

Il trattamento economico delle lavoratrici madri non potrà essere inferiore alla corresponsione dell'intera retribuzione normale per i due mesi precedenti il parto ed i tre mesi successivi al parto stesso.

Tale trattamento assorbirà, fino a concorrenza quello eventualmente praticato dall'Istituto Assicuratore.

Ove durante il periodo di cui sopra, intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 41 (così come sostituito dal punto 15 delle Disposizioni specifiche per gli addetti al settore) a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.



## **Art. 43**

### **Lavoratori svantaggiati. Assunzioni obbligatorie**

Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di Legge vigenti in materia.

Le Aziende informeranno di volta in volta la Rsu degli avviamenti obbligatoriamente disposti dall'Ente competente al fine di esaminare - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - ogni possibilità di inserimento di tali invalidi in posti di lavoro non emarginati.

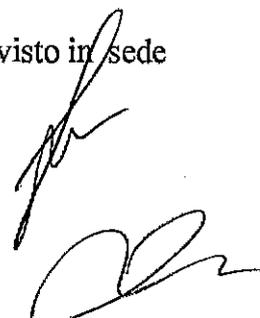
Le Aziende considereranno con maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento degli handicappati aventi diritto al collocamento obbligatorio ed, in quanto tali, avviati nelle proprie strutture in funzione della capacità lavorativa delle varie categorie degli stessi anche su segnalazione e partecipazione della Rsu. A tal fine le Aziende comunicheranno alla Rsu notizie utili per raggiungere la finalità di cui sopra anche tramite l'utilizzo di programmi di formazione professionale curati dagli Enti competenti.

Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa speciale categoria di invalidi, le parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai "sistemi di lavoro protetto" di cui all'art. 25 della Legge 30 marzo 1971 n. 118. In tale spirito convengono di intervenire presso i competenti Ministeri del Lavoro e della Sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con la maggiore sensibilità.

Inoltre le Aziende, che abbiano alle proprie dipendenze lavoratori con gravi handicap motori, porteranno a conoscenza della Rsu e valuteranno congiuntamente ad essa i programmi di riduzione delle barriere architettoniche ai sensi dell'art. 24 della Legge 104/1992 e gli orientamenti per l'inserimento mirato verificando, a tal fine, la possibilità di utilizzare i finanziamenti previsti dalle leggi nazionali e regionali.

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 33 della Legge 104/1992, l'Azienda concederà inoltre, su richiesta, al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap, bisognosi di assistenza di cui sia documentata la necessità, permessi retribuiti in ragione del 30% e fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 24 ore di retribuzione, qualora il lavoratore richiedente non abbia disponibilità di ferie nonché di riposi individuali a fronte delle ex festività e delle riduzioni di orario di cui all'art. 27 del presente contratto.

Il trattamento di cui sopra non sarà cumulabile con quanto eventualmente già previsto in sede aziendale.



## **Art. 44**

### **Trattamento Economico**

#### **A) Minimi tabellari mensili**

##### *Dichiarazione comune*

Con riferimento al periodo dicembre 2016/dicembre 2020, le Parti convengono che ogni 1 per cento di incremento contributivo che verrà concordato in sede di rinnovo del contratto - tenendo conto dell'andamento del settore, delle indicazioni del Governo e delle Parti Sociali, delle ragioni di scambio, dell'obiettivo della salvaguardia del potere d'acquisto dell'ertribuzioni, ecc. - sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari ad euro 20,38, da raggugliare in ragione di eventuali frazioni di punto.

Al fine della definizione dei nuovi minimi sono fatte salve e rimangono in vigore sia le norme di cui all'articolo 24 del Ccnl 1.6.80, sia le modalità applicative di tale articolo aziendali definite.

##### *Chiarimento a verbale*

La retribuzione normale ai lavoratori sarà corrisposta in misura mensile sulla base delle tabelle allegate ed eventuali elementi retributivi accessori. Al riguardo, pertanto, in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettive lavorate, salvo quanto disposto dall'articolo 33, valgono le seguenti norme:

- a) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro e che si saranno assentati soltanto per ferie, festività o per altre cause che comportino il diritto all'intera retribuzione verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'articolo 32;

- b) premesso che la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 173, le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno così calcolate e detratte dalla retribuzione mensile.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.



## B) Indennità di contingenza

Per la disciplina dell'indennità di contingenza valgono le norme della Legge 26 febbraio 1986, n. 38, prorogata con Legge 31 luglio 1990 n. 191 e dell'Accordo Interconfederale 31 luglio 1992, nonché EDR di € 10,33 mensili ex Accordo Interconfederale 31 luglio 1992.

L'indennità di contingenza giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, quella oraria dividendo per 173.

## C) Modalità di corresponsione della retribuzione

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'Azienda, mediante buste o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le previste ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Dell'eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'Azienda darà congruo preavviso.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinché il competente ufficio possa provvedere alle necessarie verifiche e all'immediato conguaglio delle differenze. Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, al lavoratore dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata. Qualora l'Azienda ritardi il pagamento della retribuzione di oltre 10 giorni, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso. Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10 per cento della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.



## Art. 45

### Aumenti periodici di anzianità

I lavoratori, per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa cooperativa, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare cinque aumenti biennali periodici di anzianità in cifra fissa secondo la tabella sotto riportata (valida dall'1.8.1988), e relativa agli importi unitari complessivi per i singoli livelli di inquadramento:

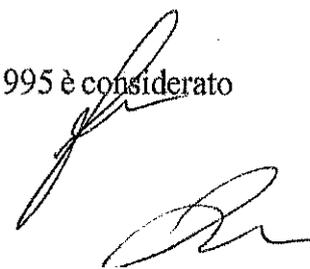
Livelli	Importo
1°A	51,42
1°	44,71
2°	36,89
3°A	32,42
3°	29,06
4°	26,83
5°	24,59
6°	22,35

- per i lavoratori che al 31.5.1980 avevano maturato tutti gli scatti previsti dalla precedente regolamentazione contrattuale, l'anzianità utile per la maturazione dei 5 nuovi scatti inizia a decorrere dal 1° giugno 1980;
- per i lavoratori che al 31.5.1980 non avevano maturato il numero degli scatti previsti dalla precedente regolamentazione, il primo dei nuovi 5 scatti decorre allorquando è stato maturato il biennio, computandosi a tale effetto la frazione di biennio già trascorsa al 31.5.1980.

In caso di passaggio di livello l'importo già maturato sarà riconosciuto nella misura del valore unitario previsto per il livello di arrivo, restando inteso che gli scatti biennali saranno sempre pari ad un massimo di cinque per singolo dipendente.

Per effetto del nuovo sistema degli aumenti periodici di anzianità convenuto con il Ccnl 31.5.1980 nonché con la nuova normativa sopra riportata, non si effettuerà più alcun ricalcolo degli scatti consolidati sui nuovi minimi, così come non si effettueranno calcoli o ricalcoli sulla ex indennità di contingenza, nonché degli importi unitari degli aumenti periodici già maturati alla data di entrata in vigore del presente contratto sui nuovi minimi, ferma restando la revisione degli importi unitari prevista dal 1° comma.

Il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati prima del 1° giugno 1995 è considerato



utile ai fini del raggiungimento del numero massimo degli aumenti periodici previsti dal già citato 1° comma del presente articolo.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione ad incentivo.

## **Art. 46**

### **Tredicesima e quattordicesima mensilità**

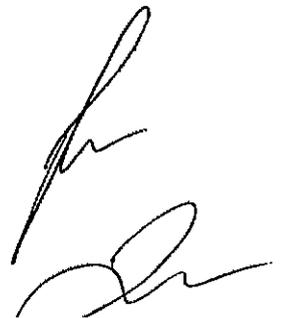
In occasione del Natale l'Azienda erogherà a tutti i lavoratori una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore, con l'aggiunta, a far data dal 1° agosto 1991 e in deroga alla disposizione di cui all'ultimo comma dell'art. 29, di una quota media, calcolata sugli ultimi 12 mesi, della maggiorazione di cui all'art. 30 se percepita con carattere di continuità.

Una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto verrà corrisposta, di norma, con la retribuzione del mese di giugno.

Per i lavoratori retribuiti con forme ad incentivo, si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori a quindici giorni non saranno calcolate, mentre saranno calcolate come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

I periodi di assenza per malattia o infortunio, nei limiti della conservazione del posto prevista dal presente contratto, saranno utilmente computabili ai fini della tredicesima e della quattordicesima mensilità.



## **Art. 47**

### **Indennità maneggio denaro. Cauzione**

L'impiegato la cui mansione normale e continuativa consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 per cento del minimo tabellare del livello di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

## **Art. 48**

### **Cottimi**

Le parti riconoscono che nelle Aziende cooperative non si effettua di regola lavoro a cottimo.

## **Art. 49**

### **Indennità di disagio**

Nel quadro di quanto disposto all'art. 8 "Ambiente di lavoro e salute" le parti confermano che le indennità di disagio dovranno essere superate.

Tuttavia eventuali indennità o trattamenti a titolo di disagio esistenti, fissate precedentemente in analogia a situazioni e norme del settore privato, verranno mantenute fino alla realizzazione delle modifiche delle condizioni ambientali effettuate con la contrattazione a livello di fabbrica.



## **Art. 50**

### **Regolamento aziendale. Norme speciali - Prestiti**

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'Azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente contratto e che, pertanto, rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza del lavoratore.

Gli schemi dei predetti regolamenti eventualmente predisposti dalla Direzione dell'Azienda dovranno essere esaminati dalle strutture sindacali aziendali di cui all'art. 11.

Qualora il lavoratore si trovi in condizioni di accertata e giustificata necessità, potrà chiedere alla direzione della cooperativa la concessione di un prestito in denaro. In caso di concessione del prestito, questo sarà restituito mediante ritenute effettuate dalla cooperativa ad ogni periodo di paga, in misura normalmente corrispondente al 10 per cento del prestito stesso e con le modalità che saranno concordate fra le parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di nuovi prestiti o di anticipi di qualsiasi natura fino a completa estinzione del prestito precedente.

#### ***Norma transitoria***

I regolamenti aziendali in atto conserveranno la loro validità fino alla loro scadenza o alle eventuali modificazioni.

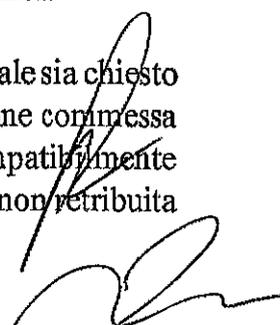
## **Art. 51**

### **Assenze e permessi**

Le assenze debbono essere di norma notificate e motivate all'Azienda entro i limiti dell'orario di lavoro giornaliero, salvo casi di giustificato impedimento; in detta ipotesi dovranno comunque essere notificate non oltre il giorno successivo a quello in cui si è verificata l'assenza.

Al lavoratore che ne faccia motivata richiesta, l'Azienda potrà concedere compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti, senza interruzione di anzianità.

Al lavoratore con contratto a tempo indeterminato che ne faccia richiesta, ed al quale sia chiesto espressamente l'uso dell'automezzo e sia sospesa la patente di guida per infrazione commessa durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, l'Azienda potrà concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio e per un periodo massimo di 9 mesi, una aspettativa non retribuita



non computabile ad alcun effetto contrattuale o di Legge.

## **Art. 52**

### **Indumenti di lavoro - generi in natura - utensili di lavoro - spogliatoi**

#### ***Indumenti di lavoro***

Le cooperative forniranno in uso gratuito ai lavoratori, in relazione al tipo di attività svolta, indumenti di lavoro e protettivi, in funzione delle condizioni ambientali e dell'igiene del processo produttivo.

La qualità e la quantità degli indumenti stessi sarà opportunamente definita a livello aziendale.

#### ***Generi in natura***

Ai fini di realizzare il superamento dell'istituto è facoltà di ciascuna Azienda presso cui lo stesso è applicato ai sensi dell'art. 59, concordare tra le parti la monetizzazione per i lavoratori che ne fruiscono, nei limiti del valore reale rilevato in Azienda.

#### ***Utensili***

Il lavoratore riceverà dall'Azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni.

Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora il lavoratore dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'Azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

#### ***Spogliatoi***

Nell'Azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto: questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le Aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione dei lavoratori degli armadietti in cui gli stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti personali.



## **Art. 53**

### **Visite di inventario e visite personali di controllo**

L'Azienda può disporre visite d'inventario per la verifica del materiale e degli strumenti affidati ai lavoratori.

Le visite personali di controllo verranno effettuate nel rispetto di quanto disposto nell'art. 6 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

## **Art. 54**

### **Disciplina aziendale**

#### **A) Diritti e doveri del lavoratore**

Il lavoratore, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

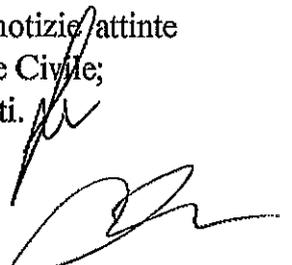
Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.

L'Azienda avrà cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Il lavoratore deve tenere un comportamento rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
- b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- c) conservare assoluta segretezza sugli interessi della Azienda, non trarre profitto, con danno della cooperativa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi della produzione aziendale, non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo la risoluzione del contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'art. 2125 del Codice Civile;
- d) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.



## B) Provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il provvedimento di cui al punto e) sarà adottato in conformità anche con le leggi 15 luglio 1966 n. 604 e 11 maggio 1990 n. 108.

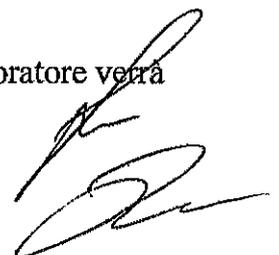
Ferme restando le garanzie procedurali previste dall'art. 7 della L. 300/1970, le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.

### *1) Ammonizione - Multa - Sospensione*

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

1. che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
2. che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
3. che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
4. che arrechi per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
5. che sia trovato addormentato;
6. che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
7. che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;
8. che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;



9. che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;
10. che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
11. che occulti scarti di lavorazione;
12. che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'Azienda;
13. che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'Azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti Istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

## **2) Licenziamento per cause disciplinari**

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi ed, in via esemplificativa, nei seguenti casi:

1. rissa o vie di fatto nello stabilimento;
2. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
3. gravi offese verso i compagni di lavoro;
4. lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;
5. movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;
6. recidiva nella mancanza di cui al punto 12) della norma 1 del presente articolo;
7. recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
8. furto;
9. abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'Azienda;
10. danneggiamento volontario di impianti e di materiali;
11. trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
12. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
13. atti impicanti dolo o colpa grave con danno per la Azienda;
14. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
15. concorrenza sleale;



16. inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;
17. insubordinazione grave verso i superiori.

## Art. 55

### Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso salvo il caso di licenziamento per cause disciplinari di cui all'art. 54.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei previsti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'Azienda ha diritto di ritenere su quanto sia da lei dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso l'Azienda concederà al lavoratore dei permessi, per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

- a) per i lavoratori che avendo superato il periodo di prova, non hanno compiuto i 4 anni di servizio:
  - 60 giorni di calendario per i lavoratori di 1° livello A e del 1° livello;
  - 30 giorni di calendario per i lavoratori del 2° livello;
  - 15 giorni di calendario per i lavoratori del 3° a, 3°, 4°, 5°, 6° livello;
- b) per i lavoratori che hanno raggiunto i 4 anni di servizio e non i 10:
  - 90 giorni di calendario per i lavoratori del 1° livello A e del 1° livello;



- 45 giorni di calendario per i lavoratori del 2° livello;
- 30 giorni di calendario per i lavoratori del 3° A, 3°, 4°, 5°, 6° livello;
- c) per i lavoratori che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:
  - 120 giorni di calendario per i lavoratori del 1° livello A e del 1° livello;
  - 60 giorni di calendario per i lavoratori del 2° livello;
  - 45 giorni di calendario per i lavoratori del 3° A, 3°, 4°, 5°, 6° livello.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

Per i lavoratori impiegati, i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

## **Art. 56**

### **Trattamento di fine rapporto**

#### **A) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro**

Al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge n. 297 del 29.5.1982. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del vigente art. 2120 C.C. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale;
- aumenti periodici di anzianità e scatti consolidati;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- contingenza a norma della Legge 28.2.1886 n. 38 e successive modificazioni, nonché Accordo Interconfederale 31 luglio 1992;
- EDR ex Accordo Interconfederale 31 luglio 1992;
- premio di produzione o E.r.s. (per i VV.PP.) di cui al Ccnl 8.8.1991;
- indennità di turno continuativa di cui all'art. 29;
- cottimi;
- provvigioni, interessenze, target e incentivi di carattere non occasionale per i VV.PP.;
- 13a e 14a mensilità;
- indennità di alloggio;
- indennità maneggio denaro se corrisposta con continuità;
- indennità sostitutiva generi in natura;
- parte tassabile della diaria per i VV.PP.;
- indennità di funzione per i quadri.



Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previste dal 3° comma dell'art. 2120 C.C..

La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

In caso di morte del lavoratore sono dovute agli aventi diritto le indennità previste dall'art. 2122 del C.C., così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte Costituzionale e dalla Legge 297/1982 agli effetti delle trattenute per eventuali anticipazioni.

L'Azienda cooperativa, all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne faccia richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte, della qualifica e livelli nei quali il lavoratore stesso è stato inquadrato.

L'Azienda, all'atto della risoluzione del rapporto, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente comma e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

## B) Anticipazioni

La richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Quale condizione di miglior favore, definita ex art. 1 Legge 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. In tale ipotesi il socio dovrà produrre, ove non abbia il verbale di assegnazione:

- l'atto costitutivo della cooperativa;
- dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- dichiarazione del socio dipendente di far pervenire verbale di assegnazione;
- impegno di restituire la somma ricevuta in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 1 della richiamata L. 297/1982 e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni sul Tfr saranno concesse anche:



- nell'ipotesi di ristrutturazioni significative apportate nella prima casa di abitazione a fronte di presentazione di idonea documentazione;
- ai sensi della Legge n. 53 del 2000, per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione della astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino, nonché dei congedi per la formazione;
- nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti rispetto al periodo di congedo obbligatorio, per un importo pari alla differenza tra l'indennità a carico dell'Istituto assicuratore ed il 100% della retribuzione normale netta relativa al periodo di congedo;
- nel caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, di cui al comma 2 dell'art. 27 del D.Lgs. 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, a fronte di presentazione di idonea documentazione.
- per le spese da sostenere per le patologie di cui ai punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza) dell'art. 41 del presente contratto.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

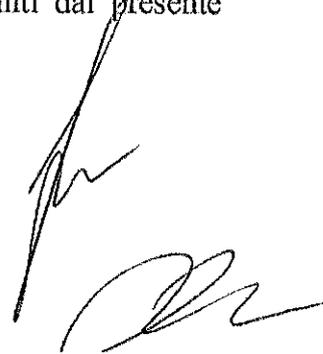
## **Art.57**

### **Cessione, trasformazione e trapasso di Azienda**

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro e in tal caso il personale conserva nei confronti della nuova cooperativa i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro e dagli accordi sindacali aziendali.

In caso di trasferimenti d'Azienda, le comunicazioni di cui all'art. 2112 del Codice Civile, così come modificato dall'art. 47 della Legge 29 dicembre 1990 n. 428, saranno inviate alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori nazionali o territoriali di categoria e ciò ai fini delle procedure dalla stessa Legge previste.

In caso di fallimento seguito dal licenziamento del lavoratore o di cessazione dell'Azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nonché alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro e dagli accordi sindacali aziendali.



## **Art. 58**

### **Mense aziendali**

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rendono difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di Legge è disciplinata dal D.P.R. 14 luglio 1960 n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 C.C. - così come modificato dalla Legge 29 maggio 1982 n. 297 - né degli altri istituti contrattuali e di Legge.

## **Art. 59**

### **Norme generali e inscindibilità delle disposizioni contrattuali**

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme di Legge e gli accordi interconfederali.

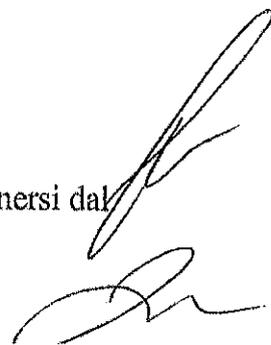
Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

## **Art. 60**

### **Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari**

#### **A) Congedi parentali**

Ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ha diritto di astenersi dal



lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo e o frazionato non inferiore a tre mesi (in questo caso il periodo massimo usufruibile della madre è ridotto a 5 mesi);
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom, located in the bottom right corner of the page.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre è concesso un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, co. 1, della L. n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, c. 1, della Legge n. 53 del 2000.

## **B) Congedi per la malattia del figlio**

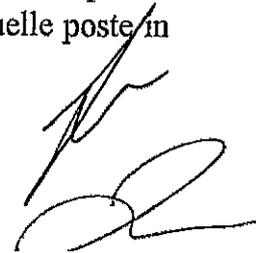
Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di nove giorni lavorativi all'anno fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i nove anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

## **C) Congedi per la formazione**

I lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa Azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di dodici mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.



Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'Azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il 3% del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la Rsu o con il Comitato esecutivo della stessa.

Nelle Aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

#### D) Congedi per gravi motivi familiari

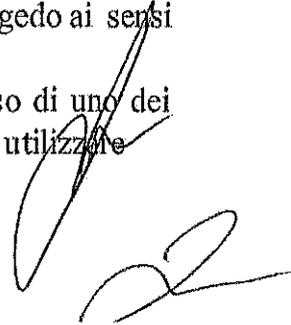
Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della L. n. 53 del 2000 il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.

L'Azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato l'Azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'articolo 63, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare



permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Quando la richiesta di congedo di cui al precedente comma è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'Azienda non inferiore a 7 giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente punto D) il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

### *Dichiarazione comune*

Le parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

## **Art. 61**

### **Permessi per eventi e cause particolari**

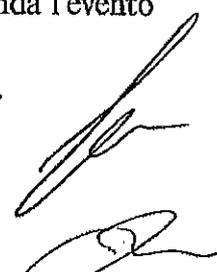
#### **A) Permessi per eventi e cause particolari**

In applicazione della legislazione vigente, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a quattro giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Nel caso delle patologie, riguardanti il figlio, di particolare gravità - di cui al punto A della dichiarazione sub art. 41 del presente Ccnl (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie) il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori 2 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno.

Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'Azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.



Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

#### **B) Permessi per i portatori di handicap grave e per i loro assistenti**

Il lavoratore è tenuto a preavvertire per iscritto il datore di lavoro dell'assenza, almeno 10 giorni prima, indicando il periodo di utilizzo dei permessi previsti dalla Legge 104/1992. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a dare la comunicazione di cui sopra almeno 3 giorni prima dell'inizio dell'assenza dal lavoro.

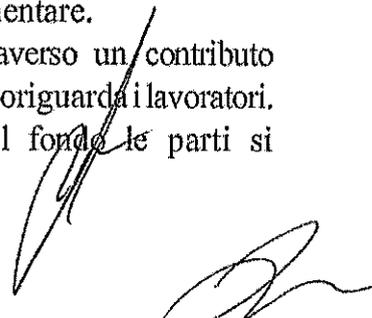
Nel solo caso di preavviso di 3 giorni, sulla base delle esigenze tecnico organizzative, la Direzione aziendale può differire il periodo di utilizzo dei permessi (entro il mese di riferimento), informando il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione, fatte salve improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile motivate da idonea certificazione medica.

### **Art. 62**

#### **Fondo aiuti e solidarietà**

Le parti decidono di costituire un Fondo di aiuti e solidarietà alimentare finalizzato a gestire interventi a favore di popolazioni colpite da situazioni di emergenza alimentare.

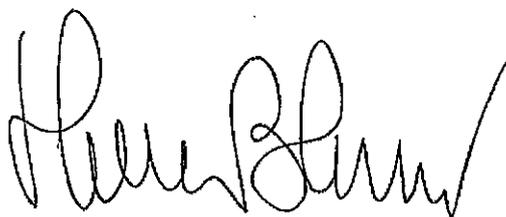
Tale Fondo sarà finanziato pariteticamente da imprese e lavoratori attraverso un contributo complessivamente pari a due ore lavorative annue, in termini di volontarietà per quanto riguarda i lavoratori. Al fine di definire le modalità di costituzione e funzionamento del fondo le parti si incontreranno.



## Art. 63 Disposizione finale

Qualora S.I.L.P.A.. dovesse, con altre Associazioni di datori di lavoro di Imprese industriali o Cooperative di trasformazione, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle Aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie.

Nel caso di eventuali richieste di firma per adesione al presente Ccnl, da parte di altre Associazioni di datori di lavoro e/o di altre Organizzazioni Sindacali, le Parti stipulanti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, si consulteranno reciprocamente in merito agli effetti delle predette richieste di adesione.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.A smaller, more compact handwritten signature in black ink, with a prominent vertical stroke at the beginning.