CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE DI LAVORAZIONE DELLA FOGLIA DI TABACCO SECCO ALLO STATO SCIOLTO

1 GENNAIO 2025 – 31 DICEMBRE 2028



DELTAFINA

FAI CISL

CGIL FLAI

UILA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE DI LAVORAZIONE
DELLA FOGLIA DI TABACCO SECCO ALLO STATO SCIOLTO

1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2028

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE DI LAVORAZIONE DELLA FOGLIA DI TABACCO SECCO ALLO STATO SCIOLTO

Addì, 2 luglio 2025

tra

- l'Associazione Professionale Trasformatori Tabacchi Italiani (APTI), rappresentata dalla Presidente Valentina Vita, dal Consigliere Giorgio Marchetti, Giuseppe Crupi e Maurizio Calvitti;

e

- la FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Rota, dai Segretari Nazionali Massimiliano Albanese, Mohamed Saady, Patrizio Giorni, Raffaella Buonaguro assistiti da Aniello Garone, Emanuela Di Salvo, dalle Segreterie Regionali e Territoriali interessate e dalla delegazione trattante Crescenzo Cenname, Lucia L'Episcopia, Maria Perrillo, Serena Bergamaschi;
- la FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Mininni, dai Segretari Nazionali Silvia Spera, Tina Balì, Silvia Guaraldi e Angelo Paolella assistiti da Raffaele Falcone e dalla delegazione trattante Luca Turcheria, Giuseppe Ranfone, Alessio Mariani, Simona Marchesi, Tammaro Della Corte, Margherita Di Benedetto, Samira Lofti Khah;
- la UILA-UIL, rappresentata dalla Segretaria Generale Enrica Mammucari, dai Segretari Nazionali Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Antonio Mattei, Alice Mocci, Michele Tartaglione, dal Tesoriere Francesco Bove, assistiti da Raffaella Sette e Pietro Blandini, dalle Segreterie Regionali e Territoriali interessate e dalla delegazione trattante Teresa Scalaprice, Pasquale Martiello, Mirko Ghiandoni, Lucia Apa, Lucia Esposito, Marisa Lepore, Orlando Ruggeri;

si è raggiunto l'accordo

per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende di lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto, per il quadriennio 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2028.

PREMESSA

Le Parti si danno atto che è indispensabile consolidare un sistema di relazioni industriali idoneo a salvaguardare il normale svolgimento dell'attività aziendale e il perseguimento degli obiettivi prefissati.

In relazione a ciò è comune impegno delle Parti operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per favorire una puntuale attuazione delle normative contrattuali esistenti e delle procedure di conciliazione delle controversie individuali e collettive.

Le Parti si danno altresì atto che la concreta applicazione di quanto suddetto, avverrà nelle sedi aziendali e nei termini indicati, nel senso che la contrattazione a livello aziendale, fermo restando quanto già previsto dalla vigente normativa contrattuale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, e che allo scopo di contribuire alla rimozione delle cause di microconflittualità, verranno individuate procedure aziendali di definizione delle controversie ed eventualmente di arbitrato, collegati anche a pause di raffreddamento.

Le Parti annettono al presente contratto un sostanziale valore qualificante, anche nell'ottica complessiva della competitività del settore del tabacco italiano, per la quale è componente indispensabile un approccio serio ed olistico alla sostenibilità in tutti i suoi aspetti, e ribadiscono l'impegno congiunto per il miglioramento continuo delle previsioni normative del CCNL in questa direzione e per tutte le azioni a difesa delle prospettive di continuità dell'attività del comparto.

In questo quadro le Parti confermano la volontà di collaborare, segnatamente:

- nella lotta per il contrasto al caporalato nel settore agricolo e agroindustriale, secondo il dettato della legge 29/10/2016 n. 199;
- promuovendo l'adesione delle aziende tabacchicole fornitrici delle aziende di trasformazione alla "Rete del Lavoro Agricolo di Qualità" di cui al D.L. 91/2014, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 116, per combattere il caporalato anche attraverso la certificazione etica delle aziende che rispettano le regole, istituita presso l'INPS al fine di selezionare imprese agricole che, rispondendo ai requisiti richiesti per l'iscrizione, si qualificano per il rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, imposte sui redditi e sul valore aggiunto;
- promuovendo e cooperando con le aziende della trasformazione del tabacco in foglia per l'elaborazione di bilanci e rapporti di sostenibilità, secondo gli standard internazionali GRI - Global Reporting Initiative, mirate a valutare e comunicare le performance non finanziarie (ambientale, economica e sociale), in particolare per gli aspetti sociali legati allo sviluppo del capitale umano, agli indicatori del rispetto delle buone pratiche di lavoro e dei diritti umani e alla salute e sicurezza sul lavoro;
- collaborando, nel comune interesse della difesa del settore, in particolare di fronte alle Istituzioni nazionali e internazionali, anche tramite i rispettivi organismi di rappresentanza di livello europeo, EFFAT (Federazione Sindacale Europea degli Addetti

dell'Agricoltura, dell'Alimentazione e del Turismo) e FETRATAB (Federazione Europea Trasformatori Tabacco), con OIT (Organizzazione Interprofessionale Tabacco Italia), di cui APTI è membro e con ELTI (Organizzazione Interprofessionale europea del tabacco in foglia), cui APTI aderisce tramite FETRATAB, entrambe le quali hanno previsto nei rispettivi Statuti la partecipazione delle Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori ai lavori delle Assemblee in cui vengano trattati temi di comune interesse;

- rinnovando la collaborazione per la predisposizione e la presentazione al Mipaaf e alle altre Istituzioni competenti dell'Accordo Interprofessionale Tabacco per i raccolti 2021-2023, comprendente un aggiornamento del Codice di buone pratiche di lavoro e del Piano di strategia fitosanitaria nazionale per il tabacco, la cui pubblicazione è prevista entro febbraio 2021;
- promuovendo e collaborando in tutte le iniziative mirate allo sviluppo e miglioramento delle condizioni e dei livelli occupazionali e dell'efficienza economica del settore, anche avviando sperimentazioni relative ad attività agro-industriali complementari rispetto a quelle tradizionali.

PARTE PRIMA

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

L'Associazione Professionale Trasformatori Tabacchi Italiani - APTI e la FLAI-CGIL, la FAI-CISL e la UILA-UIL, al fine di individuare scelte capaci di contribuire alle soluzioni dei problemi del settore, nonché di orientare l'azione dei propri rappresentati, convengono, alla luce delle esperienze già realizzate, la costituzione della Commissione paritetica nazionale. La Commissione - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL - ha compiti di analisi e di ricerca, nell'obiettivo di valutazioni convergenti sugli elementi oggettivi utili all'elaborazione di politiche settoriali e sulle questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore tabacchicolo.

La Commissione sarà composta da 12 membri di cui 6 designati dall'Associazione Professionale Trasformatori Tabacchi Italiani - APTI e 6 dalle organizzazioni sindacali FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL, e si riunirà di norma due volte all'anno nei mesi di maggio e di ottobre o, comunque, su richiesta di una delle Parti.

In particolare, saranno oggetto di esame:

- gli obiettivi di politica industriale del comparto tabacchicolo, nel quadro dell'elaborazione e definizione del Piano Nazionale di settore;
- le prospettive delle politiche nazionali, comunitarie e internazionali del settore;
- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale anche con riferimento alle importazioni ed alle esportazioni;
- le linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo del settore;
- le tematiche dell'ecologia e dell'ambiente anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni;
- le prevedibili ricadute occupazionali degli obiettivi sopraindicati;
- gli investimenti globali sulla ricerca e sulla qualità del prodotto, sia essa applicata per il miglioramento del ciclo produttivo e di sviluppo sperimentale o volta al risparmio di energia o di sperimentazioni sulle tipologie di prodotto;
- lo sviluppo di Alifond, nel settore, in raccordo con la consulta delle Parti fondatrici, con particolare riferimento all'incremento delle adesioni e alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;
- il tema della qualità e della sicurezza riguardo il quale verrà costituita un'apposita sezione competente, i cui compiti specifici riguarderanno le materie della qualità e sicurezza dei prodotti, tracciabilità ed etichettatura, eticità delle produzioni, gli aspetti delle condizioni contrattuali e legislative applicate ai lavoratori;
- le azioni positive per promuovere le pari opportunità.

La Commissione potrà promuovere, sulla base dei dati forniti dalle Parti, uno specifico esame sulle tendenze evolutive del mercato, anche in rapporto all'attuazione delle politiche

che regolano i mercati internazionali, con specifico riferimento alle trasformazioni degli assetti aziendali da queste indotte e ai conseguenti riflessi sui territori, nonché alle politiche della formazione professionale, necessarie per rispondere alle nuove esigenze.

Le Parti ribadiscono l'impegno per la costituzione e il funzionamento della Commissione stessa in tempi brevi.

Analoghe Commissioni paritetiche verranno istituite a livello regionale allo scopo di stimolare le istituzioni regionali nell'azione di sostegno della tabacchicoltura.

In particolare, le Commissioni paritetiche regionali costituiranno con il governo regionale organismi bilaterali con il compito di:

- individuare e sostenere forme di sostegno alla tabacchicoltura nell'ambito delle risorse disponibili nei Piani di Sviluppo Rurale (PSR) ed altri analoghi strumenti;
- progettare e finanziare una formazione specifica, variabile da regione a regione, in relazione alle varietà coltivate e curate.

Assetti contrattuali

In linea con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014, il sistema contrattuale di settore prevede:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro;
- un II livello di contrattazione (aziendale e/o territoriale).

Il presente contratto nazionale ha durata quadriennale per le Parti normative e retributive. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci in cui si articola la contrattazione di II livello di cui all'articolo 26.

Le Parti si impegnano inoltre a verificare e monitorare l'andamento del secondo livello di contrattazione in coerenza con quanto previsto dall'articolo 26 del presente contratto e, in relazione ai risultati che scaturiranno dal confronto in corso sul citato Protocollo 10 gennaio 2014, si riuniranno per valutare la situazione che verrà a determinarsi.

Concertazione

Le Parti ritengono necessario per la salvaguardia del settore, sia sotto l'aspetto dell'efficienza produttiva che dei livelli occupazionali, sviluppare azioni congiunte nei confronti delle Istituzioni pubbliche e, di concerto con esse, nell'ambito degli organismi comunitari.

A questo fine le Parti utilizzeranno i lavori della Commissione paritetica nazionale per concertare, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, le specifiche iniziative da promuovere congiuntamente, nel contesto di una comune politica di riassetto e promozione del settore.

Quanto sopra anche al fine di garantire che, con le prossime riforme della Politica Agricola Comune, la produzione del tabacco greggio nell'Unione Europea cessi di essere discriminata rispetto alle altre produzioni agricole com'è attualmente, da quando, a partire dall'entrata in vigore della PAC 2014-2020, la quota di risorse comunitarie dirette al sostegno del settore del tabacco è stata azzerata.

In tale contesto le Parti daranno luogo alle necessarie azioni nei confronti dei Governo al fine di porre l'attenzione sulle peculiari caratteristiche dell'attività produttiva del settore del tabacco, connotato dall'elevata domanda di lavoro, in particolare stagionale, dall'impulso sulle attività dell'indotto e dalla forte presenza nel Mezzogiorno e in aree rurali spesso sfavorite e prive di alternative equiparabili in termini economici e occupazionali.

Inoltre, le Parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, si attiveranno al fine di garantire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali delle aziende e di contrastare gli effetti distorsivi sul territorio determinati dall'applicazione per le stesse lavorazioni di normative diversificate.

Le Parti confermano il loro forte impegno, affinché il presente contratto venga applicato da tutte le aziende di trasformazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto, riconosciute ai sensi della normativa comunitaria e nazionale.

Allo scopo di divulgare e promuovere la conoscenza del presente contratto le Parti ne promuoveranno la pubblicazione sulle pagine dedicate alla filiera del tabacco del sito internet del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste.

INVESTIMENTI E OCCUPAZIONE

Le Parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue.

Di norma nel periodo settembre - ottobre l'APTI fornirà alle organizzazioni sindacali Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil, su richiesta delle stesse, in apposito incontro a livello nazionale, informazioni globali previsionali riguardanti:

- le prospettive di produzione complessiva nel settore suddivisa per Regioni, varietà e quantità, con riferimento ai contratti di coltivazione, ai piani di lavorazione, al miglioramento della qualità e all'orientamento della politica dei prezzi comunitari e di mercato;
- i programmi di investimento, i nuovi eventuali insediamenti industriali e la loro localizzazione per grandi aree geografiche e/o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, nonché i riflessi derivanti sull'occupazione.

In relazione alle informazioni di cui sopra seguirà, a richiesta di una delle Parti, un incontro allo scopo di effettuare un confronto conoscitivo sui temi in oggetto.

Annualmente l'APTI fornirà alle organizzazioni sindacali Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil,

su richiesta delle stesse, in appositi incontri a livello regionale, informazioni sulla situazione e sulle prospettive produttive, sulla struttura qualitativa e quantitativa della forza occupata nel settore, anche in relazione ai criteri di assunzione rispetto alle previsioni di legge, nonché in rapporto ai processi di ristrutturazione e riconversione ed ai relativi riflessi occupazionali, alle leggi di programmazione regionali e settoriali, ai nuovi insediamenti industriali, nonché informazioni sui fenomeni di decentramento produttivo, sulle spese complessive di ricerca agro-industriale realizzate e previste.

In tale occasione verranno fornite anche informazioni in ordine ai programmi di formazione professionale, sia aziendale sia extra-aziendale, e alle eventuali problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di stranieri provenienti da Paesi in via di sviluppo.

In relazione alle informazioni di cui sopra seguirà, a richiesta di una delle Parti, un incontro allo scopo di effettuare un confronto conoscitivo sui temi in oggetto.

Annualmente i gruppi industriali e le aziende di maggiore importanza forniranno rispettivamente alle Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali e alle Rappresentanze Sindacali Unitarie, in apposito incontro, su richiesta delle stesse, informazioni sulle prospettive produttive, sui contributi strutturali UE, sui programmi di investimento, di assistenza tecnica, di ricerca e sperimentazione, sui periodi lavorativi e sull'andamento dei livelli occupazionali e della stagionalità nonché, successivamente alla fase di progettazione e prima della loro realizzazione, su eventuali processi di ristrutturazione, di riorganizzazione, di decentramento produttivo e sui relativi riflessi occupazionali, di innovazioni tecnologiche e di modifiche connesse all'ambiente sia interno che esterno e sugli eventuali relativi riflessi sia sull'occupazione che sulle condizioni di lavoro.

In relazione alle informazioni di cui sopra seguirà, a richiesta di una delle Parti, un incontro allo scopo di effettuare un confronto conoscitivo sui temi in oggetto.

FORMAZIONE PROFESSIONALE – FOR.AGRI

Le organizzazioni stipulanti convengono sull'esigenza di dare alla formazione professionale sempre maggiore impulso, riconoscendo la sua rilevanza quale strumento per favorire nel comparto tabacchicolo l'acquisizione di adeguate conoscenze tecniche e/o professionali.

A tal fine, anche alla luce di quanto emerso nell'ambito della Commissione paritetica, si attiveranno per favorire iniziative formative coerenti con le esigenze del settore, per utilizzare al meglio le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria e nazionale sulla materia, valutando le possibilità di promuovere progetti specifici per le professionalità tipiche del settore.

Le Parti individuano For.Agri quale fondo paritetico intercategoriale per la formazione continua, tale Fondo è costituito nella forma di associazione riconosciuta dal Ministero del Lavoro, per la gestione delle risorse rinvenienti dal recupero dei versamenti effettuati all'INPS, attualmente nella misura dello 0,30% sulle retribuzioni, come stabilito dall'articolo 25, quarto comma della legge 845/78, secondo le previsioni dell'articolo 118 della legge 388/2000 (Finanziaria 2001), per attivare e sviluppare la formazione continua ed accrescere la professionalità

dei lavoratori.

Tuttavia, tenuto conto del fatto che alcune aziende hanno già realizzato iniziative di formazione professionale con altri fondi paritetici intercategoriali per la formazione continua, per il periodo di vigenza del presente contratto, tali aziende avranno la facoltà di proseguire nei rapporti già instaurati con tali fondi.

Le Parti concordano sull'importanza di garantire ai lavoratori l'accesso anche a percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di competenze relative a lingue, informatica e linguaggio digitale che prevedano il rilascio di certificati o attestati riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali.

Inoltre, condividono l'avvio di percorsi di formazione che consentano l'acquisizione di conoscenze professionali nei processi di transizione tecnologica e digitale.

L'intensificarsi dell'uso di strumenti e di piattaforme digitali a supporto delle attività formative riconosce tale modalità come strumento equivalente alla formazione in aula.

Tali risorse verranno utilizzate per la realizzazione di programmi di formazione professionale e di informazione sui temi dell'igiene e sicurezza sul lavoro, sia a livello aziendale che territoriale, tendente al coinvolgimento di tutti i lavoratori.

TUTELA DELLA SALUTE – IGIENE E SICUREZZA – COMITATO NAZIONALE PER LA SICUREZZA

Le Parti convengono che la tutela della salute sui luoghi di lavoro continua ad essere una priorità, pertanto il D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., devono essere applicati con puntualità, con particolare attenzione al monitoraggio delle mappe di rischio che devono essere sempre più attente alle ricadute territoriali - ambientali delle attività di fabbrica.

Le Parti confermano la necessità di agire sulla prevenzione intensificando la formazione, a partire dalla definizione di percorsi formativi bilaterali per i delegati della sicurezza.

Verrà effettuato un puntuale esame dei sistemi produttivi tracciati e della loro coerenza con il rispetto delle regole contrattuali e la sicurezza.

Per lo sviluppo di iniziative progettuali relative alla diffusione dell'informazione nel campo della igiene e sicurezza sul lavoro e la diffusione delle relative buone prassi si rimanda a quanto già previsto al punto precedente e si conferma altresì l'impegno delle Parti ad individuare altre iniziative specifiche come quelle previste dall'OSHA a livello europeo e dall'INAIL a livello nazionale.

Inoltre:

- si fa riferimento alla normativa vigente (D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) per l'individuazione e l'elezione di RLS\RLST;
- si conferma per tutte le aziende un'ora aggiuntiva di assemblea, riservata alle problematiche legate alla sicurezza e alla prevenzione nei posti di lavoro;

- si istituisce la "Giornata della Sicurezza" da svolgersi una volta l'anno in ogni azienda, possibilmente in concomitanza con la riunione periodica annuale, durante la quale verrà svolta una specifica iniziativa sul tema della sicurezza;
- per quanto riguarda le attività di informazione da destinare ai lavoratori stranieri le aziende si rendono disponibili a valutarne la traduzione (o una loro sintesi) in lingue straniere, in collaborazione con le RSU\RSA, in risposta alle specifiche richieste dei lavoratori;
- APTI renderà disponibili gli elenchi delle aziende, allo scopo di rendere agevole alle RLST la propria attività, compresa negli attuali dettati legislativi.

Per le azioni sopra descritte, con particolare riferimento ai percorsi di formazione dei R.L.S./ R.L.S.T. e per la vigilanza sulle corrette pratiche di formazione del personale, le Parti convengono sull'istituzione di un Comitato Nazionale per la Sicurezza composto da 6 membri di cui 3 designati dall'Associazione Professionale Trasformatori Tabacchi Italiani - APTI e 3 dalle Organizzazioni sindacali FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL, che si riunirà di norma due volte all'anno nei mesi di maggio e di ottobre o, comunque, su richiesta di una delle Parti.

PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti convengono sull'importanza di continuare a favorire percorsi di carriera senza discriminazione di genere e si danno atto che, tenuto conto dell'altissima presenza di lavoro femminile nell'attività di trasformazione del tabacco in foglia, l'assenza di discriminazione è da sempre un principio fondamentale per le aziende del settore.

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto da raccomandazioni, regolamenti e direttive UE, recepiti dallo Stato italiano, e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive - ivi compresi interventi formativi che permettano la valorizzazione della professionalità femminile - e ad individuare e risolvere eventuali situazioni che non consentano l'effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona.

In tale logica le Parti si danno atto dell'opportunità di promuovere, in relazione alle condizioni tecnico-organizzative, l'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali, anche al fine di agevolare la collocazione di detto personale sul più ampio ventaglio di posizioni di lavoro, senza alcuna limitazione.

Le Parti realizzeranno, a tal fine, specifiche occasioni di incontro nel corso delle quali saranno fornite, ai diversi livelli, di regola con cadenza annuale, informazioni globali relativamente all'andamento dell'occupazione femminile nel settore ed alle problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali nonché agli interventi che le Parti di comune intesa ritengano opportuno promuovere.

Verranno favoriti interventi formativi dedicati, in particolare, alle donne per una adeguata crescita professionale.

Per le lavoratrici che riprendono l'attività dopo l'assenza per maternità, fatte salve le garanzie previste dalle vigenti norme, saranno individuate le modalità di reinserimento atte a salvaguardare le professionalità acquisite.

La normativa di riferimento e gli strumenti a disposizione per la tutela della maternità e della paternità sono quelli previsti dall'articolo 50.

LINEE GUIDA PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING

Le Parti fanno propria l'intesa siglata il 25 gennaio 2016 da Confindustria, CGIL, CISL e UIL che recepisce l'Accordo quadro del dialogo sociale europeo definito da BusinessEurope, CEEP, UEAPME e ETUC il 26 aprile del 2007 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ispirato ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

Le Parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti.

Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Pertanto, le Parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:

- diffondere in maniera capillare quanto sopra anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;
- diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;
- responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- promuovere, attraverso la contrattazione di secondo livello, momenti formativi specifici sul tema;
- effettuare periodicamente un monitoraggio di verifica dell'applicazione di quanto

sopra, anche su richiesta di una delle Parti.

Ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007, le imprese aderenti ad APTI dichiarano di ritenere inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"*Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.*

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconoscono, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nelle aziende tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle Parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

LAVORO AGILE

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza. Le Parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita

tra le Parti.

Con riferimento alla quantificazione e alla determinazione temporale della prestazione all'esterno dei locali aziendali, il lavoro agile si effettua entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente CCNL.

Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal presente CCNL, potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello attraverso la stipula di accordi individuali.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di "lavoro agile" se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'articolo 15 del presente CCNL.

Al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Le Parti si impegnano a effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti la materia in questione.

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

In occasione dell'attuazione di nuovi sistemi di produzione o di organizzazione del lavoro le aziende esamineranno con le Rappresentanze Sindacali Unitarie eventuali progetti in ordine a: riqualificazione del personale, livelli di occupazione, decentramento di importanti fasi delle lavorazioni.

In presenza di esigenze di aggiornamento e riqualificazione professionale eventualmente derivanti da innovazione tecnologica o riorganizzazione del lavoro, si farà ricorso, per gli interventi in materia, alle opportunità offerte nel territorio di pertinenza dalla vigente legislazione sulla formazione professionale nonché, ove le stesse non fossero esaustive, all'utilizzo di quanto previsto dalla normativa di cui all'articolo 29.

FONDO SANITARIO

Le Parti confermano l'adesione al F.I.L.COOP. Sanitario (Fondo Integrativo Sanitario dei Lavoratori Dipendenti delle Cooperative e Consorzi Agricoli, dei Consorzi Agrari, del Settore Forestale e delle Aziende Cooperative di Trasformazione di Prodotti Agricoli, Zootecnici e Lavorazione Prodotti Alimentari e Aziende della lavorazione del tabacco secco allo stato sciolto).

La contribuzione al Fondo è a totale carico delle aziende, secondo le modalità previste all'articolo 48.

PARTE SECONDA

Articolo 1 - SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro regola i rapporti tra le aziende di lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto (aziende trasformatrici di tabacco) ed il personale dipendente.

Esso ha efficacia in tutto il territorio nazionale.

Norme di interpretazione

La fase di lavorazione della foglia allo stato verde comprende tutte le operazioni che vanno dalla raccolta della foglia alla spedizione del tabacco trasformato per la manifattura.

Dichiarazione a verbale

Le aziende che acquistano da terzi tabacco allo stato verde applicano il presente CCNL anche nei confronti del personale addetto alle relative operazioni.

Articolo 2 - ASSUNZIONE E DOCUMENTI

L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata dalle aziende secondo le esigenze organizzative e produttive ed in conformità alle disposizioni legislative e contrattuali.

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

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare, oltre agli altri documenti richiesti dalla legge in vigore, anche i seguenti:

- fotocopia della carta di identità o documento equipollente;
- fotocopia del codice fiscale;

nonché tutta la documentazione richiesta per una corretta gestione del rapporto di lavoro.

L'azienda rilascerà eventuale ricevuta per i documenti originali lasciati in deposito.

Il lavoratore, all'atto dell'assunzione, è tenuto a comunicare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

Articolo 3 - PRECEDENZA NELL'ASSUNZIONE

Il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge sul contratto a termine, con particolare riferimento a

quanto indicato nel comma 9 dell'articolo 10 del D.lgs. 6 settembre 2001 n. 368 e s.m.i., darà la precedenza nell'assunzione, per ciascuna campagna, al personale già selezionato nelle precedenti campagne.

Conseguentemente e coerentemente con tale premessa, il datore di lavoro si impegna ad assumere il personale in occasione dell'avvio di ciascuna campagna, reperendolo prioritariamente tra i lavoratori stagionali assunti in occasione della campagna precedente, mantenendone lo stesso livello, per la stessa mansione, acquisito nel precedente rapporto di lavoro.

La riassunzione avverrà salvo che:

- non sussistano giustificate ragioni;
- non necessitino specifiche professionalità;
- non siano state soppresse postazioni di lavoro;
- non occorra ricoprire mansioni o qualifiche per le quali non vi sia personale a disposizione;
- non sia stato legittimamente comminato il provvedimento disciplinare di cui all'art. 44 *lett. d)* ed *e)*.

A tal fine il datore di lavoro accoglie, entro e non oltre tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, le dichiarazioni di interesse dei lavoratori che intendano fruire della succitata priorità. Il periodo di accoglimento della richiesta è esteso a sei mesi nei casi in cui il lavoratore abbia svolto attività lavorativa per almeno 51 giornate nel corso della campagna precedente.

Le Parti si danno reciprocamente atto, anche tenuto conto della stagionalità dell'attività, che la ciclica successione delle assunzioni dei medesimi lavoratori, realizzatasi in base al presente impegno, non comporta in alcun modo la modifica della natura dei singoli contratti a tempo determinato.

Nota a verbale

Le aziende si impegnano a garantire per ciascun lavoratore stagionale il maggior numero di giornate lavorative previste nel periodo del contratto di lavoro.

Articolo 4 - MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE E IL TURN OVER GENERAZIONALE

Le Parti sono costantemente impegnate nella promozione di modelli occupazionali volti alla stabilità e alla qualità dei rapporti di lavoro, nonché a favorire l'occupazione delle giovani generazioni.

Le Parti si impegnano a definire misure specifiche a carico delle imprese che possano favorire il turn over generazionale attraverso l'uscita anticipata di lavoratori prossimi al conseguimento dei requisiti pensionistici e la contestuale assunzione, con modalità da definire, di lavoratori da individuare nel bacino dei lavoratori a tempo determinato, tenuto conto della professionalità e dell'anzianità lavorativa in azienda.

Articolo 5 - PERIODO DI PROVA

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

- 6 mesi per i lavoratori della 1ª S, 1ª e 2ª categoria;
- 3 mesi per i lavoratori della 3ª categoria;
- 1 mese e mezzo per i lavoratori della 4ª categoria;
- 4 settimane per i lavoratori della 5ª categoria;
- 2 settimane per i lavoratori della 6ª categoria.

In caso di servizio prestato per almeno un biennio in altre aziende con analoghe mansioni, il periodo di prova viene ridotto alla metà.

È esente dal periodo di prova il lavoratore stagionale che ha già lavorato presso lo stesso datore di lavoro.

Durante il periodo di prova è in facoltà delle Parti rescindere il contratto in qualunque momento senza l'obbligo di preavviso e 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.

Articolo 6 - APPRENDISTATO

Per la disciplina dell'apprendistato, con particolare riferimento a quello professionalizzante, si fa riferimento alle vigenti norme di legge, D.lgs. 81/2015 e s.m.i..

Il periodo di prova è di 2 mesi di lavoro effettivo per i lavoratori per i quali è previsto l'inquadramento finale dal 1° al 3° livello e di 1 mese di effettivo lavoro per gli altri lavoratori.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli dal 5° al 1°.

La durata massima del periodo di apprendistato è così determinata:

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

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

- 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% 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 100% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Le ferie di cui all'articolo 31 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Due mesi prima del termine del contratto di apprendistato, le aziende svolgeranno un incontro con le OO.SS. territoriali stipulanti il CCNL per conoscere l'esito del periodo di apprendistato, ai fini della stabilizzazione.

Articolo 7 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro oltre che nelle ipotesi pre-

viste dalle leggi in materia (D.lgs. 81/2015 e s.m.i.), è consentita anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:

a) intensificazione temporanea dell'attività derivante da situazioni straordinarie e non prevedibili o indotte da particolari esigenze del mercato;

b) esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo;

c) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative diverse da quelle già previste dal D.lgs.81/2015 e s.m.i.

In considerazione delle particolari caratteristiche delle attività dei settore della trasformazione della foglia del tabacco, le Parti convengono che il numero massimo dei rapporti di lavoro con contratto a tempo determinato impiegati per le fattispecie contrattuali di cui alle precedenti lettere a), b) e c) è individuato prendendo a base di riferimento il numero di giornate complessive lavorate in azienda nell'anno precedente, diviso 270, ed applicando al rapporto così determinato la percentuale del 15%, facendo riferimento all'articolo 23 del D.lgs. 81/2015 e s.m.i., l'eventuale frazione di unità derivante dal suddetto rapporto è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo ad un numero inferiore a nove, resta ferma la possibilità di avere presenti in azienda fino a nove lavoratori con contratto a termine.

Articolo 8 - LAVORO TEMPORANEO IN SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 6 giugno 2015, n. 81, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dagli articoli 31, 32 e 33 della legge stessa, anche nelle seguenti fattispecie:

1. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;

2. temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte;

3. esecuzione di commesse che, per la specificità dei prodotti o delle lavorazioni richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

In considerazione delle particolari caratteristiche delle attività dei settore della trasformazione della foglia dei tabacco, le Parti convengono che i lavoratori con contratti di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui ai numeri da 1 a 3 non potranno superare in media trimestrale l'8% del numero di giornate complessive lavorate in azienda nell'anno precedente, diviso 270; l'eventuale frazione di unità derivante dal suddetto rapporto è arrotondata all'unità intera superiore. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo ad un numero inferiore a cinque, resta ferma la possibilità di avere presenti in azienda fino a cinque lavoratori con contratto a termine.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono, in analogia a quanto già individuato dal CCNL in materia di formazione e lavoro, quelle della 6ª categoria.

Inoltre, le Parti concordano di non ricorrere all'utilizzo della somministrazione a tempo indeterminato così come previsto dal comma 1 dell'articolo 31 del D.lgs. 81/2015.

Con cadenza annuale, l'azienda utilizzatrice comunica alle RSU o, in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del contratto, il numero e i motivi dei ricorsi al lavoro temporaneo.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo valgono le disposizioni di legge.

Articolo 9 - CONTROLLO DI PRESENZA

Sarà considerato assente qualsiasi lavoratore che non sia in condizioni di far constatare la sua presenza nello stabilimento.

Durante il lavoro nessun lavoratore dovrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo, né allontanarsi dallo stabilimento senza regolare autorizzazione.

Il permesso di uscita dallo stabilimento dovrà essere richiesto dal lavoratore al datore di lavoro o a chi per esso.

Il presente articolo si applica fatto salvo quanto previsto nella Parte Prima del presente CCNL in tema di lavoro agile.

Articolo 10 - ASSENZE E PERMESSI

Salvo motivi di forza maggiore, le assenze dovranno essere tempestivamente comunicate al datore di lavoro o a chi per esso ed altresì giustificate entro il giorno successivo a quello di inizio.

Per gravi e comprovate necessità familiari, al lavoratore dovrà essere concesso il permesso di allontanarsi dallo stabilimento. Le prime due ore di permesso dovranno essere retribuite, mentre per le successive è in facoltà dell'azienda di trattenere il salario corrispondente al periodo di sospensione del lavoro.

La Direzione aziendale concederà, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti ai lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap bisognosi di assistenza, di cui sia documentata la necessità dalle competenti strutture sanitarie pubbliche.

La richiesta dovrà essere avanzata al diretto superiore con congruo anticipo.

Viene data piena applicazione della legge 8 marzo 2000 n. 53 sui congedi parentali e della legge 5 febbraio 1992 n. 104 per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili.

Articolo 11 - TOSSICODIPENDENZA

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un periodo di aspettativa non retribuita motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, effettuano terapie di riabilitazione prestate o autorizzate dalle Aziende Sanitarie Locali.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, concederà a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapia riabilitativa da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specialistiche riconosciute dalle competenti Istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla legislazione vigente. Successivamente al positivo completamento della terapia di riabilitazione, le aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive, agevoleranno l'inserimento del dipendente nell'attività lavorativa.

Articolo 12 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I lavoratori sono inquadrati in unica scala classificatoria di sette categorie sulla base di declaratorie e profili.

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie verrà effettuato sulla base delle declaratorie e profili sotto riportati, fermo restando che eventuali contestazioni riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate, in sede aziendale, tra la Direzione e le RSU. In caso di mancato accordo per controversia interpretativa si farà ricorso alle rispettive Organizzazioni Sindacali a livello provinciale e, in fase successiva, alle rispettive organizzazioni a livello nazionale.

1ª CATEGORIA SUPER

Declaratoria

Appartengono a questa categoria quei lavoratori che, oltre a possedere i requisiti indicati nella declaratoria della 1ª categoria e avendo ampia discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa nonché la responsabilità del coordinamento di più servizi di notevole importanza, svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive di particolare rilievo ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella gestione di risorse.

1ª CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori amministrativi o tecnici con funzioni direttive che abbiano discrezionalità di poteri, con facoltà di iniziative per il buon andamento di determinati servizi di notevole importanza, nei limiti delle direttive generali loro impartite.

2ª CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che nel campo amministrativo o tecnico produttivo, avendo adeguata preparazione professionale, esplichino funzioni di concetto con facoltà di iniziativa e svolgano coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative.

3ª CATEGORIA

A) Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, in possesso di preparazione professionale ed esperienza di lavoro, svolgano compiti esecutivi di carattere tecnico o amministrativo secondo l'indirizzo e le disposizioni ricevute; ovvero che, nell'ambito dei compiti a loro affidati, coordinino e guidino, con l'esercizio di un certo potere di iniziativa, l'attività di altri lavoratori.

Profili

Impiegato amministrativo o tecnico responsabile di servizi o reparti che svolga lavori richiedenti particolare preparazione ed esperienza nel settore.

B) Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con compiti esecutivi che richiedono una preparazione pratica e professionale, a carattere tecnico o amministrativo, che nell'ambito dei loro compiti, senza poteri di iniziativa, eseguano lavori che possono comportare anche la guida e il controllo di operai.

Profili

Impiegato amministrativo o tecnico addetto ai servizi ed ai reparti che svolga lavori che richiedono preparazione ed esperienza.

Tecnico di campagna addetto alla sorveglianza di particolari settori (coltivazione a conduzione diretta, semenzai, ecc.); incaricato della guida dei lavoratori addetti alla cura del tabacco.

Addetto del servizio di portineria a cui sia anche affidata la registrazione di entrata e di uscita dei materiali da e per lo stabilimento.

Magazziniere con tenuta di registro o bollettario o schede di carico e scarico, con controllo della merce soltanto a quantità e non a valore.

Tecnico conduttore patentato di generatori di vapori.

Operaio responsabile della conduzione dell'impianto della cernita elettronica; operaio responsabile della conduzione dell'impianto di battitura; operario responsabile della galleria di essiccazione.

Operaio addetto alla manutenzione (meccanico, idraulico, elettricisti, ecc..).

4ª CATEGORIA

A) Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiano lavori che richiedono adeguata qualificazione o che abbiano acquisito un notevole grado di conoscenza del processo di lavorazione del tabacco.

Profili

Operaio responsabile dell'inscatolamento automatico; del laboratorio di analisi nelle aziende dotate di impianto di battitura; del vacuum-camera ed umidificazione.

Operai addetti alla conduzione di carrelli elevatori che abbiano comprovata esperienza nella mansione.

Coordinatrici alle lavorazioni.

Operai centralinisti.

Aiutante di tecnico inquadrato nella categoria superiore.

B) Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, possedendo adeguate conoscenze tecnico-pratiche, svolgano lavori attinenti al perfezionamento o al controllo del processo tecnico-produttivo.

Profili

Operai addetti alla conduzione di carrelli elevatori senza esperienza nella mansione.

Operai addetti al laboratorio di analisi, al controllo impianti di inscatolamento automatico, ricevimento automatico, al raffinamento del prodotto.

Operai addetti alla guardiania, addetti all'infermeria.

Nota a verbale

Le Parti si danno atto che la comprovata esperienza nella mansione si intende acquisita

dopo un anno di servizio continuativo per i lavoratori fissi o, per i lavoratori stagionali, due campagne continuative di attività lavorativa svolta in mansioni di carattere produttivo.

5ª CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze tecnico-pratiche, svolgano attività produttive.

Profili

Operai con adeguate conoscenze tecnico-pratiche addetti ai servizi vari; al ricevimento del tabacco sciolto; all'alimentazione dei nastri; alla cernita; allo stivaggio; alla fermentazione e all'assemblaggio degli involucri.

6ª CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgano attività produttiva senza adeguate conoscenze tecnico-pratiche o che svolgano attività di semplice manovalanza o attività manuali semplici.

Profili

Operai senza adeguate conoscenze tecnico-pratiche addetti ai servizi vari; al ricevimento del tabacco sciolto; all'alimentazione dei nastri; alla cernita; allo stivaggio; alla fermentazione e all'assemblaggio degli involucri.

Nota a verbale

Le Parti si danno atto che le adeguate conoscenze tecnico-pratiche si intenderanno acquisite dopo un anno di servizio continuativo per i lavoratori fissi o, per i lavoratori stagionali, tre campagne continuative di attività lavorativa svolta in mansioni di carattere produttivo.

QUADRI

La qualifica di "quadro", introdotta nel nostro ordinamento dalla legge n. 190/1985, si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale sovrastante e il restante personale della azienda e si identifica agli effetti classificatori nel livello 1° Super della classificazione

del personale.

Al "quadro" si applicano il trattamento economico del livello 1° Super e la normativa contrattuale prevista per gli impiegati.

L'azienda è tenuta ad assicurare il "quadro" contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa non grave nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

Ai "quadri" si riconoscono interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate.

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti, viene riconosciuta ai quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

In base a quanto previsto dall'articolo 6 della legge 13 maggio 1985 n. 190, in caso di svolgimento delle mansioni proprie del 1° livello Super, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente per motivi che diano diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione a tale livello e l'attribuzione della qualifica di quadro saranno effettuate trascorso un periodo ininterrotto di 6 mesi.

Le Parti si danno atto che con quanto sopra è stata data attuazione al disposto della legge n. 190/1985.

Nota a verbale

La continua evoluzione dell'organizzazione del lavoro, determinata dalle ricorrenti innovazioni tecnologiche e digitali integrate ormai nei processi produttivi aziendali, impone la necessità di una continua rivisitazione del sistema classificatorio, con il relativo aggiornamento delle declaratorie e dei profili professionali attualmente previsti.

Per tale finalità, viene istituita a partire dal mese di settembre 2025 una Commissione tecnica nazionale composta pariteticamente da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il CCNL. Al termine del lavoro istruttorio che dovrà concludersi entro il mese di settembre 2026, la Commissione consegnerà le risultanze del lavoro alle Parti stipulanti.

La Commissione resta attiva per tutto il periodo di vigenza del presente CCNL e si avvierà su richiesta di una delle Parti.

Articolo 13 - PASSAGGIO DI QUALIFICA

Il passaggio da operaio con rapporto di lavoro continuativo ad impiegato, sempre che non intervenga l'effettiva risoluzione del rapporto stesso in conseguenza di novazione, non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 14 - PASSAGGIO TEMPORANEO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Fatto salvo quanto specificamente previsto dal 6° comma dell'articolo contrattuale relativo ai quadri, qualora le funzioni effettivamente svolte dal lavoratore superino con carattere continuativo e comunque per un periodo non inferiore a 3 mesi i limiti della categoria attribuitagli, il lavoratore ha diritto al passaggio alla categoria superiore.

Tuttavia, la esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a 6 mesi, aspettativa, non dà luogo al passaggio di categoria per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Articolo 15 - ORARIO DI LAVORO

1) Per l'orario di lavoro si applicano le norme di legge.

La durata normale di lavoro per la fase di lavorazione del tabacco allo stato secco sciolto è di 40 ore settimanali, distribuite, di regola, in 7 ore giornaliere ad eccezione della giornata del sabato nella quale il lavoro avrà la durata di cinque ore, salvo diversa distribuzione nei primi 5 giorni della settimana, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, mediante esame in sede aziendale.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni la giornata del sabato è considerata lavorativa a tutti gli effetti, fermo restando che l'orario settimanale di lavoro è complessivamente di 40 ore.

L'orario di lavoro dovrà essere esposto in apposite tabelle da affiggere secondo le norme di legge.

Il tempo impiegato nel corso dell'orario normale per gli spostamenti da un locale all'altro per necessità di lavoro deva essere considerato come lavoro effettivo.

Ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono quelli fissati dalle vigenti disposizioni legislative.

2) Tutti i lavoratori hanno diritto di godere annualmente di un numero di giornate di riposo in sostituzione e pari alle ex festività religiose soppresse di cui alla legge n. 54/1977 e succes-

sive modificazioni, da aggiungere al termine della lavorazione per i lavoratori stagionali.

Per quanto riguarda le festività la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva, i lavoratori beneficeranno del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

3) Nelle aziende il cui lavoro è organizzato in un unico turno, la riduzione annua in atto di 60 ore dell'orario di lavoro, da godersi in aggiunta al trattamento di cui al punto 2), è elevata a 68 ore a decorrere dal 1° marzo 1991.

Ulteriori 8 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2026.

4) Per il personale stagionale il trattamento relativo alle ex festività religiose di cui alla legge 5 marzo 1977 n. 54 e s.m.i. nonché quello delle prime 48 ore di riduzione d'orario si intende riproporzionato nella misura di ore 13,33 per ogni mese di effettivo lavoro.

Le restanti 20 ore di riduzione di orario, maturabili con le decorrenze di cui al precedente punto 3), verranno riproporzionate di ore 1,66 per ogni mese di effettivo lavoro.

Ulteriori 8 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2026.

5) La riduzione annuale dell'orario di lavoro di cui ai punti 2) e 3) verrà goduta:

- per il personale stagionale, al termine della lavorazione, con esclusivi effetti aggiuntivi sugli istituti contrattuali del trattamento di fine rapporto, tredicesima e quattordicesima mensilità;
- per il personale fisso nell'arco dell'anno, secondo necessità.

6) Per le aziende che ai fini di una migliore utilizzazione degli impianti intendano ripartire l'orario contrattuale su 6 giorni settimanali di più turni, verranno riconosciute ulteriori 8 ore a titolo di riduzione dell'orario di lavoro in aggiunta a quanto previsto al punto 3).

7) Restano validi i trattamenti di miglior favore in essere rispetto alla regolamentazione dell'orario di lavoro su più turni.

8) Per far fronte alle variazioni di intensità della produzione l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato anche come media in un arco temporale annuo o nell'intero periodo di durata del contratto a tempo determinato fino ad un massimo per il superamento dell'orario settimanale medesimo - rispettivamente di 160 ore per anno solare o 64 per un'attività di durata pari a 4 mesi (detto valore s'intende correlativamente riproporzionabile per esercizi di durata superiore o inferiore).

In questo caso la Direzione aziendale, esaminate con le Rappresentanze Sindacali Unitarie

le esigenze produttive, attuerà per l'intera azienda, per unità produttive o gruppi di lavoratori, orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale, e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale.

Gli incontri tra Direzione aziendale e Rappresentanze Sindacali Unitarie si terranno con tempestività correlata alla possibilità di previsione dei periodi con prestazioni sia superiori sia inferiori all'orario contrattuale.

Le prestazioni lavorative inferiori all'orario normale di cui al punto 1) potranno essere realizzate tramite l'attribuzione di giornate, mezze giornate o gruppi di ore di riposo retribuito per singoli lavoratori, per un totale di ore corrispondenti a quelle di superamento dell'orario settimanale contrattuale maggiorato del 10%.

Gli scostamenti dal programma così definito saranno parimenti comunicati alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dovranno comunque essere realizzati entro tre mesi dalla data inizialmente prevista.

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 agii effetti degli istituti contrattuali.

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario come sopra programmati saranno considerate straordinarie agli effetti contrattuali.

L'attuazione della flessibilità così come indicata è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Nel realizzare la flessibilità degli orari contrattuali relativamente alla manodopera femminile, l'azienda terrà conto delle oggettive caratteristiche dei servizi di trasporto presenti sul territorio.

9) Fermo restando quanto previsto dalle rispettive norme contrattuali, nell'intento di perseguire un sempre maggiore livello di produttività e la più razionale utilizzazione degli impianti, avuto riguardo, altresì, alla rilevanza degli assetti occupazionali, la determinazione dei periodi di godimento delle ferie, l'eventuale utilizzo delle ex festività e delle riduzioni dell'orario di lavoro su base annua di cui ai punti precedenti formeranno oggetto di un esame preventivo tra Direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie nella salvaguardia delle punte di maggiore intensità produttiva e con l'esclusione dei periodi di attività stagionali.

10) Nell'ultimo trimestre dell'anno, aziende ed RSU concorderanno un calendario annuo di massima, che tenga conto delle esigenze prospettiche del ciclo produttivo e dei lavoratori. A tale proposito, anche per meglio governare la flessibilità del ciclo produttivo potrà prevedersi l'istituzione della "banca ore".

Dichiarazioni delle Parti

Le Parti affermano che la regolazione dell'orario di lavoro deve essere di pertinenza delle Parti sociali, attraverso la contrattazione collettiva.

Le Parti, qualora fosse approvata una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si impegnano ad incontrarsi per convenire, nel pieno e completo rispetto di tale nuova disciplina, gli eventuali adattamenti alle specifiche esigenze del comparto.

Per la vigenza di questo contratto le Parti convengono che, per attutire le ricadute occupazionali determinate da eventuali crisi di mercato e produttive del settore, ferma restando l'utilizzabilità degli strumenti di legge in materia di contratti di solidarietà, cassa integrazione guadagni e mobilità, contratti part-time ed altri successivi provvedimenti, si potrà fare ricorso, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, e ferma restando l'autonomia delle Parti a livello aziendale nel valutarne la praticabilità, ad una riduzione temporanea e reversibile dell'orario di lavoro, mediante la gestione collettiva dei diritti relativi alla riduzione dell'orario e della prestazione annua.

La predetta gestione collettiva nonché il ricorso alle sopracitate ulteriori riduzioni di orario saranno realizzati mediante l'attivazione, da parte delle aziende, di un'apposita contrattazione.

Articolo 16 - RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale, il quale dovrà cadere normalmente di domenica.

Ad ogni effetto di legge sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche, anche i seguenti:

a) 1) 25 aprile - Anniversario Liberazione
2) 1° maggio - Festa del Lavoro
3) 2 giugno - Festa della Repubblica

b) 1) 1° gennaio - Capodanno
2) 6 gennaio - Epifania
3) Lunedì di Pasqua
4) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo - per il solo Comune di Roma
5) 15 agosto - Assunzione di Maria
6) 1° novembre - Tutti i Santi
7) 8 dicembre - Immacolata Concezione
8) 25 dicembre - S. Natale
9) 26 dicembre - S. Stefano

c) Festa del S. Patrono del luogo (fatto salvo il punto 4 della lettera b).

Per tutte le giornate festive nazionali e infrasettimanali sopra elencate, nonché per quella del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro, nel caso non vi sia prestazione di lavoro, non è dovuta al lavoratore nessuna retribuzione, intendendosi la stessa compresa nella paga mensile.

Nel solo caso in cui una delle sopraddette giornate festive 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.

Se nelle festività nazionali, infrasettimanali e del Santo Patrono vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta al lavoratore, oltre alla retribuzione normale di cui sopra, la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo.

In sede aziendale potrà essere concordato il godimento delle festività di cui sopra al termine della lavorazione con conseguenti prolungamenti del periodo di occupazione, ferma restando la percentualizzazione retributiva delle stesse, prevista dell'articolo 42.

Dichiarazione a verbale

Il trattamento per i giorni che in conseguenza della legge 5 marzo 1977, n. 54 modificata dal DPR 28 dicembre 1985 n. 792, hanno cessato di essere festivi è regolato dall'articolo 15 - orario di lavoro.

Articolo 17 - LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

Il lavoro compiuto oltre l'orario normale fissato all'articolo 15 viene considerato straordinario e non può protrarsi per più di due ore al giorno o dodici ore settimanali, tranne che per il periodo di ricevimento del tabacco o per operazioni riconosciute improrogabili dalle Parti.

Il lavoro notturno è quello che si svolge dalle ore 22 alle ore 6 del mattino successivo.

Per lavoro festivo s'intende quello effettuato nei giorni indicati all'articolo 16.

Non si considerano notturne o festive le ore di lavoro incluse in regolari turni periodici.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario e festivo viene compensato con le seguenti percentuali di maggiorazioni della retribuzione oraria:

- lavoro straordinario feriale diurno 30%
- lavoro straordinario festivo diurno 50%
- lavoro straordinario feriale notturno 45%
- lavoro straordinario festivo notturno 55%
- lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo) 45%

- lavoro notturno non compreso in turni 35%
- lavoro notturno in turni 20%

Queste maggiorazioni non possono cumularsi, ma la maggiore assorbe la minore.

La prestazione del lavoro straordinario non può essere rifiutata senza giustificato motivo.

Articolo 18 - LAVORI PESANTI

Agli operai addetti alla sistemazione del tabacco nelle scatole, alla chiusura, trasporto a mano e stivatura a mano delle scatole, nei limiti consentiti dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, va corrisposta, in aggiunta alla retribuzione, una indennità oraria di € 0,07489 (pari ad € 12,95532/ mese).

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che restano fermi gli ambiti di applicazione già individuati in sede aziendale e che, ai fini dell'erogazione dell'importo di cui sopra, si procederà ad assorbimento fino a concorrenza dei trattamenti eventualmente corrisposti a livello aziendale.

Articolo 19 - INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti della giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti della giornata, qualora l'azienda trattenga i lavoratori nello Stabilimento questi avranno diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Qualora per avversità atmosferiche o per altre cause di forza maggiore non sia possibile iniziare il lavoro, agli operai regolarmente presentatisi verrà corrisposta una indennità ragguagliata a n. 2 ore di lavoro. Tale indennità non compete se gli operai sono stati tempestivamente preavvertiti.

Articolo 20 - RECUPERI

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore riconosciuta per l'interruzione di lavoro, purché esso sia contenuto nei limiti massimi di 1 ora al giorno e si effettui entro n. 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Articolo 21 - COTTIMO

È vietata ogni forma di cottimo.

Articolo 22 - APPALTI

Nel rispetto della legislazione vigente ed anche allo scopo di tutelare i lavoratori dipendenti, le Aziende prima di procedere ad affidare eventuali appalti a soggetti terzi, esamineranno tutte le possibili soluzioni alternative e, comunque, provvederanno a fornire opportuna informazione alle rappresentanze sindacali aziendali, e, in assenza, alle strutture territoriali competenti.

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, nonché all'applicazione dei CCNL del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Per quanto riguarda i contratti già in essere, questi dovranno essere adeguati entro due anni dall'entrata in vigore del presente CCNL.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico – normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

Articolo 23 - PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI E MENSILIZZAZIONE

Il pagamento delle retribuzioni deve essere effettuato dal datore di lavoro - in via posticipata - a mezzo di busta paga che dovrà indicare chiaramente gli elementi che costituiscono la retribuzione ordinaria ed eventualmente quella del lavoro straordinario, del lavoro festivo, di recupero, multe, ecc..

Mensilizzazione

Criteri adottati per la trasformazione della paga oraria degli operai:

1) il minimo di paga base oraria è moltiplicato per 173;
2) le misure giornaliere dell'indennità di contingenza sono moltiplicate per 26;
3) eventuali emolumenti diversi dalla paga base e dall'indennità di contingenza, qualora lo consenta la loro natura e le loro caratteristiche, possono essere mensilizzati;

4) le festività cadenti in giorno lavorativo sono comprese nella retribuzione mensile, mentre quelle coincidenti con la domenica sono compensate in base ad 1/26 della retribuzione mensile.

Articolo 24 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Gli elementi costitutivi della retribuzione sono:

a) minimo contrattuale;
b) quote di indennità di contingenza;
c) aumenti periodici di anzianità.

Nell'allegato A sono stabilite le misure dei minimi tabellari.

Articolo 25 - QUOTA ORARIA E GIORNALIERA

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile per 173.

Per la determinazione di una giornata di lavoro si divide la retribuzione mensile per 26.

Articolo 26 - PREMIO DI RISULTATO

In applicazione delle normative e dei Protocolli vigenti, l'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal CCNL dovrà avere 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 competitività, di redditività e di qualità.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro e le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

In relazione allo stato di attuazione dei citati programmi saranno possibili verifiche tecniche sui parametri di riferimento.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui sopra, data la loro caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori, non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Le erogazioni di cui sopra dovranno avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge.

In occasione della contrattazione integrativa saranno garantite le condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni per un periodo di 2 mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e, comunque, fino a 2 mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente.

Fermo restando il rispetto e lo spirito della previgente prassi negoziale, con particolare riferimento alle piccole imprese, le Parti si danno atto che la contrattazione integrativa non potrà avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto.

Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche, comunque denominate, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni così come sopra specificato mentre la parte fissa verrà congelata, salvo diversa pattuizione.

Tali armonizzazioni non dovranno comportare oneri aggiuntivi.

La titolarità della contrattazione a livello di azienda verrà esercitata dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie congiuntamente alle strutture territoriali e/o nazionali.

Tenuto conto che la coltivazione e la lavorazione del tabacco sono prevalentemente concentrate in quattro bacini territoriali, identificabili a livello sub-regionale, si ritiene opportuno poter procedere alla contrattazione di 2° livello anche su base territoriale.

Nota a verbale

Per le Società articolate in più unità produttive il premio verrà contrattato a livello di gruppo.

Articolo 26 Bis - TRATTAMENTO ECONOMICO PER MANCATA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le aziende che non realizzano la contrattazione del premio per obiettivi di cui all'art. 26 del CCNL, erogheranno, a titolo di indennità per mancata contrattazione di secondo livello a favore dei lavoratori dipendenti, un importo pari a 30 €.

Tali importi saranno erogati a far data dalla sottoscrizione del presente accordo 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 omnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

Per i lavoratori OTD tale importo si intende parametrato su base giornaliera.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla legge 297/82 e in applicazione degli artt. 40 e 41 del presente CCNL, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

Articolo 27 - CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione normale. Il datore di lavoro integrerà, fino a concorrenza dei predetti 15 giorni, le 8 giornate poste a carico dell'INPS, delle quali potrà effettuare il conguaglio con il contributo assegni nucleo familiare. Durante il congedo il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Articolo 28 - RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di richiamo ordinario sotto le armi, valgono le disposizioni della legge 3 maggio 1955, n. 370 e s.m.i. Il datore di lavoro conserva il posto al lavoratore e gli corrisponde per il periodo di tre mesi una indennità mensile pari allo stipendio globale. Per lo stesso periodo il datore di lavoro è tenuto a mantenere alla famiglia del dipendente l'alloggio, sempre che ciò non sia incompatibile con le esigenze della sostituzione.

Il tempo trascorso in servizio militare per richiamo alle armi viene computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Articolo 29 - DIRITTO ALLO STUDIO

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi di cui al comma precedente non potranno, comunque, avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno, che potranno essere impiegate anche per sostenere gli esami per il diploma di scuola secondaria di secondo grado e di laurea.

Nell'arco di un anno il 3% dei lavoratori occupati dall'azienda nell'unità produttiva, potrà usufruire dei permessi retribuiti, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'azienda almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamen-

te i certificati di frequenza mensili con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma quarto.

Nota a verbale

Potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al presente articolo anche i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato superiore a 4 mesi.

Articolo 30 - LAVORATORI MIGRANTI

Confermando come principio base la parità di diritti e tutele tra i lavoratori, si introducono alcune norme specifiche, con l'obiettivo di favorire l'integrazione dei lavoratori immigrati:

- viene esteso il riconoscimento dei permessi di cui all'articolo 29 del vigente CCNL (150 ore) anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana, alle medesime condizioni previste per il diritto allo studio di cui all'articolo 29;
- si riconoscono permessi non retribuiti ai lavoratori che manifestano la volontà di rispettare festività religiose non contemplate nel vigente CCNL nel limite di 2 festività per anno. Per i dipendenti stagionali le suddette giornate lavorative potranno essere recuperate in periodi temporali diversi;
- al fine di agevolare i lavoratori migranti nei ricongiungimenti familiari si consente loro di poter usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati.

Articolo 31 - FERIE

Il lavoratore non in prova ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito pari a 26 giorni lavorativi.

In caso di settimana lavorativa distribuita su 5 giorni, il godimento di una giornata di ferie è pari a giorni 1,2.

Al lavoratore assunto per il periodo di campagna spettano 2,166 giorni di ferie retribuiti per ogni mese di servizio prestato pari a 13 giorni al semestre (vedi articolo 42).

L'epoca delle ferie verrà concordata in sede aziendale, fermo restando il godimento di un periodo minimo continuativo, purché maturato, della durata di 2 settimane.

Nel periodo di ferie non sono comprese le festività che ricorrono durante, all'inizio e alla fine del periodo stesso.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni si considera come mese compiuto. Agli effetti di ciò, non dovranno computarsi le sospensioni di lavoro che abbiano durata superiore a 6 giorni feriali.

1ª nota a verbale

Le ferie per il personale stagionale, se godute al termine della lavorazione, prolungano convenzionalmente il rapporto di lavoro.

Resta ferma la compensazione delle ferie mediante l'applicazione della normativa di cui all'articolo 42.

Sull'importo derivante dall'applicazione di tale normativa avrà esclusivo effetto l'istituto contrattuale della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto.

Articolo 32 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Ai lavoratori, per l'anzianità maturata ininterrottamente presso la stessa Azienda, sarà corrisposto per ogni biennio, e sino ad un massimo di cinque, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascuna categoria.

L'importo in cifra fissa per gli aumenti periodici rapportato a mese è il seguente:

IMPIEGATI	
Categoria 1ª e 1ª S	€ 17,00
Categoria 2ª	€ 15,00
Categoria 3ªA	€ 14,00
Categoria 3ªB	€ 13,00

OPERAI	
Categoria 3ªB	€ 13,00
Categoria 4ªA/B	€ 12,00
Categoria 5ª	€ 11,00
Categoria 6ª	€ 10,00

L'importo di cui sopra non potrà essere assorbito da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dall'importo di cui sopra maturato o da maturare.

L'importo dovuto a titolo di aumento periodico decorrerà dal primo giorno del periodo di

paga immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

L'importo dovuto a titolo di aumento periodico assorbe, fino a concorrenza, eventuali aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria superiore gli importi relativi agli aumenti periodici precedentemente maturati verranno ricalcolati in base alla nuova categoria di assegnazione.

Articolo 33 - 13ª e 14ª MENSILITÀ

In occasione del Natale l'azienda erogherà a tutti i lavoratori una 13ª mensilità pari alla retribuzione mensile percepita e, di norma con la retribuzione del mese di giugno, una 14ª mensilità, di importo pari, anche questa, alla retribuzione mensile percepita.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª e della 14ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno calcolate come mese intero.

Articolo 34 - TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia accertata secondo i criteri previsti dalla vigente normativa di legge, al prestatore d'opera competerà l'assistenza stabilita dalla legge n. 833 del 23 dicembre 1978 e s.m.i..

Il lavoratore di norma deve avvertire l'azienda entro le ore 10 del primo giorno di assenza, anche telefonicamente, salvo caso di giustificato impedimento. Il lavoratore deve comunicare entro due giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza al datore di lavoro, tramite posta elettronica o altro mezzo messo a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

L'invio di detto certificato è prescritto anche per assenze di durata fino a tre giorni. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, sia in caso di inizio che di prosecuzione dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considera ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare dagli organi competenti lo stato della malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia non appena ne abbia avuta comunicazione.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo in ciascun giorno, anche se domenicale, o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, fino al termine dell'evento morboso.

Il lavoratore che - per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi - non possa

osservare tali fasce orarie è tenuto a dare preventiva comunicazione all'azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.

Ogni mutamento di domicilio o dimora, anche se temporaneo, nel corso del periodo di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro, deve essere comunicato tempestivamente dal lavoratore all'azienda.

Il lavoratore che, salvi i casi comprovati, durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro, incorre nei provvedimenti disciplinari di cui all'articolo 44 con gradualità a seconda della ripetitività delle infrazioni riscontrate.

L'azienda darà informazione al lavoratore almeno 48 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto e in ogni caso 48 ore prima dell'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro.

Operai

A partire dal 1° giorno di malattia e fino al temine della malattia stessa, ed in ogni caso fino al termine massimo del 180° giorno di malattia, l'azienda corrisponderà al lavoratore per ogni giorno di assenza debitamente certificata un'integrazione del trattamento erogato dall'INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione normale.

Per i lavoratori stagionali si richiamano le disposizioni di legge vigenti in materia.

Per le malattie che superano i sei giorni, l'azienda corrisponderà il 100% della retribuzione normale netta anche per i giorni di carenza.

Durante le assenze per malattia il datore di lavoro è tenuto a conservare il posto, ai lavoratori fissi, per un periodo di 180 giorni. Nel caso di concomitanza di evento morboso di particolare gravità, il suddetto periodo complessivo di conservazione del posto è elevato, senza corresponsione della retribuzione, a 12 mesi.

Per gli altri lavoratori durante le assenze di malattia, il datore di lavoro è tenuto a conservare il posto fino alla scadenza del rapporto oppure fino al termine della lavorazione in corso e, in ogni caso, non oltre il termine massimo di 180 giorni.

Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulatile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o comunque derivanti da norme generali in atto o future.

Impiegati

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio l'impiegato con rapporto a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto per 12 mesi, col seguente trattamento:

a) quattro mesi di stipendio intero e quattro mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio inferiore a 5 anni;

b) cinque mesi di stipendio intero e cinque di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio da 5 a 10 anni;

c) sei mesi di stipendio intero e sei mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio di oltre 10 anni.

Le interruzioni suddette non si sommano quando si verificano alla distanza di almeno un anno dalla fine della interruzione precedente.

Per tutto il personale, nel caso di patologie gravi (uremia cronica, talassemia, emopatie sistematiche, neoplasie) che richiedono terapie salvavita, i giorni di assenza dal lavoro per sottoporsi a tali terapie, debitamente certificati dalle competenti ASL o struttura convenzionata, non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comporto sopra indicati, né ai fini del computo degli archi temporali di cui ai commi precedenti.

Lavoratori con disabilità certificata

Le Parti, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutela del principio di parità di trattamento, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/78/CE ed all'attuazione di essa a livello nazionale operata con il D.lgs. n. 216 del 2003, intendono con il presente Contratto dettare una disciplina differenziata del comporto di malattia valevole per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della legge n. 68/99, sul rilievo che essi risultano maggiormente esposti al rischio di malattia a causa di tale condizione, e ciò indipendentemente dalla riconducibilità dell'assenza per malattia alla patologia invalidante.

Le Parti convengono che i termini di conservazione del posto durante la malattia previsti dal presente articolo sono aumentati di 90 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della legge n. 68/99.

Durante il periodo ulteriore di conservazione del posto, non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

Le Parti, a fronte di un intervento normativo di miglior favore che detti una specifica disciplina di tali ipotesi, si incontreranno per definire i necessari interventi.

Articolo 35 - INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio capo diretto, il quale provvederà affinché sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

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

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 dell'indennità di invalidità temporanea erogata dal predetto Istituto assicuratore, una integrazione di tale indennità in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta.

Durante l'assenza per infortunio sul lavoro il datore di lavoro è tenuto a conservare il posto ai lavoratori fissi fino a guarigione clinica, comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

La conservazione del posto e il relativo trattamento di integrazione, per gli altri lavoratori, viene assicurato fino alla scadenza del rapporto oppure al termine della lavorazione in corso.

Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o comunque derivanti da norme generali in atto o future.

Articolo 36 - TRASFERIMENTI

Al lavoratore che venga trasferito da uno stabilimento, o altra unità operativa, ad altro della stessa azienda, sempreché il trasferimento comporti un effettivo cambiamento di residenza, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per lui, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendere con l'azienda.

È dovuta inoltre una indennità di trasferimento una tantum nella misura di 70 ore della retribuzione globale di fatto al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 100 ore di retribuzione globale di fatto, oltre a 10 ore della stessa, per ogni familiare a carico e convivente che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di anzianità e al preavviso.

Articolo 37 - SPESE DI TRASPORTO, MEZZI DI TRASPORTO, INDENNITÀ DI TRASFERTA

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese di trasporto incontrate nell'espletamento delle sue mansioni, a meno che il mezzo di trasporto non gli venga fornito dall'azienda.

Qualora il servizio richieda il pernottamento fuori sede, il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese di vitto e alloggio più il 20% delle spese documentate.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 38 - INDENNITÀ MANEGGIO DENARO

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo di stipendio e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza.

Articolo 39 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI PER I LAVORATORI NON IN PROVA

Operai

Il licenziamento dell'operaio fisso non in prova, non effettuato ai sensi dell'articolo 45, o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno con un preavviso di una settimana.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del predetto termine deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato e non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Impiegati

La risoluzione normale del rapporto di impiego a tempo indeterminato non può avvenire senza preavviso, i cui termini, tanto in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, quanto in caso di dimissioni da parte dell'impiegato, sono stabiliti nel modo seguente: mesi 2, 3, 4, rispettivamente per anzianità di servizio fino a 5 anni (sempreché sia stato superato il periodo di prova), da 5 a 10 anni, superiore a 10 anni.

I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Durante la decorrenza del termine di preavviso, l'impiegato ha diritto, tenuto conto delle

esigenze dell'azienda, ad ottenere adeguati permessi per la ricerca di un'altra occupazione.

Sia per il personale operaio che impiegato, al fine di armonizzare le norme relative ai licenziamenti collettivi e per garantire parità di trattamento a tutti i lavoratori, le aziende si impegnano a non applicare quanto previsto dal D. lgs. 4 marzo 2015 n. 23, in merito al solo tema delle procedure relative all'interruzione del rapporto di lavoro.

Articolo 40 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO PER IL PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Ai lavoratori (operai e impiegati) che abbiano con l'azienda un rapporto continuativo di lavoro compete, in caso di sua risoluzione, un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme previste dalla legge del 29 maggio 1982 n. 297.

È facoltà del datore di lavoro dedurre dal trattamento di fine rapporto, e fino a concorrenza del relativo importo, quanto l'impiegato abbia diritto di percepire, in conseguenza del licenziamento, per atti di previdenza compiuti dall'azienda. Nessuna deduzione è peraltro ammessa per quanto venga corrisposto all'impiegato dal "Fondo di Previdenza" gestito dall'Enpaia.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- indennità di contingenza secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuali superminimi;
- 13ª e 14ª mensilità;
- maggiorazioni per lavoro notturno in turni aventi carattere continuativo;
- indennità per lavori pesanti svolti in via continuativa di cui all'articolo 18;
- premio di produzione;
- indennità maneggio danaro.

Articolo 41 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO PER I LAVORATORI STAGIONALI (GIÀ INDENNITÀ DI FINE CAMPAGNA O PREMIO DI FINE LAVORO)

Ai lavoratori assunti per il periodo di campagna, o comunque con contratto a tempo determinato, il datore di lavoro corrisponderà, all'atto del licenziamento, un trattamento di fine rapporto determinato secondo la legge del 29 maggio 1982, n. 297.

Ferma rimanendo la natura del contratto a tempo determinato per il personale stagionale, ai lavoratori che abbiano prestato la propria opera presso la stessa azienda verranno altresì

corrisposte:

- € 5,00 per ogni mese di occupazione nella 3ª e nella 4ª campagna;
- € 10,00 per ogni mese di occupazione nella 5ª e nella 6ª campagna;
- € 15,00 per ogni mese di occupazione nella 7ª e nell'8ª campagna;
- € 20,00 per ogni mese di occupazione oltre la 8ª campagna.

Per i suddetti importi sono da considerare come mesi interi le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Norma transitoria

Agli effetti di cui sopra verranno riconosciute utili le campagne già lavorate presso la stessa azienda.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- indennità di contingenza secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- eventuali superminimi;
- 13ª e 14ª mensilità;
- maggiorazione per lavoro notturno in turni aventi carattere continuativo;
- indennità per lavori pesanti svolti in via continuativa di cui all'articolo 18.

Articolo 42 - MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

Per i lavoratori assunti per il periodo di campagna, l'importo dovuto per gli istituti contrattuali di cui agli artt. 16, 31 e 33 - ferme restando le norme stabilite in detti articoli - sarà calcolato in base alle sottoindicate misure percentuali forfetarie della retribuzione globale di fatto, esclusi gli importi relativi ad eventuali prestazioni per lavoro straordinario:

- festività 4,35%
- ferie 8,67%
- 13ª mensilità 8,33%
- 14ª mensilità 8,33%

La corresponsione degli importi dovuti per gli istituti contrattuali sarà effettuata in più soluzioni, o in una, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Da tali importi saranno detratte le somme eventualmente già corrisposte dall'azienda agli stessi titoli, compreso il caso di godimento delle ferie e delle festività nel corso del rapporto di lavoro.

Articolo 43 - DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera in conformità e nei limiti dell'incarico conferitogli dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a mantenere nello svolgimento delle sue attività un contegno corretto e rispondente ai suoi doveri e particolarmente:

a) a rispettare l'orario di lavoro;

b) ad assolvere con la massima assiduità e diligenza le mansioni affidategli, con la piena osservanza e con gli obblighi derivatigli dal presente contratto;

c) a conservare l'assoluto segreto d'ufficio; a non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda né trattare per conto proprio o di terzi affari in concorrenza con il datore di lavoro;

d) ad avere cura dei locali, dei mobili, degli oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Qualora il lavoratore si trovi nell'impossibilità di esercitare una qualunque funzione inerente al mandato ricevuto, deve informare immediatamente il datore di lavoro o chi per esso.

Articolo 44 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza da parte del lavoratore dei suoi doveri, compresi quelli stabiliti dall'articolo 34 (limitatamente ai quali si procederà con le gradualità dei provvedimenti previsti alle sottoindicate lettere dalla a) alla e) a seconda della ripetitività delle infrazioni riscontrate) può dar luogo ai seguenti provvedimenti:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa da applicare fino ad un massimo dell'importo di 4 ore di retribuzione;
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
e) risoluzione immediata del rapporto di lavoro, quando ricorrono gli estremi di cui all'articolo 45 e secondo le norme in esso contenute.

I provvedimenti vengono applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze e al grado della colpa.

È fatto salvo il diritto del datore di lavoro ad ogni sua azione per danni arrecati dal lavoratore e al conseguente risarcimento.

In via esemplificativa incorre nei provvedimenti della multa e della sospensione il lavoratore che:

1) abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
2) ritardi l'inizio del lavoro, ne anticipi la cessazione o lo sospenda senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
3) contravvenga al divieto di fumare espressamente disposto con apposito cartello per ragioni tecniche e di sicurezza;
4) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza;
5) non osservi l'obbligo di cui al 4° comma dell'articolo 34;
6) non comunichi al superiore diretto l'assenza dal posto di lavoro con almeno 12 ore di anticipo, fatte salve cause di forza maggiore, tra queste gli infortuni, malattie e altri imprevisti documentabili su richiesta, intercorsi successivamente.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere b), c) e d) dovrà essere effettuata nel rispetto delle norme di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per i licenziamenti disciplinari, di cui all'articolo 45 si applicano i primi 3 commi dell'articolo 7 sopracitato.

Articolo 45 - RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore che provochi all'azienda serio danno morale o materiale, o che commetta gravi inadempienze relative alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che comunque compia una infrazione o mancanza tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenza ingiustificata prolungata oltre 5 giorni consecutivi;
b) le assenze ingiustificate ripetute per 5 volte in un anno nei giorni precedenti e seguenti i festivi e le ferie;
c) recidiva al divieto di fumare di cui al punto 3) dell'articolo 44;
d) diverbio litigioso seguito da vie di fatto;
e) atti di insubordinazione, trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno;
f) furto o danneggiamento volontario del materiale dell'azienda;
g) minacce, ingiurie, violenze, vie di fatto verso il datore di lavoro o chi per esso, o verso i superiori;
h) azioni commesse dal lavoratore per le quali gli sia stata comminata una condanna detentiva, con sentenza passata in giudicato;
i) abuso di potere, pregiudizievole trascuratezza, colpa grave o dolo nel disimpegno delle mansioni e dell'esecuzione del lavoro.

Sono da considerare fra le giuste cause di dimissioni senza preavviso da parte del lavoratore le seguenti:

a) minacce, ingiurie, vie di fatto;
b) riduzione arbitraria dello stipendio, mancata corresponsione dello stipendio contrattuale, ritardato pagamento di esso oltre tre mesi;
c) modifica delle eventuali pattuizioni del contratto individuale, se non concordata con il lavoratore.

Nel caso di dimissioni senza preavviso, per giusta causa è dovuta al lavoratore l'indennità di preavviso, oltre il trattamento di fine rapporto, come se fosse avvenuto il licenziamento.

Articolo 46 - ASSICURAZIONI SOCIALI

Per le assicurazioni sociali valgono le disposizioni di legge e le norme di cui all'accordo allegato.

Gli impiegati devono essere iscritti all'Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per gli Impiegati dell'Agricoltura (Enpaia) per tutte le forme gestite dall'Ente stesso.

Articolo 47 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE VOLONTARIA

Le Parti, nella condivisione dell'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, aderiscono ad Alifond, il Fondo nazionale pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria alimentare e dei settori affini.

Le Parti, per quanto concerne la disciplina normativa del fondo fanno espresso rinvio alle fonti istitutive dello stesso.

La facoltà per i lavoratori di divenire soci del fondo, ferma restando la volontarietà dell'adesione, riguarderà le seguenti qualifiche:

- dipendenti con contratto a tempo indeterminato non iscritti all'Enpaia;
- dipendenti con contratto a tempo determinato complessivamente superiore a sei mesi (salvo modificazioni della disciplina normativa di Alifond) nell'arco di un anno solare presso la medesima azienda, non iscritti all'Enpaia.

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e dell'azienda nella quale presta la propria attività, saranno costituite da:

- l'1,50% a decorrere dal 1° luglio 2025 a carico dell'azienda;
- una quota non inferiore all'1% a carico del lavoratore.

Sono soci del Fondo i dipendenti che hanno sottoscritto l'atto di adesione, secondo le procedure previste dallo Statuto e dai regolamenti del Fondo e le aziende dalle quali tali destinatari dipendono.

Le Parti, nel condividere l'importanza di individuare iniziative promozionali mirate a favorire l'adesione dei lavoratori alla previdenza complementare volontaria, stabiliscono la programmazione di un'ora di assemblea annua inerente ad Alifond e di momenti di confronto per monitorare le adesioni e valutare successive iniziative da intraprendere per il restante periodo di vigenza del contratto.

Articolo 48 - FONDO SANITARIO

Tutti i lavoratori saranno iscritti al Fondo F.I.L.COOP. Sanitario.

I lavoratori hanno la facoltà di non aderire al Fondo, dando comunicazione scritta di recesso all'Azienda, entro 30 giorni dalla data di assunzione.

I contributi annuali da versare al Fondo sono a totale carico delle aziende e vengono fissati, per la durata del presente contratto, a prescindere da eventuali variazioni che possano intervenire, comprese decisioni unilaterali del Fondo stesso, nella seguente misura:

1) lavoratori fissi: 52 €/anno;

2) lavoratori stagionali: 36 €/anno.

Le Parti, in collaborazione con il F.I.L.COOP. Sanitario, provvederanno ad agevolare gli adempimenti amministrativi necessari per l'adesione delle aziende al Fondo e per informare compiutamente i lavoratori sulle prestazioni previste dal Fondo.

Nel caso in cui i lavoratori volessero acquisire prestazioni supplementari erogate dal F.I.L.COOP. Sanitario, le modalità e la relativa contribuzione, compartecipata, sarà oggetto di contrattazione a livello aziendale.

Articolo 49 - AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro per le donne ed i fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Articolo 50 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

Per la tutela della maternità valgono le disposizioni di legge.

A far data dalla stipula del presente CCNL, la lavoratrice a tempo indeterminato riceverà un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i cinque mesi di assenza obbligatoria. Tale trattamento è considerato utile ai fini del computo della 13° e 14° mensilità.

In occasione del parto, si prevedono due giornate l'anno di permesso retribuito a favore del padre lavoratore dipendente, aggiuntive rispetto al congedo di paternità obbligatorio, che potrà essere goduto anche in caso di adozione o di affido preadottivo.

Viene consentito a madri e padri di frazionare in ore i permessi loro spettanti per assistere i figli di età inferiore agli otto anni.

Si prevedono tre giornate retribuite l'anno di astensione dal lavoro spettanti a genitori che hanno figli ammalati di età fino ai tre anni, previa presentazione di certificato medico.

Si prevedono dieci giornate l'anno di astensione dal lavoro spettanti a genitori che hanno figli ammalati di età compresa tra i tre e i quattordici anni. Nel caso di ricoveri ospedalieri o nei casi di patologie di particolari gravità dei figli, (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie, disturbi neurologici gravi, diabete di tipo1) fino a 3 giornate di astensione dal lavoro verranno retribuite.

Si prevede:

- fino a 16 ore di permesso retribuito l'anno per assistere i genitori, coniugi e/o figli non autosufficienti, in caso di ricoveri e/o dimissioni ospedalieri, day-hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche, debitamente documentati.

  Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex legge 104/92 per l'assistenza del medesimo soggetto;

- la possibilità di usufruire del congedo parentale anche per i figli da 12 fino a 14 anni di vita, come giustificativo per l'assenza dal lavoro e senza aggravio per l'azienda;

- di esentare dal lavoro notturno le lavoratrici madri nonché il padre in condizione di mono affidatario, per ulteriori 12 mesi a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio;

- di riconoscere, una tantum, 16 ore di permesso retributivo per uno dei genitori per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 36 mesi;

- che la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a usufruire di tre giorni complessivi di permesso retribuito per ogni evento in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, in applicazione della legislazione vigente, anche nel caso di convivente, con lo stesso domicilio, e di parente affine di primo grado.

Si prevede il part time orizzontale e reversibile per lavoratrici madri e lavoratori padri al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.

Nel caso una lavoratrice utilizzi il periodo di assenza facoltativa continuativamente e senza soluzione di continuità rispetto all'assenza obbligatoria, a richiesta della stessa, potrà essere anticipato, in unica soluzione, il TFR. Tale agevolazione economica sarà applicata, a richiesta, anche nel caso di congedi per adozioni o affidamenti preadottivi internazionali di cui al comma 2 dell'articolo 27, D.lgs. n. 151/2001.

Il presente contratto si intende rispettoso di tutti i necessari adeguamenti in riferimento alla nuova disciplina della legge 53/2000.

Al fine di contribuire nella maniera più efficace al processo di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, favorire pari opportunità tra le donne e gli uomini, per tutelare e favorire la maternità e per creare le condizioni di una paternità sempre più responsabile, si prevede la possibilità di contrattare a livello locale forme di flessibilità nell'orario di lavoro per i genitori di figli fino a tre anni o comunque per i genitori che debbano inserire al nido il figlio.

La medesima possibilità di contrattare a livello locale forme di flessibilità nell'orario di lavoro si prevede per coloro che devono occuparsi della cura di genitori e/o parenti di primo grado anziani.

Per ciò che si riferisce al problema degli asili nido, le Parti firmatarie del presente CCNL convengono di affrontare la questione degli aiuti alle famiglie in sede di contrattazione integrativa, prevedendo laddove ce ne siano le condizioni forme di convenzioni ed agevolazioni.

Articolo 51 - VIOLENZA DI GENERE

Con lo scopo di sostenere le donne lavoratrici vittime di violenza nel loro percorso di reinserimento nella vita lavorativa e sociale, in coerenza e continuità con quanto definito dalla Convenzione di Istanbul e dalla normativa nazionale in materia, si prevede:

- per le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo determinato, il riconoscimento del diritto di riassunzione per i successivi tre anni dal verificarsi dell'evento di violenza subito;
- per le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo indeterminato, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, previsti nell'articolo 24 del D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, l'aumento da 3 a 6 mesi del diritto di astenersi dal lavoro per i motivi connessi a tali percorsi.

Le Parti concordano sull'esigenza di promuovere e diffondere nei posti di lavoro una cultura inclusiva e rispettosa e convengono, pertanto, di attivare congiuntamente campagne di sensibilizzazione e formazione da realizzarsi in occasione di una giornata dedicata al tema della violenza con modalità da definire a livello aziendale.

In merito ai suddetti temi, saranno dedicate specifiche ore di formazione avvalendosi anche di soggetti esterni.

Articolo 52 - PRONTO SOCCORSO

Il datore di lavoro deve provvedere a che nello stabilimento non manchi l'attrezzatura per praticare i primi urgenti soccorsi al lavoratore in caso di incidenti, infortuni, o qualsiasi altra evenienza.

Articolo 53 - CONSERVAZIONE MATERIALE ED ATTREZZI

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli arnesi, gli attrezzi, i mobili ed in genere tutto quanto è a lui affidato e messo a sua disposizione, senza portare modificazione alcuna, se non dopo averne ottenuta l'autorizzazione del datore di lavoro.

Articolo 54 - INDUMENTI DI LAVORO

I dipendenti sono tenuti ad indossare durante il turno di lavoro gli indumenti e i dispositivi di sicurezza forniti dall'Azienda.

Articolo 55 - CESSIONE DI AZIENDA O DI RAMO DI AZIENDA

La cessione di azienda o di un suo ramo, durante il periodo di lavorazione, non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ad esso addetto conserverà i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Articolo 56 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Al momento della cessazione del servizio o, in caso di licenziamento immediato, all'atto della sua notifica, è fatto obbligo al lavoratore di effettuare la riconsegna di quanto gli è stato effettivamente affidato dal datore di lavoro in relazione alle mansioni espletate.

A seguito della cessazione del servizio per qualsiasi causa, il lavoratore che usufruisca della casa di abitazione ed annessi ha 30 giorni di tempo per effettuare lo sgombero. Tale termine vale anche in caso di periodo di prova non seguito da assunzione definitiva.

Effettuata la riconsegna di quanto già affidato al lavoratore, il datore di lavoro gliene rilascia ricevuta.

Articolo 57 - RECLAMI, CONTROVERSIE E PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le Parti interessate per eventuali reclami, le controversie individuali saranno sottoposte all'esame delle rispettive competenti Orga-

nizzazioni periferiche provinciali delle Parti contraenti, che dovranno esperire il tentativo di conciliazione entro il termine di 15 giorni dall'avvenuta denuncia.

Le controversie collettive saranno deferite alle organizzazioni sindacali nazionali entro il termine di 20 giorni.

Finché non sia esperito il tentativo di conciliazione in sede nazionale o comunque non siano trascorsi 15 giorni dal termine di cui al comma precedente, non si farà ricorso alla azione diretta.

Articolo 58 - VISITE PERSONALI DI CONTROLLO

Si fa riferimento all'articolo 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Articolo 59 - VISITA MEDICA

Si fa riferimento a quanto stabilito dall'articolo 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e successive disposizioni in materia.

Articolo 60 - AMBIENTE DI LAVORO E SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

In applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008, e dall'Accordo Interconfederale 18 marzo 2018, le cui disposizioni si intendono integralmente richiamate, è stata definita la seguente disciplina in merito al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

1. Numero dei Rappresentanti

All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il Rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

- 1 Rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti a tempo indeterminato;
- 3 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti a tempo indeterminato;
- 6 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1.000 dipendenti a tempo indeterminato.

NORMA TRANSITORIA

Nelle aziende o unità produttive in cui sia già costituita la RSU, la stessa designa al proprio interno il Rappresentante per la sicurezza, la cui nomina sarà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nelle unità produttive operino le RSA delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale 18 marzo 2018, il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure da tale Accordo richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiori a sedici, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

In assenza delle Rappresentanze sindacali di cui sopra, il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale deve essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si applicheranno le specifiche norme dell'Accordo Interconfederale 18 marzo 2018.

1.1. Aziende o unità produttive fino a quindici dipendenti

Le Parti ribadiscono il contenuto dell'Accordo Interconfederale 18 marzo 2018, nel quale si è concordato che per le aziende o gli stabilimenti aventi fino a 15 dipendenti, il Rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

2. Modalità e procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante per la sicurezza

Per quanto concerne le modalità e le procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante per la sicurezza, si intendono qui richiamate le disposizioni sulla materia di cui all'Accordo Interconfederale 18 marzo 2018.

3. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Le attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza sono quelle previste dall'articolo 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Fermo restando quanto previsto al punto 2.1, Parte prima del citato Accordo Interconfederale, le visite agli ambienti di lavoro si svolgeranno, al fine di favorire il migliore e più sollecito approfondimento di eventuali problematiche, anche congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione o con un addetto da questi incaricato, nonché con il responsabile del reparto interessato.

4. Modalità di consultazione, informazioni e documentazione aziendale

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale, si intendono richiamati i punti dell'Accordo Interconfederale 18 marzo 2018.

4.1 Modalità di consultazione

Laddove il D.lgs. n. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il Rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

4.2 Informazioni e documentazione aziendale

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'articolo 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Lo stesso Rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'articolo 5, comma 2, custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'articolo 28 del D.lgs. n. 81/2008.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del Rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il Rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

5. Permessi

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, a ciascun Rappresentante per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento della sua attività, 48 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si fa riferimento a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 18 marzo 2018 e dal D.lgs. n. 81/2008.

6. 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 all'Accordo Interconfederale 18 marzo 2018, 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.

7. Riunioni periodiche

In applicazione del comma 1, dell'articolo 35 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione delle riunioni periodiche al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Le Parti si danno atto della necessità di indire n. 2 riunioni periodiche annue fra tutti gli attori della prevenzione: RLS, medico competente e Responsabile del Servizio di Prevenzione.

Le Parti, sono concordi nell'incrementare il coinvolgimento dei RLS nella valutazione dei rischi derivanti, in particolare, dall'inserimento di nuove tecnologie produttive.

PREPOSTO

Le aziende garantiscono l'assistenza legale a favore dei lavoratori identificati, formati e nominati come preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi dell'art. 2 del D.lgs 81 del 2008, ad eccezione delle ipotesi di responsabilità per dolo o colpa grave.

Articolo 61 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

1) Ad iniziativa delle Associazioni sindacali Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, RSU., di cui all'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014 secondo la disciplina per indire le elezioni ivi previste.

   Sempreché abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali secondo quanto previsto dal richiamato Accordo lnterconfederale.

In ogni caso le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'articolo 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

2) La RSU è composta, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

   Per la composizione delle liste le organizzazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai e impiegati e quadri) con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti. 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.

3) Il numero dei componenti la RSU sarà pari a:

   a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti;
   b) 4 componenti nelle unità produttive da101 a 200 dipendenti;
   c) 6 componenti nelle unità produttive da 201 a 300 dipendenti;
   d) 9 componenti nelle unità produttive da 301 a 450 dipendenti.

   Per le unità produttive superiori a tali soglie si fa riferimento a quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia. Come previsto dall'Accordo Interconfederale al fine del computo dei dipendenti di una singola unità produttiva vanno considerati sia part-time che tempi determinati in tale dimensione:

   - lavoratori con contratto a tempo parziale saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale;
   - i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

   I componenti la RSU restano in carica 3 anni a decorrere dalla data di effettuazione delle elezioni. I nominativi saranno comunicati per iscritto per il tramite dell'Associazione imprenditoriale territorialmente competente.

4) I componenti della RSU subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla legge n.

300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto. A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge 300/1970 per i dirigenti delle RSA.

Le Associazioni sindacali comunicheranno alla Direzione aziendale i nominativi dei beneficiari per il tramite dell'Associazione imprenditoriale territorialmente competente.

5) Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova, in forza nell'unità produttiva alla data delle elezioni, candidati nelle liste di cui al punto 4), parte seconda dell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014, 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.

   I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6), Parte Prima dell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014.

6) I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a 8 ore mensili per ciascun componente la RSU nelle aziende di cui al punto 3) lettere b) c) e d), mentre nelle aziende di cui al punto 3) lettera a) i permessi retribuiti complessivi non potranno essere inferiori a 4 ore mensili per ciascun componente la RSU.

   I permessi devono essere richiesti, per iscritto e con preavviso di 24 ore. Il godimento degli stessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

   Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto (Fai, Flai, Uila) per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità produttive, disporranno di 1/3 del monte ore di permessi retribuiti globalmente a disposizione della RSU.

7) 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 unitariamente, 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 punte 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.

Le operazioni connesse con la elezione della RSU saranno svolte compatibilmente con le esigenze produttive. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione.

La Direzione aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto, secondo la richiamata disciplina prevista dall'Accordo Interconfederale.

Dichiarazione a verbale

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si intendono richiamate le disposizioni dell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014.

Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

Articolo 62 - PERMESSI NON RETRIBUITI

I rappresentanti sindacali di cui al precedente articolo 61 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Articolo 63 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI E ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE

I lavoratori membri di organi direttivi delle Confederazioni Sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali del settore, hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi stessi.

Tali permessi dovranno essere espressamente e tempestivamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette.

L'appartenenza agli organi sopra citati e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni sindacali alle associazioni territoriali dei datori di lavoro che ne daranno comunicazione all'azienda interessata.

I lavoratori che nel corso del rapporto di lavoro vengano chiamati a ricoprire cariche direttivi nelle Organizzazioni sindacali nazionali, regionali e provinciali del settore o che vengano chiamati a funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

Per quanto non previsto nel presente articolo, per la disciplina dell'aspettativa e permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche ed elettive, si fa riferimento agli artt. 30 e 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i. nonché alla legge 27 dicembre 1985 n. 816.

Articolo 64 - CONTRIBUTI SINDACALI

Le aziende opereranno la trattenuta per contributi sindacali previo rilascio, da parte dei lavoratori di delega individuale revocabile, sottoscritta dal lavoratore.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere nella misura dell'1% del minimo tabellare e della contingenza, l'organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare detto contributo.

Articolo 65 - DIRITTO DI ASSEMBLEA

I lavoratori hanno diritto a riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate al datore di lavoro.

La convocazione sarà comunicata alla direzione dell'azienda con un preavviso di almeno 3 giorni.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSU.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà aver luogo con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti, nonché di conciliare l'esercizio del diritto di riunione per gruppi con lo svolgimento della normale attività da parte degli altri lavoratori.

Articolo 66 - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Tutte le disposizioni del presente contratto sono state definite nell'ambito di ogni istituto correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le Parti, col presente contratto, non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore acquisite dal lavoratore.

Articolo 67 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2025 e sarà valido fino al 31 dicembre 2028 sia per la parte normativa sia per la parte retributiva. Esso sarà prorogato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata A.R. o PEC.

Le Parti si danno atto che, per il rinnovo contrattuale, sia per la parte normativa che per quella retributiva, si farà riferimento alle procedure previste dall'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014.

Dichiarazione congiunta

Le Parti convengono sull'opportunità di riprendere l'azione a suo tempo svolta presso il Ministero del lavoro, al fine di promuovere migliori condizioni di stabilità occupazionale nel settore.

Le aziende si dichiarano disponibili, per quanto di loro competenza, ad esaminare, nel corso dell'azione, i limiti entro i quali potrebbero concorrere all'onere derivante dall'introduzione di nuovi strumenti legislativi tendenti al riordinamento dell'attuale normativa in materia previdenziale per quanto concerne l'assicurazione contro la disoccupazione e la Cassa Integrazione Guadagni.

ALLEGATI

ALLEGATO A - MINIMI RETRIBUTIVI MENSILI

Le tranche di aumento delle retribuzioni, con riferimento alla categoria 4°A, sono pari a € 60,00 a decorrere dal 1° gennaio 2025; ad ulteriori € 50,00 a decorrere dal 1° gennaio 2026; ad ulteriori € 50,00 a decorrere dal 1° gennaio 2027; ad ulteriori € 40,00 a decorrere dal 1° gennaio 2028 e, pertanto, i minimi

	al 31/12/2024	dal 1/1/2025	dal 1/1/2026	dal 1/1/2027	dal 1/1/2028
1° S	1.995,35	2.078,10	2.147,06	2.216,02	2.271,18
1°	1.844,17	1.922,92	1.988,55	2.054,18	2.106,68
2°	1.605,57	1.678,01	1.738,38	1.798,75	1.847,04
3°A	1.402,00	1.469,06	1.524,95	1.580,84	1.625,55
3°B	1.251,85	1.314,94	1.367,52	1.420,10	1.462,16
4°A	1.134,90	1.194,90	1.244,90	1.294,90	1.334,90
4°B	1.083,78	1.142,43	1.191,31	1.240,19	1.279,29
5°	1.049,77	1.107,52	1.155,65	1.203,78	1.242,28
6°	933,62	988,31	1.033,88	1.079,45	1.115,90

Le Parti, condividendo di privilegiare le categorie professionali con un valore parametrale inferiore a 100, stabiliscono che l'incremento retributivo è determinato per il 50% in misura fissa (ed è pari al 50% di quello previsto alla categoria 4°A, parametro 100) mentre il restante 50% viene calcolato, per ciascuna categoria, in funzione del relativo parametro.

ALLEGATO B - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Gli importi mensili di indennità di contingenza in vigore per le singole categorie, congelati nei valori in atto al 1° novembre 1991, sono i seguenti

Categoria	Importi mensili (€)
1° S	529,22991
1°	527,24930
2°	520,55189
3° A	515,75710
3° B	511,87179
4° A	508,45130
4° B	507,66732
5°	506,52388
6°	505,02822

INDICE

PREMESSA 4

PARTE PRIMA 7

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE 8
INVESTIMENTI E OCCUPAZIONE 10
FORMAZIONE PROFESSIONALE – FOR.AGRI 11
TUTELA DELLA SALUTE – IGIENE E SICUREZZA – COMITATO NAZIONALE PER LA SICUREZZA 12
PARI OPPORTUNITÀ 13
LINEE GUIDA PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING 14
LAVORO AGILE 15
INNOVAZIONI TECNOLOGICHE 16
FONDO SANITARIO 17

PARTE SECONDA 19

Articolo 1 - SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO 20
Articolo 2 - ASSUNZIONE E DOCUMENTI 20
Articolo 3 - PRECEDENZA NELL'ASSUNZIONE 20
Articolo 4 - MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE E IL TURN OVER GENERAZIONALE 21
Articolo 5 - PERIODO DI PROVA 22
Articolo 6 - APPRENDISTATO 22
Articolo 7 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO 23
Articolo 8 - LAVORO TEMPORANEO IN SOMMINISTRAZIONE 24
Articolo 9 - CONTROLLO DI PRESENZA 25
Articolo 10 - ASSENZE E PERMESSI 25
A**rticolo 11** - TOSSICODIPENDENZA 26
Articolo 12 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 26
Articolo 13 - PASSAGGIO DI QUALIFICA 30
Articolo 14 - PASSAGGIO TEMPORANEO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI 31
Articolo 15 - ORARIO DI LAVORO 31
Articolo 16 - RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI 34
Articolo 17 - LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO 35
Articolo 18 - LAVORI PESANTI 36
Articolo 19 - INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO 36

Articolo 20 - RECUPERI 36
Articolo 21 - COTTIMO 37
Articolo 22 - APPALTI 37
Articolo 23 - PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI E MENSILIZZAZIONE 37
Articolo 24 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE 38
Articolo 25 - QUOTA ORARIA E GIORNALIERA 38
Articolo 26 - PREMIO DI RISULTATO 38
Articolo 26 bis - TRATTAMENTO ECONOMICO PER MANCATA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO 39
Articolo 27 - CONGEDO MATRIMONIALE 40
Articolo 28 - RICHIAMO ALLE ARMI 40
Articolo 29 - DIRITTO ALLO STUDIO 40
Articolo 30 - LAVORATORI MIGRANTI 41
Articolo 31 - FERIE 41
Articolo 32 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ 42
Articolo 33 - 13ª e 14ª MENSILITÀ 43
Articolo 34 - TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO 43
Articolo 35 - INFORTUNI SUL LAVORO 45
Articolo 36 - TRASFERIMENTI 46
Articolo 37 - SPESE DI TRASPORTO, MEZZI DI TRASPORTO, INDENNITÀ DI TRASFERTA 46
Articolo 38 - INDENNITÀ MANEGGIO DENARO 47
Articolo 39 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI PER I LAVORATORI NON IN PROVA 47
Articolo 40 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO PER IL PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO 48
Articolo 41 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO PER I LAVORATORI STAGIONALI (GIÀ INDENNITÀ DI FINE CAMPAGNA O PREMIO DI FINE LAVORO) 48
Articolo 42 - MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI 49
Articolo 43 - DOVERI DEL LAVORATORE 50
Articolo 44 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI 50
Articolo 45 - RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO DI LAVORO 51
Articolo 46 - ASSICURAZIONI SOCIALI 52
Articolo 47 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE VOLONTARIA 52
A**rticolo 48** - FONDO SANITARIO 53
Articolo 49 - AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI 53

Articolo 50 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI 53
Articolo 51 - VIOLENZA DI GENERE 55
Articolo 52 - PRONTO SOCCORSO 56
Articolo 53 - CONSERVAZIONE MATERIALE ED ATTREZZI 56
Articolo 54 - INDUMENTI DI LAVORO 56
Articolo 55 - CESSIONE DI AZIENDA O DI RAMO DI AZIENDA 56
Articolo 56 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 56
Articolo 57 - RECLAMI, CONTROVERSIE E PROCEDURE DI CONCILIAZIONE 56
Articolo 58 - VISITE PERSONALI DI CONTROLLO 57
Articolo 59 - VISITA MEDICA 57
Articolo 60 - AMBIENTE DI LAVORO E SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO 57
Articolo 61 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE 60
Articolo 62 - PERMESSI NON RETRIBUITI 63
Articolo 63 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI E ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE 63
Articolo 64 - CONTRIBUTI SINDACALI 64
Articolo 65 - DIRITTO DI ASSEMBLEA 64
Articolo 66 - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE 65
Articolo 67 - DECORRENZA E DURATA 65

ALLEGATI **67**

Allegato A - Minimi retributivi mensili 68
Allegato B - Indennità di Contingenza 69

Tipografia Ceccarelli “Controstampa s.r.l”
Acquapendente (VT)