



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i lavoratori dipendenti
da aziende cooperative di trasformazione
e di prodotti agricoli e zootecnici
e lavorazione prodotti alimentari

1° dicembre 2019

30 novembre 2023

Il giorno 2 dicembre 2020 in Roma in modalità di videoconferenza

tra

AGRITAL-AGCI rappresentata dal Presidente Giampaolo BUONFIGLIO e da una delegazione composta dal Responsabile del settore Agricoltura Mauro Vagni, da Elia Fiorillo, Sandro Grande e Marcello Saottini, con l'assistenza del Responsabile delle Relazioni Industriali AGCI Giuseppe Gizzi;

Legacoop Agroalimentare, rappresentata dal Presidente Cristian Maretti, dal Vicepresidente Delegato Franco Michelini, dal Direttore Generale Sara Guidelli, dal Direttore di Legacoop Giancarlo Ferrari, con l'assistenza di Antonio Zampiga dell'Ufficio Relazioni Industriali di Legacoop e da una delegazione composta da Alessandra Caretto, Paolo Cristofori, Patrizio Mecacci, Cecilia Mezzetti, Paolo Minelli, Marco Pirani, Gabriele Puglisi;

FedagriPesca – Confcooperative rappresentata dal Presidente Giorgio Mercuri e da una delegazione composta da Vito Domenico Sciancalepore, Alessandro Monzani, Matteo Milanese, Alessandro Boldreghini, Alessandro Beccari, Samuele Bozzoni, assistita per Confcooperative dal Responsabile del Servizio Sindacale Sabina Valentini

e

la FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Onofrio ROTA e dai Segretari Nazionali: Raffaella Buonaguro, Patrizio Giorni, Mohamed Saady, assistiti da Alessandro Anselmi e Alessandro Alcaro;

la FLAI CGIL rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Mininni, dai Segretari Nazionali Tina Bali, Sara Palazzoli, Silvia Guaraldi, Ivano Gualerzi, Davide Fiatti assistiti da Sigg. Marco Gentile e Andrea Coinu;

la UILA-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali Giorgio Carra, Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Enrica Mammucari, Pietro Pellegrini, dal Tesoriere Alice Mocci, assistiti da Michele Tartaglione

con la delegazione trattante di Fai – Cisl, Flai – Cgil e Uila - Uil si è concordato di rinnovare il CCNL 5 dicembre 2012 per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari scaduto il 30 novembre 2015.

PARTE PRIMA

Art. 1 - Sfera di applicazione

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale delle parti

Considerata la contiguità tra attività di produzione, conservazione e trasformazione dei prodotti agricoli, particolarmente rilevabile nel settore cooperativo, le parti concordano nell'affermare, in materia di campo di applicazione del presente contratto, una linea di tendenza che, prescindendo da norme inerenti la natura giuridica e l'inquadramento previdenziale dell'impresa cooperativa nonché dai dati del conferimento della materia prima e dal numero dei dipendenti, stabilisca l'inquadramento ai fini contrattuali in rapporto alla tipologia produttiva ed alla complessità organizzativa dell'impresa stessa.

Impegno delle parti

La Commissione paritetica di cui all'art. 1 verificherà in modo dinamico lo stato di applicazione del presente CCNL, anche sulla base delle risultanze del relativo censimento.

Ciascuna delle parti si impegna tuttavia a non promuovere ed a non favorire, nell'arco di vigenza del presente CCNL, azioni intese a portare all'applicazione di altro CCNL di riferimento, anche nell'ambito delle singole cooperative.

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

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

Dichiarazione comune

Le Parti condividono l'obiettivo di perseguire la definizione, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, di un CCNL della cooperazione di trasformazione di prodotti agricoli che sappia meglio cogliere e valorizzare i caratteri di specificità delle imprese cooperative e del lavoro svolto presso le stesse. A tal fine convengono di avviare un confronto propeedeutico a decorrere dal prossimo mese di gennaio 2017.

Art. 2 - Struttura della contrattazione collettiva

PREMESSA

- 1) Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 e del Patto sociale del 22 dicembre 1998 e successivi accordi intervenuti in materia, ivi compreso l'Accordo Interconfederale 28 luglio 2015 e l'Accordo interconfederale del 12 dicembre 2018 - le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono qui integralmente richiamate - nonché delle intese di cui al Protocollo allegato, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:
 - attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
 - regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una evoluzione delle relazioni di lavoro medesima tale da consentire una dinamica degli effetti economici come da accordi intercorsi ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.
- 2) A questi fini le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle RSU costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 28-7-2015, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.
- 3) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di dare piena applicazione e far rispettare ai soggetti interessati, per il periodo di loro validità, il contratto nazionale e le norme regolanti le relazioni industriali da esso previste.
- 4) Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro cooperativo e riconoscendosi nel titolo 6 del Protocollo di Relazioni Industriali del 5.4.1990 tra Centrali Cooperative ed OO.SS. Nazionali, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993, ivi compreso l'Accordo

Interconfederale 28 luglio 2015 e l'Accordo interconfederale del 12 dicembre 2018.

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

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

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

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

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

A) Competenze del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro svolge il ruolo centrale di guida dei rapporti sindacali, disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte primaria di regolamentazione degli istituti normativi e del trattamento retributivo, definendo così effetti economici coerenti con i parametri di riferimento indicati in tal senso dalle intese intercorse.

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

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

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

B) Competenze della contrattazione aziendale

Obiettivo primario della contrattazione di secondo livello deve essere il miglioramento della competitività d'impresa intesa come condizione essenziale di stabilità e sviluppo della stessa favorendo la protezione dei livelli occupazionali e la creazione di nuove opportunità di lavoro, oltre all'adeguamento dei trattamenti economico-normativi e al miglioramento delle condizioni di lavoro.

A tal fine tutti i lavoratori devono essere parte attiva nell'adeguare la propria professionalità al raggiungimento degli obiettivi aziendali di flessibilità organizzativa, aumento della produttività, di innovazione e competitività.

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

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

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

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

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

- 8) possibilità di definire l'istituzione di una indennità di trasferta (art. 39);
- 9) facoltà di accordi per il superamento di mense aziendali esistenti (art. 59, 1° comma).

Fermo restando il principio di non sovrapposibilità tra gli istituti ed i relativi costi della contrattazione nazionale e quelli propri della contrattazione aziendale, a livello aziendale potranno essere presentate e analizzate ulteriori richieste, in sintonia peraltro con quanto già disciplinato dall'art. 4, lettera A), comma 4, nonché dall'accordo interconfederale del 28 luglio 2015 e l'Accordo interconfederale del 12 dicembre 2018.

Tutto ciò in considerazione del fatto di garantire, in un settore segnato da marcata differenziazione di prodotti, l'opportunità di accordi che possano favorire le specifiche scelte organizzative aziendali in relazione alle diverse esigenze competitive congiunturali e alla stagionalità.

Sono titolari della negoziazione in sede aziendale negli ambiti, per le materie e con le procedure stabilite dal presente contratto le RSU costituite ai sensi dell'accordo interconfederale del 28 luglio 2015, dell'art. 11 del presente CCNL e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Le aziende possono essere assistite e rappresentate dalle Associazioni cooperative territoriali.

Il presente punto recepisce la normativa in materia di contrattazione aziendale concordata tra le parti col protocollo sottoscritto il 7 febbraio 1994 (all. n. 6).

C) Contrattazione territoriale di comparto merceologico

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

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

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

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

Impegno delle parti

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

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

Art. 3 - Decorrenza e durata - Procedure di rinnovo del CCNL

Le Parti hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari in data 2 dicembre 2020.

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico decorre dal 1° dicembre 2019 ed ha validità fino al 30 novembre 2023.

Le Parti hanno inteso, inoltre, dare copertura economica alle lavoratrici e ai lavoratori dal 1° dicembre 2019 al 31 dicembre 2021 attraverso l'accordo del 16.06.2020 che è parte integrante del presente CCNL.

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

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

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

Art. 4 - Procedure di rinnovo degli accordi di 2° livello

A) Accordi aziendali

La durata degli accordi economici di cui al punto B) del precedente articolo 2 è di 4 (quattro) anni e la contrattazione per il rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni e del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

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

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

I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale di cui all'articolo 2 punto b), possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di

regolamentazioni disciplinate dal presente Ccnl relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro. Dette intese saranno concordate secondo quanto previsto dall'Allegato 2.

Nota a verbale

Fermo restando quanto previsto sopra, Le Parti concordano che la ricontrattazione degli accordi già conclusi non potrà comunque aver luogo prima del 30.11.2016.

Gli accordi di secondo livello con scadenza tra il 1.12.2015 e il 31.12.2017, avranno una ultrattività di 12 mesi rispetto alla loro originaria scadenza.

In particolare, per tali accordi il valore dei premi per obiettivi nel periodo di ultrattività sarà quello concordato e previsto per l'ultimo anno di vigenza contrattuale e l'importo erogato sarà ovviamente correlato al raggiungimento degli obiettivi.

Nel caso di accordi di secondo livello con scadenza al 1.1.2018 o successivamente si prevede che per il primo anno di vigenza del rinnovo sia mantenuto lo stesso valore dei premi per obiettivi già definito per l'ultimo anno di vigenza del precedente contratto.

Quanto sopra premesso, le Parti concordano che, ai fini del rispetto della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, il rinnovo dei contratti di secondo livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del ccnl.

B) Accordi territoriali di settore o di comparto

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

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

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

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

Art. 5 - A) Premio per obiettivi B) Elemento di garanzia retributiva C) trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello

A) Premio per obiettivi

La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio annuale correlato direttamente e sistematicamente ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del mi-

grioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, in coerenza con le strategie di impresa e con verifiche tecniche sui parametri di riferimento, tenendo conto della produttività eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL.

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

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

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

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

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

- in coerenza con le strategie dell'impresa, le erogazioni saranno direttamente e sistematicamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali, concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa, ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa. In relazione allo stato di attuazione dei citati programmi saranno possibili verifiche tecniche sui parametri di riferimento;
- le erogazioni di cui sopra devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge;
- tali erogazioni hanno la caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori.

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

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

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

La contrattazione aziendale a contenuto economico di cui al presente articolo è esclusiva e sostituisce quella di cui all'artt. 46 e 47 del CCNL 8.8.1991, i cui importi restano congelati in cifra secondo quanto previsto dalla seguente tabella.

TABELLA IMPORTI CONGELATI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLA SOLA ALIQUOTA DEL 3% EX ART. 46 DEL CCNL 8.8.1991

Livelli	Lire mensili	EURO mensili
1°S	47.527	24,55
1°	41.328	21,34
2°	34.096	17,61
3°A	29.963	15,47
3°	26.863	13,87
4°	24.795	12,81
5°	22.730	11,74
6°	20.664	10,67

Prima nota a verbale

Fermo restando la durata quadriennale dei contratti di secondo livello, le parti concordano che la validità dei contratti in essere o in corso di rinnovo viene prorogata di ulteriori 12 mesi. Inoltre, relativamente alla contrattazione successiva, le parti concordano che il valore dei premi per obiettivi, per i primi 12 mesi, sarà quello concordato e previsto per l'ultimo anno di vigenza contrattuale e l'importo erogato sarà ovviamente correlato al raggiungimento degli obiettivi. Di conseguenza, per questo ciclo negoziale, la durata degli accordi di secondo livello sarà triennale.

Quanto sopra premesso, le Parti concordano che, ai fini del rispetto della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, il rinnovo dei contratti di secondo livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del ccnl.

B) Elemento di garanzia retributiva

A far data dal 1° Gennaio 2016 e sino al 31 Dicembre 2022, le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi di cui al presente articolo, erogheranno, a titolo di elemento di garanzia retributiva a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:

Livello	Parametro	Premi* dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2022
1°A	230	40,29
1°	200	35,03
2°	165	28,90
3°A	145	25,40
3°	130	22,78
4°	120	21,02
5°	110	19,27
6°	100	17,52

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

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

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

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

C) Trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello

Le aziende che non hanno in essere una contrattazione relativa al premio per obiettivi di cui alla lettera A) del presente articolo, erogheranno a partire dal 1° gennaio 2023, a titolo di indennità per mancata contrattazione di secondo livello a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:

Livello	Parametro	Trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello
1S	230	50,37
1	200	43,80
2	165	36,14
3A	145	31,76
3	130	28,47
4	120	26,28
5	110	24,09
6	100	21,90

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

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

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla L. 297/82 e in applicazione dell'art. 57 del presente Ccnl, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

Prima nota a verbale

Qualora FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali, concordare condizioni meno onerose di quelle previste alle lettere B) e C) del presente articolo e nelle tabelle ivi richiamate, tali condizioni si intendono estese alle aziende rappresentate dalle Associazioni firmatarie del presente CCNL.

Seconda nota a verbale

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

Art. 6 - Diritti di informazione. Confronto

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

Le Parti condividono che "l'economia della partecipazione", quale sistema economico e sociale fondato sul coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni d'impresa, è la soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale. Inoltre, l'economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d'impresa e un sistema di Relazioni Industriali sempre più attenti al valore delle persone e del lavoro quali soggetti attivi dello sviluppo dell'impresa finalizzato alla diffusione del benessere di tutti coloro che concorrono alla crescita positiva delle aziende.

In questo senso, alla luce delle grandi trasformazioni in atto nel sistema sociale e produttivo italiano, le Parti considerano fondamentale il tema della partecipazione organizzativa delle lavoratrici e dei lavoratori sia sui processi interni sia sulle linee strategiche delle imprese.

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

A) Livello nazionale

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

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

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

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

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

- a) In particolare si esamineranno:
- b) situazioni, prospettive produttive, struttura occupazionale e informazioni sulle assunzioni per sesso, livelli di inquadramento, flussi occupazionali, categorie sociali, anche in rapporto ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione ed all'attuazione dei piani di settore;
- c) entità e destinazione dei finanziamenti pubblici e degli interventi previsti da normative UE;

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

B) Livello regionale

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

C) Livello aziendale, consortile o di gruppo

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

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

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

- 1) progetti relativi all'introduzione di sistemi informativi e di automazione e innovazioni tecnologiche nelle attività aziendali e le relative conseguenze qualitative e quantitative sulla occupazione;
- 2) situazione e programmi occupazionali prevedendo incontri periodici con la RSU per l'esame della evoluzione della struttura della occupazione per qualifica e per sesso;
- 3) approvvigionamento delle fonti energetiche e loro utilizzo, e utilizzo di mezzi derivati dal petrolio (contenitori, involucri, imballaggi), sviluppo della ricerca e della realizzazione delle fonti energetiche alternative;

- 4) programmi di formazione professionale e cooperativa e criteri del loro utilizzo in riferimento all'organizzazione aziendale e del lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti, sesso, monte ore, percorsi e livello di inquadramento finali previsti;
- 5) iniziative di formazione, iniziative del Fondo sociale europeo e contratti di formazione lavoro e preavviamento al lavoro di giovani, finalizzate a reali prospettive di lavoro stabile, anche in attuazione delle vigenti leggi in materia di occupazione giovanile;
- 6) produzioni previste e fonti, qualità e quantità del conferimento delle materie prime e dei semilavorati;
- 7) politiche commerciali e distributive sui mercati interni ed esteri;
- 8) entità e destinazione dei finanziamenti pubblici nazionali e comunitari, sulla base di piani di settore, delle leggi di programmazione territoriale e nazionale;
- 9) operazioni di decentramento di attività e lavorazioni date a commessa. La cooperativa fornirà alle RSU, nel rispetto della Decreto legislativo n. 196/2003 e Reg. UE 2016/679 GDPR, gli elementi di valutazione qualitativa e quantitativa (natura, personale impiegato, presenza media dei lavoratori, prezzo pattuito, nonché le clausole previste dall'art. 10 circa le operazioni date in appalto all'interno dell'azienda.
- 10) attività di ricerca agro-industriale, conferimenti e assistenza tecnica e generale alle imprese agricole, nuove produzioni e miglioramento della qualità dei prodotti;
- 11) assunzioni per sesso, per livelli di inquadramento e flussi occupazionali, per categorie sociali (lavoro protetto, immigrati, etc.);
- 12) il numero delle lavoratrici/ lavoratori posti in lavoro agile, di cui all'art. 28 quater, gli interventi formativi svolti, le modalità di svolgimento dello stesso e i risultati raggiunti;
- 13) attivazione di azioni positive per quanto concerne l'accesso al lavoro, gli sviluppi professionali di carriera e la valorizzazione del lavoro femminile, anche in relazione alle disposizioni europee e alla normativa di legge;
- 14) con tempestività e ove possibile preventivamente, modifiche degli assetti societari, significativi progetti di ristrutturazione, concentrazioni, integrazioni e fusioni;
- 15) eventuali interventi per il superamento delle barriere architettoniche in relazione alle norme di legge vigenti;
- 16) le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale (ad es. la certificazione etica SA8000);
- 17) i contenuti eventualmente discussi a livello di CAE.

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

- sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;
- su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione complessiva; ciò per consentire alle O.S.L. la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali, nonché, a consuntivo, il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 6 del presente CCNL, forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipo-

logie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati, nonché informazioni in merito all'utilizzo degli stagisti.

Nota a verbale

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

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

Dichiarazione comune su lavoratori transnazionali

Le parti si impegnano a redigere un avviso comune entro 30 giorni dalla stipula del CCNL, che in coerenza con l'azione congiunta intrapresa a livello europeo dalle OO.SS e dalla Federazione Europea del settore, contrasti gli effetti di dumping relativi all'utilizzo del lavoro transnazionale.

Dichiarazione comune sulla responsabilità sociale

I consumatori hanno un'attenzione sempre maggiore verso i prodotti, i servizi e i processi di produzione. Partendo da tale premessa, le parti condividono l'importanza di politiche etiche e responsabili e di trovare modi per rendere le proprie scelte visibili, chiare e riconoscibili.

Le parti condividono il comune obiettivo di promuovere la diffusione di tali principi tra le imprese del settore, anche e soprattutto in considerazione delle specificità delle realtà cooperative che di norma non ricorrono a delocalizzazioni mantenendo un forte legame, anche in termini occupazionali, con i loro territori di riferimento.

La responsabilità sociale assume quindi un valore strategico, perché consente di instaurare un rapporto di fiducia, credibilità e trasparenza con i propri interlocutori, riconoscendo all'impresa un comportamento responsabile anche in materia di etica sociale, grazie al rispetto di precisi criteri nel sistema di gestione, tra i quali il rispetto del presente Ccnl.

Le parti, stabiliscono, inoltre, che in caso di decisione da parte dell'azienda di adottare misure in tema di Responsabilità Sociale (ad es. Certificazione Etica SA8000), ne sarà data specifica comunicazione alle RSU.

Art. 7 - Relazioni industriali

PREMESSA

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

Le parti concordano di attivare un sistema di Relazioni industriali ispirato a criteri di

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

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

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

Ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità, le parti intendono in tal modo sviluppare un sistema di confronto-consultazione sulle strategie settoriali nonché sulle politiche d'impresa al fine di favorire lo sviluppo di un modello di relazioni industriali all'altezza dei problemi posti dalla trasformazione ed innovazione tecnologica- organizzativa e dell'evoluzione della politica agricola europea. Tale modello relazionale si basa sugli strumenti di cui al presente articolo nonché sulle procedure per la composizione delle controversie. In tale ultimo caso al fine di individuare criteri ed indirizzi per la corretta gestione dello strumento contrattuale, tramite la Commissione di cui all'art. 13 lettera b).

A) Comitato di indirizzo

Le parti convengono di costituire il Comitato di indirizzo, organismo con funzioni di indirizzo politico-strategico, che si riunisce almeno due volte l'anno ed ogniqualvolta ne faccia richiesta una delle parti, composto in termini paritetici dai Segretari Generali di Fai, Flai e Uila e dai Presidenti delle Associazioni Cooperative stipulanti. Scopo di tale Organismo è quello di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati tra le parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, di monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziative

di interesse del settore, nonché in tema di articolazioni e risorse di competenza dell'Osservatorio Nazionale di settore.

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

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

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

Inoltre, il Comitato medesimo potrà realizzare seminari e/o incontri di carattere informativo.

Dichiarazione comune

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

B) Ente bilaterale di settore

Le parti al fine di:

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

si danno reciprocamente atto dell'opportunità di costituire, in presenza di una legislazione nazionale di favore in termini di defiscalizzazione e decontribuzione, e ferme

restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, l'Ente Bilaterale di Settore, nei modi ed entro i termini stabiliti dalle parti anche con riferimento alle due specifiche aree di intervento sotto indicate.

1 - Area attività di ricerca e informazione

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

- a) politiche industriali di settore e comparto;
- b) nuove iniziative produttive e tendenze del decentramento produttivo;
- c) stato e sviluppo della ricerca applicata, nuove tecnologie innovative di prodotto e di processo;
- d) andamento ed analisi congiunturali sui diversi comparti con particolare riferimento al rapporto agricoltura-industria, importazioni-espportazioni, andamento dei prezzi delle materie prime e dei prodotti finiti;
- e) natura e caratteristica delle transazioni, partecipazioni ed acquisizioni di aziende di rilevanza nazionale e settoriale da parte di aziende estere in Italia e di italiane all'estero;
- f) gestione del mercato del lavoro e politica attiva del lavoro, formazione professionale come raccordo tra domanda ed offerta di lavoro;
- g) collocazione lavorativa qualitativa e quantitativa femminile e concrete iniziative per promuovere una effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne;
- h) analisi sullo stato e sullo sviluppo organizzativo, nonché sui livelli di efficienza/efficiacia del sistema di imprese;
- i) particolare rilevanza deve assumere il problema dello sviluppo industriale ed occupazionale del mezzogiorno;
- l) problemi relativi all'eliminazione delle fonti di rischio e tossicità per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, la salute del consumatore, la difesa dell'equilibrio ecologico ed ambientale;
- m) con particolare riferimento ai precedenti punti c) ed f) si ravvisa l'opportunità di attivare le opportune iniziative al fine di favorire iniziative che coinvolgono a livello intersettoriale il Movimento cooperativo e le Confederazioni sindacali. Le parti ricercheranno altresì di correlare tali attività a livelli interimprenditoriali con attività di analisi e ricerca allargata a tutto il settore alimentare.
- n) le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea con riferimento anche all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della Pac, ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- o) le linee di politica agroindustriale, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare, anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
- p) l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita a livello nazionale ed europeo;
- q) l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- r) in raccordo con la Consulta delle parti fondatrici, le varie fasi di crescita ed afferma-

zione di FILCOOP nel settore, con particolare riferimento alla raccolta delle adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;

- s) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art 2, lettera B) del presente contratto, nonché l'andamento consuntivo della stessa ad esempio attraverso la costituzione di una banca dati contrattuale in cui raccogliere i principali accordi aziendali e le buone pratiche.

2 - Attività di welfare integrativo

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

- all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum;
- alla attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori. A tal fine le parti costituiranno una commissione paritetica con il compito di verificare eventuali innovazioni normative in materia di accesso alla pensione.

Le Parti concordano di assicurare la gestione dell'intervento di cui al comma precedente, dal 1.1.2013, attraverso il Filcoop sanitario, al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 2 euro, con riferimento ad ogni lavoratore.

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

Nota a verbale

Le Parti concordano il versamento a carico delle imprese, a decorrere dal 1.1.2013 e sino al 31.12.2020, di 1 euro/mese, con riferimento a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Filcoop) che confluiranno su apposita sezione separata contabile ed amministrativa secondo le modalità che saranno concordate tra le Parti in seno al CdA.

A partire dal 1° gennaio 2021 il versamento a carico delle imprese, di cui al comma precedente, sarà pari a 2 euro.

Tali risorse saranno finalizzate ad una maggiore diffusione sul territorio della conoscenza da parte dei lavoratori iscritti della polizza sanitaria integrativa, mediante attività formative/informative realizzate dalle strutture delle Organizzazioni sindacali volte anche ad una maggiore diffusione delle potenzialità offerte dal Fondo di previdenza complementare Previdenza Cooperativa, nonché al raggiungimento dell'obiettivo di incrementare il numero di adesioni al medesimo Fondo.

La predetta contribuzione sarà versata anche dalle aziende per le quali non corre l'obbligo di iscrivere lavoratori a Filcoop.

Il versamento di cui sopra sarà effettuato contestualmente a quello concernente la contribuzione mensile che le aziende già versano per la copertura sanitaria dei propri dipendenti.

C) Comitati bilaterali

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

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

1) Scopi e funzioni

I comitati paritetici hanno scopi conoscitivi e consultivi.

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

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

2) Struttura dei Comitati

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

Esaurito il proprio compito, i Comitati si sciogliono.

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

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

3) Procedure

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

D) Commissione paritetica Pari opportunità

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare nel quadro dei programmi dell'osservatorio previsto dal presente CCNL - in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione Cee n. 635/1984 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di

parità uomo-donna attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

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

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende nell'ambito del sistema informativo previsto dal presente CCNL;
- b) proporre, sulla base di una analisi della situazione e compatibilmente con le esigenze tecnico produttive, azioni positive (di cui all'art. 42, comma 2 d.lgs. 198/2006) da promuovere ai sensi dell'art. 43 dello stesso decreto legislativo e seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- c) individuare specifici progetti di azioni positive da concordare tra datori di lavoro e OO.SS. ai sensi dell'art. 44, comma 3 d.lgs. 198/2006;
- d) agevolare e sollecitare, nei casi di contenzioso relativo a presunti comportamenti discriminatori, l'applicazione delle procedure di conciliazione previste dal presente CCNL, sulla base di quanto previsto dall'art. 36, comma 1 d.lgs. 198/2006;
- e) sollecitare e verificare la redazione delle relazioni biennali previste dall'art. 46, commi 1 e 1 bis d.lgs. 198/2006;
- f) individuare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- g) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno. Le parti si impegnano ad adeguare la normativa contrattuale in caso di emanazione di un provvedimento legislativo che demandi alla contrattazione nazionale modalità applicative e/o norme attuative, nei termini eventualmente fissati dalla legislazione di rinvio.
- h) esaminare eventuali fenomeni di mobbing e di molestie sessuali.

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

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

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

D1) Sostegno dell'occupazione femminile e azioni positive.

Le parti considerano della massima importanza la crescita e la qualità dell'occupazione femminile nella cooperazione di trasformazione di prodotti agricoli, e, conseguentemente, si impegnano ad adottare un insieme di azioni a favore della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrato sulle seguenti priorità: facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile; favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità

(con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità); migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne; considerare la differenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione alle mansioni.

Ai fini di cui sopra, le parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché a promuovere specifiche iniziative formative - anche usufruendo dell'attività del Comitato Nazionale per la Formazione di cui alla successiva lettera E) - destinate alle lavoratrici dipendenti delle industrie alimentari, attraverso l'elaborazione di piani ad hoc da individuare ed attuare nell'ambito del predetto Comitato, anche attraverso la predisposizione di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive di cui al d.lgs. 198/2006 e alla Legge n. 53/2000.

E) Comitato Nazionale per la Formazione

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Comitato avrà in particolare il compito di:

- tenere il rapporto con le Istituzioni nazionali, regionali e/o provinciali preposte alla formazione professionale;
- essere interlocutore attivo e supporto all'attività dell'Osservatorio Nazionale di Settore in materia di formazione professionale e degli altri Osservatori previsti dal presente contratto;
- essere interlocutore del Fondo interprofessionale per la formazione continua – Fon-

coop (costituito da AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL, UIL in applicazione della legge 388/2000) – per quanto attiene ai progetti per i settori dell'industria alimentare;

- curare la predisposizione di informative sulle fonti di finanziamento pubblico per la formazione continua e per l'applicazione delle disposizioni contrattuali sulla formazione;
- mettere a punto, in collaborazione con l'Osservatorio, specifici moduli di formazione in tema di ambiente e sicurezza alimentare;
- definire linee guida formative in materie di sicurezza sul lavoro e ambiente e definire relativi progetti mirati.

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

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

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

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

- a) europeizzazione della formazione e della concertazione tra le parti sociali;
- b) valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, con particolare riferimento all'esigenza di promuovere e valorizzare una adeguata professionalità dei lavoratori in relazione sia al tipo di attività svolta che alla fascia di età a fronte dell'evoluzione tecnologica ed organizzativa;
- c) ricerca di adeguati strumenti di coinvolgimento dei giovani nei processi formativi per l'acquisizione delle necessarie professionalità e per la loro preparazione all'inserimento in azienda;
- d) crescita della competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane;
- e) crescita della qualità delle infrastrutture dei sistemi di offerta di formazione nelle aree deboli.

Impegno a verbale

Le parti firmatarie, in considerazione dell'oggettiva sussistenza di elementi che rendono il presente CCNL contiguo a quelli per le cooperative e i consorzi agricoli e per il settore forestale, di cui le stesse parti sono, seppure non esclusivamente, firmatarie, e ritenendo opportuno promuovere un'azione di razionalizzazione e semplificazione

degli strumenti relazionali e bilaterali, di cui al presente articolo, con analoghe strumentazioni previste negli altri due citati CCNL, con l'obiettivo quindi di rendere maggiormente praticato il sistema di relazioni sindacali, si impegnano a proporre questa ipotesi di lavoro agli altri due tavoli contrattuali ed alle parti ivi presenti e, a seguito di analogo impegno contrattuale, a definire specifiche intese per dare seguito al presente impegno.

In attesa dell'attuazione di quanto sopra dichiarato, si conferma la vigenza dell'articolo 7.

Art. 8 - Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

A) Confronto a livello aziendale

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

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

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza hanno diritto di partecipare ai corsi di formazione per essi previsti dall'accordo 5.10.1995, all'interno dei quali dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

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

L'attività di formazione sarà a carico delle imprese cooperative.

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

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

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

B) Modalità di consultazione – Informazioni e documentazione aziendale

Le parti, nel considerare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale elemento essenziale e imprescindibile di un corretto sviluppo delle attività produttive, concordano sull'opportunità di accrescere e consolidare la consapevolezza dell'importanza di tali temi attraverso opportune iniziative informative e formative dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in tutte le articolazioni produttive e logistiche dell'azienda nonché a dedicare in tutte le aziende una giornata nella quale svolgere una specifica iniziativa sul tema della sicurezza.

Si impegnano altresì a svolgere, nell'ambito di quanto previsto dal Dlgs. 81/2008, a livello di sito almeno un incontro annuale tra gli RLS e tra questi e gli RSPP delle diverse aziende operanti stabilmente all'interno del sito produttivo stesso, volto ad assicurare un'adeguata armonizzazione delle attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori presenti nel sito produttivo.

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

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

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

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale eventualmente non ricomprese nelle indicazioni sopra riportate, si intendono richiamati i punti dell'Accordo Interconfederale del 5 ottobre 1995.

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

C) Ristrutturazioni per motivi ambientali

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

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

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

D) Rappresentanti di lavoratori per la sicurezza

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

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

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

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

Le Parti, in attesa di un eventuale accordo interconfederale in materia, potranno definire a livello aziendale la declinazione delle modalità da adottarsi a livello di sito produttivo per il confronto professionale e per lo scambio di informazioni fra gli RLS delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso, eletti secondo quanto previsto dalla normativa vigente nonché dal presente CCNL e ciò al fine di assicurare un'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori presenti nel sito produttivo.

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

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

In particolare, per le tematiche peculiari di ciascuna azienda vengono previste per ciascun RLS ulteriori 10 ore di formazione retribuita, che verrà erogata secondo le modalità concordate con gli RLS medesimi.

Eventuali trattamenti di miglior favore previsti a livello aziendale si intendono assorbiti fino a concorrenza.

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

E) Prevenzione e protezione dai rischi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale

Le parti si adopereranno affinché le aziende fino a 100 dipendenti facciano ricorso alla formazione finanziata dall'Inail e alle eventuali ulteriori forme di finanziamento sui temi della sicurezza.

Art. 9 - Formazione professionale

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti, considerato il valore che la formazione costituisce ai fini del mantenimento e dell'accrescimento della competitività aziendale, nonché della salvaguardia della occupabilità e dell'accrescimento delle competenze dei lavoratori, considerata l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, riconoscono a ciascun lavoratore, che a sua volta si impegna a partecipare attivamente alle iniziative formative, il diritto di accedere a programmi formativi con le modalità e nei limiti di cui al presente articolo.

La pluralità degli strumenti ad oggi utilizzati nello svolgimento della formazione permette l'apprendimento sia mediante l'esperienza diretta che mediante formule a distanza.

L'intensificarsi dell'uso di strumenti e di piattaforme digitali a supporto delle attività formative realizza, anche attraverso le modalità di e-learning, una maggiore flessibilità, modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative e produttive nonché individuali.

Inoltre, la modalità di videoconferenza sincrona (quale ad esempio, la lezione videotrasmissa, il seminario in audioconferenza, webinar, ecc.) può costituire uno strumento equivalente alla formazione in aula, realizzando una condizione di trasferimento diretto tra docenti e discenti.

La definizione delle fattispecie in cui tali modalità soddisfano gli adempimenti formativi nell'ipotesi di formazione obbligatoria è definita dalle specifiche norme nazionali e regionali in materia nonché dai bandi per la formazione finanziata.

Le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua, anche attraverso i fondi interprofessionali, per attivare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione.

Le Parti intendono valorizzare la qualità dei percorsi di alternanza scuola- lavoro, attraverso la promozione delle capacità formative delle imprese, distinguendo le esperienze lavorative vere e proprie, disciplinate dagli strumenti contrattuali che uniscono formazione e lavoro, come l'apprendistato.

Si conviene altresì sulla necessità di rafforzare le ulteriori forme proficue di integrazione fra scuola e lavoro, con particolare riguardo alle innovazioni connesse a "Impresa 4.0".

Fai, Flai, Uila e le Associazioni cooperative stipulanti, nell'ambito delle previsioni normative vigenti in materia di istruzione, potranno avviare specifici programmi spe-

rimentali e relative attività al fine di sviluppare forme di collaborazione tra Azienda, OO.SS., Università e/o scuole secondarie di 2° grado, ITS (Istituti Tecnici Superiori) e/o altri percorsi scolastici per la definizione di specifiche attività formative che possono rispondere alle esigenze di nuove professionalità delle aziende e creare opportunità di occupabilità dei giovani nel settore alimentare.

A tal fine le Parti definiranno tempi e modalità operative.

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

- consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- accompagnare e sostenere i processi di cambiamento e di trasformazione organizzativa, e dell'innovazione digitale e tecnologica in chiave di "Impresa 4.0", di "agricoltura di precisione" nell'ambito della filiera agro-alimentare cooperativa e di economia circolare anche attraverso la costruzione di specifici percorsi formativi per i neo-assunti;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

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

Le RSU potranno fornire proprie valutazioni in ordine a tali programmi e proporre ulteriori azioni di sviluppo della formazione e di intervento circa i fabbisogni formativi dei lavoratori.

Le aziende, compatibilmente con le proprie esigenze formative, si impegnano a garantire l'accesso alla formazione a tutti i lavoratori che svolgono le attività interessate dai piani formativi, decisi dall'azienda.

Le aziende si impegnano inoltre a garantire ai lavoratori non coinvolti nei piani formativi di cui sopra e/o relativi alle competenze trasversali l'accesso a percorsi formativi finalizzati alla acquisizione di competenze relative a: lingue, informatica, digitale che prevedano il rilascio di certificati o attestati riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali. A tal fine i lavoratori, con le modalità previste dal CCNL, ricorrono prioritariamente ai ROL/permessi nel limite massimo di 24 ore annue e ai permessi

retribuiti e al monte ore di cui all'art. 36, alla eventuale banca ore e subordinatamente alle ferie.

Resta fermo che la partecipazione dei lavoratori alle iniziative formative dovrà comunque assicurare la normale attività lavorativa.

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

Le modalità di rilascio delle attestazioni verranno definite aziendalimente¹.

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

- a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro.
- c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
- d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 62 del presente contratto;
- e) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'articolo 8 del CCNL.

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con Foncoop.

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

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza di consolidare e migliorare i risultati già conseguiti in materia di formazione continua, alla luce della strategicità, per le imprese e i lavoratori del settore, che la stessa riveste in ottica "Impresa 4.0" in quanto fattore decisivo di sviluppo e di valorizzazione delle risorse umane, attraverso il miglioramento della loro collocazione nel mercato del lavoro e il loro arricchimento, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative che connotano le filiere agroalimentari cooperative.

Art. 10 - Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni.

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

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

¹ Allegato n. 13 fac simile modello di attuazione.

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 cui appartengono le aziende appaltatrici stesse sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, nello spirito degli Accordi sottoscritti il 31 maggio 2007 e il 12 dicembre 2018 tra le Centrali Cooperative e CGIL, CISL e UIL.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperativa e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci-lavoratori, le suddette clausole dovranno, in particolare, vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento - in coerenza con le norme di legge, contrattuali e del Protocollo e degli Accordi Interconfederali tra le tre Centrali Cooperative e le tre Organizzazioni Sindacali, relative al socio lavoratore.

In particolare le aziende, nella logica di una sempre più responsabile attenzione nei confronti del fattore umano e riconoscendo il valore sociale della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, si rendono disponibili ad ampliare il quadro informativo previsto dal D.lgs. 81/2008 prevedendo, in occasione dell'incontro annuale (di cui alla legge citata), l'illustrazione di notizie relative alle attività appaltate, con specifico riferimento ai seguenti argomenti:

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

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

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice. Inoltre, le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, nell'ottica di una comunità di sito, in occasione della sottoscrizione del rinnovo del CCNL sottoscritti dalle stesse, potranno usufruire di appositi spazi, ove esistenti, per svolgere l'assemblea dei lavoratori delle aziende appaltatrici operanti nel sito.

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

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

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

Dichiarazione congiunta

Le parti, in relazione alla norma di cui al comma 4 del presente articolo, dichiarano di voler regolamentare con tale norma unicamente la tematica delle terziazioni, senza con ciò né regolamentare né preconstituire soluzioni in merito allo status complessivo del socio-lavoratore, la cui materia è di competenza delle rispettive parti Confederali e la cui definizione normativa è stata data con la Legge 142/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 11 - Diritti sindacali

A) Rappresentanze Sindacali Unitarie

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 28 luglio 2015 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Legacoop, Confcooperative, AGCI e CGIL, CISL e UIL, che si intende qui integralmente trascritto e al quale si fa rinvio, le Associazioni aderenti Legacoop Agroalimentare, Fedagri-Confcooperative, Agrital-AGCI e FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL concordano quanto segue.

1 - Costituzione RSU

La RSU viene costituita, ad iniziativa delle Associazioni sindacali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, congiuntamente stipulanti il CCNL, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i Viaggiatori o Piazzisti ed inclusi i lavoratori a tempo determinato da computarsi in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro, e i lavoratori con contratto di lavoro part-time in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

Hanno potere di iniziativa per la costituzione delle RSU anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto IV, parte terza dell'Accordo Interconfederale del 28 luglio 2015, a condizione che siano preventivamente e formalmente impegnate al rispetto integrale del sopraccitato accordo. In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo, o ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito, ai sensi dell'accordo interconfederale del 28 luglio 2015 come ivi previsto, si impegnano a non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU.

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Ai fini dell'elezione dei componenti RSU, il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficienti all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

In relazione a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 28 luglio 2015 e fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata 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.

2 - Numero componenti

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

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

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

Le RSU subentrano, tenendo conto anche di quanto previsto in materia nel protocollo Viaggiatori e Piazzisti, alle RSA e ai dirigenti delle RSA - ivi compresi quelli dei vv.pp.- di cui alla legge 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacale, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n. 300/1970 per i dirigenti RSA.

3 - Durata e sostituzione nell'incarico

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni;
- qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni previste dall'accordo interconfederale del 28 luglio 2015;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata con raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate. In caso di dimissioni o di cambio di appartenenza sindacale di un componente elet-

tivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista.

In aggiunta all'ipotesi di decadenza per cambio di appartenenza sindacale il lavoratore decade dalla carica di RSU se:

- si iscrive a un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
- invia regolare richiesta di disdetta alla organizzazione nella cui lista è stato eletto;
- viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto.

Si fa salva l'ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun sindacato, decide di candidarsi nella lista di una organizzazione e poi aderisce formalmente alla stessa.

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

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse a maggioranza.

Le RSU costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

4 - Elettorato passivo

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, candidati nelle liste in base a quanto stabilito all'Accordo Interconfederale 28 luglio 2015 parte terza punto III, 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 dall'Accordo Interconfederale 28 luglio 2015.

5 - Modalità votazioni

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

La commissione elettorale fisserà la data delle elezioni d'intesa con la direzione aziendale entro i quindici giorni immediatamente successivi alla scadenza del termine utile per la presentazione delle liste ai sensi dall'Accordo Interconfederale 28 luglio 2015.

Per quanto riguarda la disciplina della elezione della RSU, si fa integrale rinvio a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 28 luglio 2015.

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

6 - Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dall'unità produttiva, non candidato.

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 5, i membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti

sindacali del Comitato dei garanti qualora in forza all'unità produttiva dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Resta ovviamente inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge a favore dei dirigenti della RSA, e ora trasferiti ai componenti le RSU in forza dell'Accordo Interconfederale 28 luglio 2015.

Per la composizione della Commissione elettorale nelle unità produttive con più di 500 dipendenti, ogni organizzazione sindacale abilitata alla presentazione di liste potrà designare due lavoratori dipendenti dall'unità produttiva, non candidati.

Per quanto riguarda gli argomenti sottoelencati, si farà espressamente riferimento all'Accordo Interconfederale 28 luglio 2015:

- quorum per la validità delle elezioni;
- presentazione delle liste;
- compiti della commissione elettorale;
- affissioni;
- scrutatori;
- segretezza del voto;
- schede elettorali;
- preferenze;
- composizione seggio elettorale;
- attrezzatura del seggio elettorale;
- riconoscimento degli elettori;
- compiti del Presidente della commissione elettorale;
- operazioni di scrutinio;
- attribuzione dei seggi;
- ricorsi alla commissione elettorale;
- comunicazione della nomina dei componenti RSU;
- adempimenti della Direzione Aziendale.

7 - Attività stagionali

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

Fermo restando quanto previsto al precedente periodo, la suddetta facoltà potrà

essere esercitata quando sussistano congiuntamente nell'unità produttiva, al momento della comunicazione, le seguenti condizioni:

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

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

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

8 - Clausola di salvaguardia

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

Nota a verbale

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

B) Assemblea

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

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

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

C) Permessi sindacali

I permessi sindacali retribuiti spettanti alla RSU, comprensivi di quanto già previsto per i dirigenti delle RSA dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, calcolati con riferimento al numero dei dipendenti a tempo indeterminato nonché, a decorrere dal 1° gennaio 2000, con riferimento anche ai lavoratori stagionali di cui al punto a) dell'abrogato

art. 1 della legge n. 230 del 1962 (intendendosi come unità lavorative utili ai fini del computo dei permessi quelle derivanti dalla sommatoria dei singoli periodi di lavoro stagionale diviso dodici) sono i seguenti:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a Verbale

Su richiesta delle Organizzazioni sindacali nazionali congiuntamente stipulanti, du-

rante i periodi di cui al primo comma, potranno essere utilizzati continuativamente e fino a concorrenza i permessi di cui alla lettera c) del presente articolo.

E) Affissioni

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

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

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

F) Versamento dei contributi sindacali

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

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

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

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

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

Impegno tra le parti

Alla luce di quanto verrà definito dalle parti in sede di applicazione dell'accordo interconfederale sulla rappresentanza del 28 luglio 2015, le parti stipulanti del presente contratto si incontreranno al fine di valutare quanto concordato in quella sede.

Art. 12 - Difesa della dignità della persona

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

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

Dichiarazione comune sulla lotta alle discriminazioni

Le parti – anche alla luce dell'Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro del 30 gennaio 2020 sottoscritto tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra cooperativa e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati 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.

Lotta alle discriminazioni e Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing

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.

I contenuti dell'Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro del 30 gennaio 2020 sottoscritto tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil si intendono integralmente richiamati dal presente CCNL sia per quanto riguarda le definizioni che in merito agli impegni delle parti, delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori.

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

- diffondere i contenuti dell'accordo interconfederale a livello aziendale e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;
- favorire l'adozione della dichiarazione allegata al fine di 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 cooperativa azioni volte a incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro e 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 momenti formativi specifici sul tema, anche attraverso l'utilizzo di risorse pubbliche e del Fondo Interprofessionale per la Formazione Foncoop;
- effettuare periodicamente un monitoraggio di verifica dell'applicazione di quanto sopra, anche su richiesta di una delle parti;

In base al predetto Accordo Interconfederale le cooperative sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate come da All. n 14 al presente CCNL.

Art. 13 - Conciliazione delle controversie e raffreddamento del conflitto

Procedure per la prevenzione del conflitto

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

A) Controversie economiche collettive.

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

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

B) Controversie applicative.

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

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

C) Controversie individuali e plurime.

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

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

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

A tal fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il

mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex artt. 2113 Cod. Civ. e 411 C.P.C..

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

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

Art. 14 - Affissione del contratto e contributo servizio contrattuale

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

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

PARTE SECONDA

Art. 15 - Assunzione

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

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

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

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

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

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

Protocollo aggiuntivo per il settore saccarifero

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

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

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

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

Art. 16 - Periodo di prova

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

- a sei mesi per i lavoratori del 1° livello A e del 1° livello;

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

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

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

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

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

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

Art. 17 - Disciplina del rapporto a tempo determinato D.lgs. n.81/2015

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in relazione alla natura giuridica dell'impresa.

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

In applicazione di quanto previsto dalla normativa in materia di stagionalità, e in particolare dal comma 2 art. 19, dal comma 2 art. 21 e dal comma 2 lett. c) art. 23 D. lgs. 81/2015, le parti si danno reciprocamente atto e convengono quanto segue:

- quanto previsto all'articolo 20 del presente CCNL sulla stagionalità soddisfa i requisiti legali per l'applicazione dei termini obbligatori ridotti di interruzione tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;
- i medesimi termini ridotti di intervallo temporale sono altresì applicabili in tutte le tipologie di assunzioni a termine regolamentate dal citato D. lgs. n. 81/2015.

Le parti convengono che le assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.) non sono soggette a intervalli temporali, se previsti per legge.

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

Le parti, in attuazione del rinvio operato dall'art. 21, comma 2, del D. lgs. 81/2015, convengono che non operano intervalli temporali in tutti i casi di assunzioni a termine di durata non superiore a 12 mesi.

Per i contratti a termine di cui al D. lgs. 81/2015 opera il limite di legge dei 36 mesi, con le esclusioni previste dal predetto decreto legislativo, o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva.

Restano comunque salvi gli accordi già raggiunti a livello Aziendale sulla base della previgente legislazione.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 2, lett. a), dell'art. 23 D.lgs. n.81/2015, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

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

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

In relazione a quanto disposto dall'art. 23, comma 1, del D.lgs. n.81/2015, il limite di utilizzo dei contratti a tempo determinato in tutti i casi di assunzioni a termine rientranti nella predetta norma legale è fissato al 25% - da calcolarsi come media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

La modalità di computo in termini di media nell'arco dell'anno (1° gennaio - 31 dicembre) opera dall'anno 2016 assumendo come parametro il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2015.

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

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

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

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

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

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

Per i rapporti instaurati dal 1° giugno 1982, ferie, 13ma e 14ma mensilità e TFR saranno corrisposti e frazionati per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 27.

Le norme in materia di diritto di precedenza previste dalla legislazione, sono rese omogenee per tutti i lavoratori - e quindi anche per gli operai agricoli, altrimenti esclusi dalla legge - come previsto dai seguenti commi.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi delle specifiche norme in tema di stagionalità di cui all'art. 20 hanno diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore

di lavoro per le medesime attività stagionali presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.

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

Il diritto di precedenza di cui all'articolo 24 comma 1 del D. lgs. 81/2015, per lavoratore che ha effettuato uno o più contratti a termine presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, deve essere esercitato mediante richiesta scritta avanzata al datore di lavoro entro il termine di sei mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.

In caso di assunzioni a tempo indeterminato nell'ambito di posizioni di lavoro normalmente ricoperte dai lavoratori stagionali, la cooperativa esaminerà la possibilità di ricercare modalità di stabilizzazione, facendo ricorso, in modo non esclusivo, ai suddetti lavoratori, fermo restando le indispensabili compatibilità professionali necessarie e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro.

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

Prima nota a verbale

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le parti, in sede aziendale, potranno valutare l'opportunità di individuare concrete fattispecie relative alle lettere a), b), c), d) e) ed f) di cui al comma 2, art. 23, D.lgs. n. 81 del 2015

Seconda nota a verbale

Le parti si danno atto che, per effetto della completa equiparazione dei trattamenti di fine rapporto avvenuta con la Legge 297/1982, il premio di cui al comma 19 è stato sostituito dal trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 57 del presente CCNL.

Dichiarazione congiunta

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

A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato, ivi inclusi i rapporti di lavoro a carattere stagionale consolidati e ricorrenti nel tempo, verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del contratto di lavoro con attività lavorativa svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (ex part-time verticale).

Dichiarazione comune

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

Norma transitoria

Le parti convengono che la previsione concernente il rispetto del limite percentuale del 14% contenuta nel precedente CCNL sottoscritto il 5 dicembre 2012, trova applicazione solo per i rapporti di lavoro a termine instaurati antecedentemente al 21 marzo 2014 (data di entrata in vigore della Legge 78/2014).

Art. 17 bis - Somministrazione di lavoro

La somministrazione di lavoro è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti.

Art. 18 - Lavoro a tempo parziale

La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi con un orario ridotto - con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (divisore 173) - rispetto a quello contrattuale stabilito dal CCNL.

Il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

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

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 8% del personale in forza a tempo pieno alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di:

- assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati² 2;
- accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
- studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;
- accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.

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

² Per gravi malattie le parti intendono quelle di cui alla lettera A della "Dichiarazione su patologie di particolari gravità e su stati di tossicodipendenza" di cui all'articolo 41 del CCNL

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

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

A partire dal 1° gennaio 2022 le Parti, riconoscono al lavoratore occupato con contratti a tempo parziale e indeterminato il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno e indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo parziale.

La contrattazione di 2° livello potrà definire modalità semplificate per la manifestazione dei diritti di precedenza da parte del lavoratore.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 4, D. Lgs. n. 81/2015 all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (ex clausole flessibili) ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata (ex clausole elastiche).

Con riferimento a quanto previsto al comma 10 del presente articolo, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui al terzultimo comma dell'art. 29, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

Con riferimento a quanto previsto al comma 10 del presente articolo, l'azienda ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità saranno compensate secondo una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui al terzultimo comma dell'art. 29 salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

Con riguardo al part-time, in riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive, nei casi e nei limiti di cui all'art. 29 del CCNL, è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltretutto nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni – che costituiscono lavoro supplementare – sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale.

Le ore di lavoro supplementare, come sopra definite, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 29, maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore. Per le prestazioni eccedenti tale limite, la maggiorazione sarà del 30%, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale.

In ogni caso, ove il lavoratore superi le 40 ore settimanali, le prestazioni eccedenti nella settimana saranno compensate con la maggiorazione del 45%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale la cui collocazione temporale dell'orario normale sia concentrata in determinati periodi, e cioè giorni, settimane o mesi (ex part-time verticale) le prestazioni di lavoro sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni del presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Le Parti ribadiscono che le intese vigenti a livello aziendale con trattamenti complessivamente di miglior favore rispetto alla disciplina di cui sopra sono fatte salve e si intendono comunque non cumulabili con la disciplina medesima.

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

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

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

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 6, comma 7, del D. Lgs. n. 81/2015 il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5, del medesimo decreto ovvero in quelle di cui all'art. 10, primo comma, della Legge n. 300/1970, ha la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

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

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

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

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

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

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

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Chiarimento a verbale

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui ai commi 11 e 13 nei casi in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelta.

Nota a verbale

Per il settore saccarifero nella fattispecie di cui al comma 18 la maggiorazione sarà del 40%.

Dichiarazione su collocamento obbligatorio

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

Art. 19 - Riserva su assunzioni

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

- tutte le qualifiche professionali inquadrature nei livelli contrattuali 1^A (ivi compresi i quadri), 1°, 2° e 3^A, di cui all'art. 21 del vigente CCNL;
- le qualifiche professionali di viaggiatore o piazzista di 1[^] e 2[^] categoria, inquadrature rispettivamente nei livelli contrattuali 2° e 3°, di cui al citato art. 21;

- le qualifiche professionali inquadrature nel secondo alinea del 3° livello contrattuale, di cui all'art. 21, nonché quelle dei lavoratori di cui al D.M. 19 maggio 1973.

Art. 20 - Stagionalità

Le parti riconoscono che il concetto di attività stagionale nell'ambito della trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici si è nel tempo significativamente modificato ed ampliato, estendendosi da una stagionalità legata alla disponibilità delle materie prime ad una stagionalità di consumo fortemente condizionata dalla domanda del consumatore.

L'individuazione dei criteri per definire la "stagionalità" contenuti nel presente articolo sono validi in tutti i casi in cui la normativa rinvia alla contrattazione collettiva l'individuazione delle attività di tipo stagionale.

In particolare, le definizioni di cui al presente articolo sono riferite a quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, 21, comma 3 e 23, comma 2, lettera c), del D.lgs. n. 81/2015.

Si intendono stagionali le seguenti attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, che in maniera consolidata hanno trovato attuazione ai sensi della precedente normativa contrattuale.

Pertanto, in relazione a quanto sopra esposto, si considerano attività stagionali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Al fine dell'individuazione delle attività di cui sopra:

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

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

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

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

Art. 21 - Classificazione dei lavoratori

I. Classificazione

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

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

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

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

Le parti a livello aziendale potranno altresì definire percorsi (ad esempio attraverso attività di formazione e addestramento on the job) per il raggiungimento degli inquadramenti di cui sopra e/o modalità diverse di riconoscimento delle prestazioni di lavoro

e della relativa professionalità, in termini rispondenti alle competenze e mansioni effettivamente espletate e legate alla continuità della prestazione.

Le esperienze già sviluppate a livello aziendale, anche attraverso accordi tra le parti in corso di applicazione, si intendono comunque salvaguardate e non cumulabili con le iniziative sopraesposte. Inoltre, le parti confermano quanto previsto per i VV.PP. all'art. 1 del Protocollo aggiuntivo al CCNL.

DECLARATORIE

Primo livello A (ex impiegati)

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

Primo livello (ex impiegati)

Appartengono a questo livello:

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

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

Secondo livello (ex impiegati, ex intermedi)

Appartengono a questo livello:

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

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

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

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

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

Terzo livello (ex impiegati, ex operai)

Appartengono a questo livello:

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

nerari da esso prefissati, per la promozione e l'incremento delle vendite dei prodotti dell'azienda, assolvendo gli annessi adempimenti, ivi compresa la riscossione. Si intende per piazzista di 2a il lavoratore, avente l'esclusivo incarico, in posizione di relativa autonomia esecutiva

- in particolare, quanto alle condizioni di vendita: sconti, dilazioni, ecc. e alla predisposizione del programma giornaliero -, di promuovere e incrementare le vendite dei prodotti dell'azienda nella città ove ha sede l'azienda stessa e negli immediati dintorni, assolvendo agli annessi adempimenti, ivi compresa la riscossione.

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

Nota a verbale per il settore saccarifero

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

Quarto livello (ex impiegati, ex operai)

Appartengono a questo livello:

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

Quinto livello (ex impiegati, ex operai)

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

Sesto livello (ex operai)

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

Nota a verbale

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

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

* Per i viaggiatori o piazzisti cfr. declaratorie

II MOBILITÀ PROFESSIONALE

- 1) Il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione della capacità professionale dei lavoratori. In questo senso le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, della organizzazione, della produttività e delle capacità professionali stesse.
- 2) Le aziende promuoveranno, in sintonia con proprie esigenze tecnico-organizzative e d'intesa con la RSU, studi e ricerche su forme di organizzazione del lavoro tese a raggiungere gli obiettivi di cui al punto 1).
Le successive sperimentazioni, in aree da individuare a livello aziendale, potranno svilupparsi in corrispondenza ai valori di efficienza produttiva e qualitativa.
- 3) Per il conseguimento degli obiettivi suindicati verranno adottate, anche al fine di migliorare la qualità delle condizioni di lavoro e di attenuare il grado di parcellizzazione, compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche, opportune iniziative rivolte:

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

Nota a verbale

Le parti si danno atto che le denominazioni di impiego, qualifica speciale o intermedio e operaio riportate nella classificazione, vengono mantenute agli effetti delle vigenti norme che prevedono trattamenti differenziati ai fini fiscali, previdenziali, assicurativi, nonché per quegli istituti contrattuali per i quali non sia stata attuata la completa parità di trattamento.

Ai fini anzidetti l'appartenenza alle qualifiche operaie, intermedie ed impiegatizie viene identificata sulla base di quanto comunicato, a norma dell'art. 15 nella lettera di assunzione e nelle eventuali successive comunicazioni in caso di passaggi di qualifica.

III COMMISSIONE PER PROFESSIONALITÀ, CLASSIFICAZIONE ED INQUADRAMENTO

Le innovazioni tecnologiche, i processi di digitalizzazione, l'informatizzazione e la crescente automazione degli impianti realizzano impatti crescenti sull'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi e conseguentemente sulle conoscenze e competenze espresse dal lavoro umano.

Lo svolgimento dei compiti assegnati nel nuovo contesto produttivo, anche connesso a "Impresa 4.0" e le esigenze di qualificazione della filiera agroalimentare cooperativa hanno determinato e potranno determinare, per le attuali singole mansioni, un aumento, riduzione e/o mutamento del valore del patrimonio individuale di capacità, competenze, esperienza e autonomia assunti alla base del sistema classificatorio definito dal presente CCNL.

Le parti, consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato, convengono di istituire, a partire dal mese di giugno 2021, una Commissione Tecnica Paritetica composta da 6 membri (3 designati da AGRITAL - AGCI, Legacoop Agroalimentare e Fedagri - Confcooperative e 3 designati dalle Segreterie nazionali di Fai, Flai, Uila), avente il compito di aggiornare le attuali declaratorie previste dal Ccnl rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità.

I lavori di verifica e studio della Commissione utilizzeranno, per la di valutazione della professionalità i seguenti elementi:

- competenze tecniche specifiche
- competenze trasversali
- polivalenza e polifunzionalità
- responsabilità gerarchica

L'attività della Commissione potrà valorizzare altresì il potenziale che la digitalizzazione del lavoro offre allo sviluppo di una maggiore uguaglianza di genere diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.

La Commissione potrà avvalersi, ove necessario e a seconda delle tematiche affrontate, di tecnici ed esperti del settore, e inoltre dei modelli adottati dalle aziende o definiti dalla contrattazione di secondo livello ai sensi del presente articolo, che potranno costituire sperimentazioni di riferimento.

Al termine del lavoro istruttorio, che dovrà concludersi entro il mese di maggio 2023, la Commissione consegnerà le risultanze del lavoro alle parti stipulanti, che sarà oggetto di un confronto ed esame finalizzato alle eventuali necessità di aggiornamento.

Art. 22 - Disciplina delle mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi sottoscritti tra Direzione aziendale ed Rsu.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al 4° comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, 4° comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o dagli altri soggetti previsti dalla legge.

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

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

Agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente il disimpegno delle mansioni di livelli superiori può essere effettuato anche non continuativamente, e purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di sei mesi per il passaggio al 1° livello A e al primo livello, di quattro mesi per il passaggio al 2° e di tre mesi per gli altri.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al 4° comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

Nota a verbale su prevalenza di mansioni in caso di cumulo

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

Art. 23 - Quadri

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

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

Le parti concordano che i lavoratori quadri vadano individuati nell'ambito della 1A e 1° categoria del sistema di inquadramento professionale in vigore, fermo restando la non automaticità tra appartenenza al livello e attribuzione della qualifica di quadro.

1) I criteri che definiscono l'appartenenza alla categoria dei quadri sono riferibili:

- a) rispondenza alle attese dell'organizzazione in termini di:
 - competenze tecnico-professionali ed attitudine all'aggiornamento;
 - capacità gestionali in riferimento alla programmazione e controllo;
 - capacità di gestire e motivare le risorse umane affidate;
 - capacità di promuovere e gestire l'innovazione;
 - rapporto fra obiettivi e risultati conseguiti.
- b) Rispondenza del ruolo affidato alle caratteristiche di:
 - complessità e difficoltà del contesto in cui il quadro deve operare;
 - competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;
 - ampiezza dell'autonomia e delle deleghe di potere ricevute;
 - grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico.

2) Indennità di funzione

Si concorda di istituire per i lavoratori quadri una "indennità di funzione quadri" articolata sui due livelli in cui è stata definita la figura professionale del quadro e in relazione agli specifici contenuti professionali e funzioni svolte.

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

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

A decorrere dal 1.6.2007 la misura minima della indennità di funzione è di €. 120,00 (centoventi) per i quadri di livello 1A e di €. 90,00 (novanta) per i quadri di primo livello.

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

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

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

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

A tal fine a livello aziendale sarà svolto annualmente un confronto sui programmi di formazione.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte.

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

Art. 24 - Apprendistato professionalizzante

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

In attuazione delle disposizioni di cui al D.lgs. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 16 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 5°, 4°, 3°, 3°A, 2° e 1° livello.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Formazione

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

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme

applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

In attuazione del comma 2, art. 44, D. lgs. 81/2015 le Parti si danno atto che relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano formativo individuale, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, va fatto riferimento ai gruppi di figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali di cui al documento allegato (allegato n. 11). Qualora l'assunzione riguardasse profili non compresi nell'allegato, si farà riferimento a quello più affine.

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato all'Accordo del 19.4.2012, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL. La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche *on the job*, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali, ecc.. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 44 del decreto legislativo n. 81/2015.

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

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato all'Accordo del 19.4.2012.

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 25 - Contratto di formazione e lavoro (abrogato)

Art. 26 - Donne, fanciulli e adolescenti

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

Art. 27 - Orario di lavoro

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

In relazione alla esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbidità, infortuni ed altre assenze retribuite.

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

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

Le ore non lavorate per ferie e le festività nazionali ed infrasettimanali di cui all'art.

32 saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

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

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

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

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

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

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

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

Detta riduzione maturerà per dodicesimi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro.

A tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per cinque giorni alla settimana, è prevista l'ulteriore maturazione, rispetto a quanto indicato al comma 11°, di 4 ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, dal 1° ottobre 1994. L'attribuzione di tale maggiore quota di riduzione di orario avverrà al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare.

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

Per i lavoratori che prestano la loro attività a ciclo continuo, su tre turni per sette giorni alla settimana (21 turni) con riposo settimanale a scorrimento, è prevista l'ulteriore maturazione rispetto a quanto indicato nel precedente 11° comma di otto ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, dal 1° ottobre 1994. Per i predetti lavoratori è prevista l'ulteriore maturazione di otto ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, a decorrere dal 1° gennaio 1996.

A decorrere dal 1° gennaio 1996, i riposi, di cui ai precedenti due commi, maturano pro quota, su base annua, con riferimento ai turni notturni di effettiva prestazione rispetto a quelli previsti dall'organizzazione del lavoro per un periodo di 48 settimane.

Pertanto, fermo restando quanto previsto dal precedente comma, l'attribuzione delle riduzioni aggiuntive di cui ai commi 16 e 17 decorrenti dal 1° ottobre 1994 (pari a 4 ore per i lavoratori di cui al comma 16 e 8 ore per i lavoratori di cui al comma 17) continuerà ad avvenire, fino al 31 dicembre 1995, al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare.

A decorrere dal 1° gennaio 2005 i riposi per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni e su tre turni per sette giorni, saranno incrementati di 4 ore restando invariate le modalità di godimento. Inoltre, le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente già in atto e concordato a titolo analogo (riduzioni di orario a qualunque titolo concesse, permessi, ferie, ecc.).

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

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

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

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

Norma transitoria

Le parti, nel confermare che il trattamento di cui al comma 8 del presente articolo (ultimo periodo), riguarda gli addetti alla distribuzione, convengono che le meccaniche retributive sancite da precedenti contratti o da accordi aziendali o individuali, relative a compensi per la particolarità del lavoro svolto all'esterno dello stabilimento, saranno esaminate in sede aziendale al fine del necessario coordinamento fra dette meccaniche e la nuova normativa al fine di escludere il sommarsi dei benefici di entrambi i trattamenti.

Prima nota a verbale

Resta inteso che, nel caso di settimana corta, le festività non lavorate cadenti nel giorno non lavorativo non saranno considerate agli effetti del raggiungimento dell'orario di lavoro.

Seconda nota a verbale

Qualora si verificassero problemi in merito all'applicazione della riduzione concordata degli orari rispetto ad orari inferiori esistenti a livello aziendale, le parti di incontreranno a livello nazionale al fine di armonizzare l'applicazione della predetta norma.

Terza nota a verbale

Le parti confermano che le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto già in atto e concordato a titolo analogo a livello aziendale.

Quarta nota a verbale

Con riferimento a quanto previsto nel 18° comma del presente articolo, la maturazione dei riposi individuali di cui al 16° e al 17° comma, rispettivamente, 12 ore annue complessive per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento e 16 ore annue complessive per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sette giorni alla settimana (21 turni) con riposo a scorrimento, avverrà, a decorrere dal 1° gennaio 1996, in ragione del seguente criterio:

- turnisti 3x6: 9 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- turnisti 3x7: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

La riduzione di orario maturata secondo il criterio di cui sopra, sarà attribuita a titolo di riposi individuali e non potrà comunque eccedere le 12 ore annue per i lavoratori di cui al 16° comma e le 16 ore annue per i lavoratori di cui al 17° comma.

Nota a verbale per vv.pp.

Le parti si danno atto che per i viaggiatori o piazzisti la prestazione lavorativa setti-

manale e la flessibilità sono sostitutivamente e compiutamente definite dalla specifica regolamentazione convenuta agli artt. 9 e 10 dell'allegato protocollo aggiuntivo.

Programmazione annuale degli orari di lavoro

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

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

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

Laddove non si realizzi la definizione dei calendari annui, la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata, con decorrenza 1.1.1993, in 39 ore settimanali, a tal fine utilizzando i riposi individuali di cui ai commi 11, 15, 16 e 17 del presente articolo, con conseguente esclusione dei periodi di stagionalità e fermo restando il divisore per la retribuzione oraria di cui all'art. 45.

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

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

Chiarimento a verbale

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla

settimana dalla quantità di riposi individuali di cui ai commi 11, 15, 16 e 17 del presente articolo relativi alle riduzioni di orario e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

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

Art. 28 - Flessibilità degli orari

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, alla vendita anche con riferimento a titolo esemplificativo ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può, a decorrere dal 1° luglio 2003, essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo – per il superamento dell'orario settimanale medesimo – di 88 ore per anno solare o per esercizio calcolate a livello individuale.

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

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

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

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

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

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

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le parti.

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

Art. 28 bis

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

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

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

Le suddette intese a livello aziendale o territoriale potranno altresì consentire ai lavoratori interessati da prestazioni eccedenti quanto contemplato dagli articoli 27, 28 e

29 di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare anche individualmente nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione (ad esempio Banca ore).

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

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

Art. 28 ter

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario - di cui al comma 2, articolo 4 del D.lgs. n. 66/2003

- la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi.

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

Nota a Verbale

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

Art. 28 quater - Telelavoro e 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 sia il telelavoro che il lavoro "agile" quali modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Telelavoro

Per telelavoro si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata presso il proprio domicilio o in luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, ma comunque fisso, con il prevalente supporto di strumenti telematici, che consentano le comunicazioni a distanza tra lavoratori, sede aziendale ed eventuali referenti esterni. Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta anche in via telematica o con collegamento remoto da operatori di vendita, lavoratori addetti all'assistenza tecnica presso la clientela, ecc.

Resta inteso che il telelavoro sarà attuato su base volontaria e che la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del telelavoro - anche a tempo determinato e/o parziale - è di esclusiva competenza del datore di lavoro.

Le parti rimandano a quanto già disciplinato dall'Accordo interconfederale del 09.06.2004, soprattutto con riferimento alle condizioni, all'organizzazione e agli strumenti di lavoro, alla protezione dei dati e al diritto alla riservatezza, nonché alla tutela della salute e sicurezza e dei diritti sindacali.

Le parti a livello aziendale potranno definire ulteriori disposizioni, compresi eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al telelavoro.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti questo istituto, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Lavoro "agile"

Il lavoro "agile" non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato che si svolge sia all'interno che all'esterno dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

La modalità di lavoro agile è disciplinata dagli articoli 18 e seguenti della Legge 81/2017 e da quanto previsto nel presente articolo.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti questo istituto, intervenuti dopo la stipula del presente contratto, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Il lavoro "agile" potrà essere attuato su base volontaria. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro "agile" - anche a tempo determinato e/o parziale - è di esclusiva competenza del datore di lavoro.

Le parti a livello aziendale potranno definire ulteriori disposizioni, compresi eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro "agile".

Il dipendente svolgerà le 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, fatta salva la responsabilità datoriale circa a garanzia sulla sicurezza delle connessioni. Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata nella residenza privata o nel domicilio della lavoratrice/lavoratore o presso altri luoghi.

Lo svolgimento della prestazione in modalità agile, nel luogo concordato tra le parti per svolgere la prestazione, non comporta il riconoscimento aggiuntivo di alcun trattamento di missione/trasferta.

È responsabilità del lavoratore svolgere l'attività all'esterno dei locali aziendali nel rispetto delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di riservatezza relativamente ai dati trattati.

Con riferimento alla quantificazione e alla distribuzione temporale della prestazione all'esterno dei locali aziendali, il lavoro agile si effettua, di norma, 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 (artt. 27, 28, 28 ter, 29), potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello laddove esistenti.

Le eventuali necessità di svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario dovranno essere preventivamente autorizzate e saranno retribuite secondo quanto previsto dal presente CCNL.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

Il lavoratore, nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempesti-

vamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare. Fatte salve situazioni specifiche identificate nel contratto individuale, l'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile; il lavoratore si impegna a utilizzare e conservare la strumentazione ricevuta con la massima cura. A fronte di specifiche necessità relative alla strumentazione necessaria all'espletamento della mansione in lavoro agile, il lavoratore avrà cura di richiedere per tempo all'azienda quanto necessario.

Gli accordi di secondo livello, o in loro assenza i contratti individuali, stabiliscono la durata del ricorso al lavoro agile, le modalità di adesione, la revoca, il recesso, il numero di giornate di tale prestazione e l'eventuale riconoscimento di costi sostenuti dal lavoratore in relazione alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

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 associazioni firmatarie istituiscono una commissione paritetica per monitorare l'attuazione di quanto convenuto e per armonizzare i contenuti del presente articolo con le disposizioni di cui all'articolo 55 del CCNL, con particolare riferimento all'applicazione dei regolamenti aziendali e alla tutela della dignità delle persone.

Formazione

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine la cooperativa consegna alla lavoratrice/lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo della lavoratrice/lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Qualora il lavoratore durante lo svolgimento dell'attività in lavoro agile subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare l'Azienda fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'Inail dal medico o sulla struttura sanitaria competente al rilascio.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedire l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

Norma transitoria

In relazione allo stato di emergenza a seguito dell'epidemia di SARS-CoV2, le parti si impegnano a favorire l'utilizzo del lavoro agile attraverso le procedure semplificate previste dalle norme emergenziali vigenti, in tutte le situazioni in cui sussiste la compatibilità di tale modalità lavorativa con lo svolgimento delle mansioni assegnate.

Art. 28 quinquies - Diritto alla disconnessione

Il dipendente ha diritto, salvo quanto previsto dalla contrattazione di secondo livello o dagli accordi individuali, alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'articolo 27 del presente CCNL.

Al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il 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.

Art. 29 - Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni

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

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

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, il ricorso al lavoro straordinario è consentito a titolo esemplificativo nel caso di: impraticabilità delle strade; interruzioni di erogazione di energia; punte anomale di assenze dal lavoro; esigenze legate a commesse non prevedibili con vincolanti termini di consegna; necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; esigenze eccezionali connesse a imprescindibili lavori preparatori, accessori e complementari all'attività di produzione; necessità di far fronte ad impreviste esigenze connesse alla deperibilità delle materie prime con conseguenti ri-

cadute sulla qualità delle stesse; necessità non programmabili connesse al ricevimento e/o spedizione di prodotti; necessità di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno (quali ad esempio bilanci, inventari).

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

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

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

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

In aggiunta alle esclusioni richiamate al precedente comma, al fine di favorire il reinserimento in azienda delle lavoratrici madri, potrà essere concesso – su richiesta della lavoratrice interessata e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative – un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno, per un periodo di nove mesi continuativi, a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio.

Il prolungamento dell'esenzione dal lavoro notturno di cui al precedente comma, potrà essere concesso anche al lavoratore padre che si trovi in condizione di affidamento esclusivo del figlio o in caso di mancanza dell'altro genitore.

L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle Organizzazioni sindacali di cui al primo comma dell'art. 12 del decreto legislativo. A tali Organizzazioni va anche estesa l'informativa di cui al secondo comma della disposizione sopra citata.

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

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

Dette maggiorazioni debbono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione mensile di fatto (e cioè minimo tabellare, ex indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento individuale). Le maggiorazioni non sono cumulabili, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Fermo restando quanto già previsto dal comma 4 dell'art. 28-bis, ove le lavoratrici madri e i lavoratori padri, nei primi 24 mesi di vita del bambino, manifestino l'interesse a percepire le sole maggiorazioni concernenti prestazioni effettuate in regime di lavoro

straordinario, l'azienda accoglierà le relative richieste di accantonamento su un conto individuale (cd. banca ore) delle ore effettuate a tale titolo.

Il lavoratore padre / lavoratrice madre potranno attingere a tale conto, per utilizzare i riposti compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi e da fruire entro 12 mesi dalla maturazione, nel rispetto delle esigenze aziendali.

Dichiarazione congiunta

Le parti convengono che con le clausole di cui sopra hanno inteso dare attuazione a quanto il D.lgs. n. 66 del 2003 affida alla contrattazione collettiva.

Dichiarazione comune

Al realizzarsi di una disciplina normativa di legge che definisca la nozione di lavoratore notturno ai fini della disciplina pensionistica, le parti si incontreranno entro i successivi 60 giorni, per la armonizzazione delle relative norme contrattuali.

Prima nota a verbale

Fermi restando i limiti e le condizioni fissate nella norma di cui sopra, per l'effettuazione di ore di lavoro eccedenti l'orario normale di 40 ore settimanali, la qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Seconda nota a verbale

Per gli addetti all'industria degli alimenti zootecnici, nelle lavorazioni eseguite su tre turni continui e avvicendati, il lavoro compreso nei due turni diurni sarà compensato con una maggiorazione del 5%.

Sono fatte salve le soluzioni concordate di miglior favore.

Terza nota a verbale

A fronte di ammasso di prodotti qualora emergano difficoltà nell'applicazione dei regimi di flessibilità si potranno applicare le norme di cui al secondo comma del presente articolo.

Quarta nota a verbale

Per i lavoratori del settore macellazione e lavorazione delle specie avicole e di quello delle carni, tenuto conto delle specificità dell'attività svolta dalle aziende nonché dei vincoli veterinari e igienico-sanitari che impongono il recupero delle macellazioni quotidianamente programmate e non completate a causa di eventi accertabili non previsti e/o straordinari, le parti convengono, ai sensi dell'art. 1, comma 3, lettera c, della legge 409/1998, sulla inderogabile necessità di portare comunque a termine in giornata la macellazione dei capi presenti in azienda o il cui ritiro sia stato avviato.

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI

1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%
7) Lavoro a turni notturni	20%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
9) Lavoro notturno festivo	50%
dal 1.1.1993 lavoro a turni notturni (*)	30%
dal 1.1.1993 lavoro domenicale con riposo compensativo (*)	10%

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

Norma di interpretazione autentica

Le parti confermano che le maggiorazioni di cui agli artt. 27, 28, 29, 48 e 50, in quanto comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto. Analoga norma vale per i punti 5 e 12 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera".

Quinta nota a verbale

Con riferimento al comma terzo dell'art. 27 ed al comma quinto dell'art. 29 le parti si danno atto che la contrattazione riguarda solo ed esclusivamente la verifica delle esigenze di distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni o di effettuare prestazioni supplementari e straordinarie nell'ambito del pacchetto di ore contrattuali.

Art. 30 - Riposo per i pasti

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

Per gli addetti alla attività aziendale che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50 per cento sulla retribuzione.

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

Art. 31 - Riposo settimanale

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

Art. 32 - Giorni festivi - Festività infrasettimanali e nazionali

Si considerano giorni festivi:

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

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

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge e/o interconfederali. Il trattamento previsto da tali norme viene esteso alle festività di cui al punto d) fermo restando che in caso di assenza nel giorno del Santo Patrono dovuta a maternità, malattia o infortunio l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali.

Nel solo caso in cui una delle giornate festive sopra indicate cada di domenica ai lavoratori è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

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

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

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

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

Art. 33 - Interruzione del lavoro. Recuperi

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

Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

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

Art. 34 - Occupazione e orario di lavoro

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

Resta ferma l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria (legge 23 luglio 1991, n. 223, specificamente artt. 4 e 24, e decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148) e di contratto di espansione (decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 specificamente art. 41) e successivi interventi. Le parti concordano che la quota a carico della Cassa Integrazione Guadagni sarà anticipata dall'azienda qualora la prevista autorizzazione non pervenga in tempo utile per la liquidazione delle paghe mensili.

Per la vigenza del presente contratto nazionale, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino

esuberi occupazionali, sia opportuno individuare misure tese a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Protocollo aggiuntivo per il settore saccarifero

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

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

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

Art. 35 - Ferie

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

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

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

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

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

A tale effetto la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero. La frazione inferiore a 15 giorni non viene considerata.

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

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

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

Eventuali residui di ferie relativi a periodi successivi al 31.12.2000 possono essere legittimamente fruiti entro il 30° mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse (per i periodi pregressi si veda allegato n. 12).

Norma transitoria

Restano fermi i trattamenti individuali di miglior favore già acquisiti dal personale dipendente in base a regolamentazioni contrattuali preesistenti.

Art. 36 - Diritto allo studio. Lavoratori studenti

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

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

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavora-

tori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

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

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

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di duecento ore procapite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A far data dall'1.1.1992 i lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle Regioni, corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, avranno diritto di usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste al presente articolo.

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

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

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

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

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

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

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto

per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

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

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

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui al presente articolo.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i congedi per la formazione previsti dall'art. 9, lettera C), i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

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

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

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

Art. 37 - Servizio militare - Cooperazione internazionale - Volontariato

a) Richiamo alle armi

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

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

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

La conservazione del posto non spetta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

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

Per il trattamento economico durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente.

b) Volontariato

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive-organizzative, ai lavoratori che facciano parte di enti iscritti nel Registro unico nazionale del terzo settore di cui all'art. 45 d. lgs. n. 117/2017 di usufruire, in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 bis del citato decreto legislativo, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro e delle turnazioni aziendali in atto.

Art. 38 - Congedo matrimoniale

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

La richiesta del congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore interessato con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali e deve essere documentata.

Il congedo suddetto non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà coincidere con il periodo di preavviso, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

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

Art. 39 - Trasferte

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale

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

Art. 40 - Trasferimenti

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

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

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

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

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

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

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

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato tempestivamente e per iscritto al lavoratore.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non spetta il trattamento previsto nel presente articolo.

Per quanto riguarda la disciplina del trasferimento e del licenziamento di lavoratori soggetti a tutela, in ragione della loro posizione o attività sindacale, valgono le norme dell'art. 14 dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966, sulla costituzione ed il funzio-

namento delle Commissioni interne, dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sulla disciplina dei licenziamenti individuali e dell'art. 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Dichiarazione comune in materia di distacco

Fermo restando il rinvio alla legislazione vigente in tema di distacco, le Parti si danno reciprocamente atto che allo stato dell'attuale normativa legale, ove l'azienda intenda distaccare temporaneamente, nel proprio interesse, uno o più lavoratori presso altro datore di lavoro, con mutamento di mansioni, il distacco stesso deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando il distacco comporti un trasferimento del lavoratore ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Art. 41 - Malattia e infortunio non sul lavoro

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

Alla comunicazione farà seguito entro due giorni dalla data del rilascio, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico all'INPS, da parte del medico curante o di altra struttura sanitaria pubblica.

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

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

Azienda e lavoratore si adegueranno alle eventuali modifiche di legge in materia di malattia che dovessero intervenire senza necessità di modifiche al presente articolo.

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

Al lavoratore non in prova compete il seguente trattamento.

1) Conservazione del posto

Il lavoratore, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

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

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

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

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

Sempre nel caso delle patologie gravi di cui sopra che richiedano terapie salvavita, anche i giorni di assenza dal lavoro per sottoporsi a tali terapie - debitamente certificati dalla competente ASL o Struttura convenzionata - danno diritto a permessi ai sensi dell'art. 40, ove la fattispecie sia al di fuori dell'ambito nel quale le disposizioni Inps ravvisino uno stato morbosissimo assistibile. In tale caso i predetti giorni di assenza non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comparto sopra indicati né ai fini del computo degli archi temporali di cui al precedente comma 2.

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

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

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto dal punto 3 del presente articolo. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di sospensione sarà considerato

utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del Codice Civile.

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

2) Malattia e ferie

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

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

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

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

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

3) Trattamento economico

Il trattamento economico viene stabilito come segue:

Anzianità	Corresponsione dell'interaretribuzione	Corresponsione della mezzaretribuzione
Fino a 5 anni compiuti	Per 6 mesi	
Oltre i 5 anni	Per 6 mesi	Per 6 mesi

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

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

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

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

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

Per i lavoratori a tempo determinato (stagionali) di cooperative inquadrato nel settore agricolo, l'indennità di malattia a carico INPS eventualmente anticipata dall'azienda al lavoratore, e non ancora rimborsata allo stesso dall'Istituto al momento della cessazione del rapporto, sarà compensata dall'azienda in sede di liquidazione dell'ultima retribuzione.

Prima nota a verbale

La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

Nel rapporto di lavoro con riduzione di orario in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro (ex part-time orizzontale) i periodi di conservazione del posto in caso di più assenze, riferiti ad un arco temporale di 17/24 mesi, saranno quantificati come per i lavoratori a tempo pieno.

Nel rapporto di lavoro con attività lavorativa svolta sia a tempo pieno che parziale, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (ex part-time verticale e misto) il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 17/24 mesi nel caso di più assenze, verrà riproporzionato a livello aziendale in relazione alla durata della prestazione concordata. Detto periodo non potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata.

Seconda nota a verbale

Ai lavoratori assunti con contratto a termine l'integrazione salariale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'Inps e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto.

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

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

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

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

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

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

A) Patologie di particolare gravità

Per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori in condizioni di:

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

Si fa innanzitutto riferimento alla prassi Inps applicativa delle disposizioni assistenziali vigenti.

Al di fuori dell'ambito entro il quale dette disposizioni ravvisino uno stato morboso assistibile, le Aziende concederanno compatibilmente con le esigenze di servizio ai lavoratori che denuncino le condizioni sopra indicate, permessi ai sensi dell'art. 52 del vigente CCNL.

La richiesta dei permessi di cui sopra va formulata con congruo anticipo.

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

B) Stati di tossicodipendenza

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

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

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di

tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

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

Previa richiesta scritta, l'Azienda potrà concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi.

Durante i suddetti periodi di aspettativa, che non sono frazionabili e che potranno essere concessi una volta sola, non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o contratto.

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

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

Le Associazioni Cooperative e le Organizzazioni Sindacali stipulanti (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) convengono di studiare una proposta, da sottoporre congiuntamente al Consiglio di amministrazione dell'Inps, che definisca specifiche forme di assistenza economico-sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla L. 297/1982, su richiesta del lavoratore l'azienda concederà l'anticipazione del Trattamento di fine rapporto per le spese da sostenere per le patologie di cui ai precedenti punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza)

Terza nota a Verbale

Le parti si impegnano congiuntamente a intervenire presso le sedi competenti in merito alla tassazione dell'indennità di malattia erogata agli operai del settore agricolo.

Qualora la questione non fosse risolta entro il 31.12.2017, le parti si incontreranno per definire le opportune intese, tenendo conto anche di quanto previsto dal comma 3 del punto 3.

Art. 42 - Infortunio sul lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 43 - Tutela delle lavoratrici madri

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

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

A far data dal 1° gennaio 1992, la lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per il periodo, di assenza obbligatoria. Tale trattamento è considerato utile ai fini del computo della 13ma e 14ma mensilità.

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

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

Ai sensi delle disposizioni legislative vigenti in materia, sono riconosciuti alla madre lavoratrice o, in alternativa, al padre lavoratore, anche se adottivi o affidatari preadottivi, i seguenti diritti: astensione obbligatoria post-partum; astensione facoltativa; assenze per malattia del bambino; riposi giornalieri.

Protocollo aggiuntivo per il settore saccharifero

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

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

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

Art. 44 - Lavoratori svantaggiati. Assunzioni obbligatorie

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

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

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

Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa speciale categoria di invalidi, le parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai "sistemi di lavoro protetto" di cui all'art. 25 della legge 30 marzo 1971

n. 118. In tale spirito convengono di intervenire presso i competenti Ministeri del Lavoro e della Sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con la maggiore sensibilità.

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

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

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

Art. 45 - Trattamento economico

In applicazione dell'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 sottoscritto tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil, le Parti hanno inteso individuare, alla lettera A), i Minimi tabellari mensili e alla lettera C) le voci che costituiscono il Trattamento economico complessivo

A) Minimi tabellari mensili

I minimi tabellari mensili sono incrementati come segue:

Liv.	Par.	Minimi al	Totale	Aumenti da	Nuovi minimi	Aumenti	Nuovi minimi	Aumenti	Nuovi minimi	Aumenti	Nuovi minimi
		30.11.2019	aumenti	1.12.2019	dall'1.12.2019	dall'1.9.2021	dall'1.9.2021	dall'1.1.2022	dall'1.1.2022	dall'1.1.2023	dall'1.1.2023
		Euro		Euro							
1S	230	2.336,03	141,01	35,98	2.372,01	35,01	2.407,02	35,01	2.442,02	35,03	2.477,05
1	200	2.031,31	122,62	31,28	2.062,59	30,44	2.093,03	30,44	2.123,47	30,46	2.153,93
2	165	1.675,86	101,16	25,81	1.701,67	25,11	1.726,78	25,11	1.751,90	25,13	1.777,03
3A	145	1.472,72	88,89	22,68	1.495,40	22,07	1.517,47	22,07	1.539,54	22,08	1.561,62
3	130	1.320,39	79,69	20,34	1.340,73	19,79	1.360,52	19,79	1.380,30	19,80	1.400,10
4	120	1.218,80	73,57	18,77	1.237,57	18,26	1.255,83	18,26	1.274,10	18,28	1.292,37
5	110	1.117,25	67,44	17,21	1.134,46	16,74	1.151,20	16,74	1.167,94	16,75	1.184,70
6	100	1.015,69	61,31	15,64	1.031,33	15,22	1.046,55	15,22	1.061,77	15,23	1.077,00

Viaggiatori o piazzisti

Liv.	Par.	Minimi al	Totale	Aumenti da	Nuovi minimi	Aumenti	Nuovi minimi	Aumenti	Nuovi minimi	Aumenti	Nuovi minimi
		30.11.2019	aumenti	1.12.2019	dall'1.12.2019	dall'1.9.2021	dall'1.9.2021	dall'1.1.2022	dall'1.1.2022	dall'1.1.2023	dall'1.1.2023
		Euro		Euro							
I	165	1.675,86	101,16	25,81	1.701,67	25,11	1.726,78	25,11	1.751,90	25,13	1.777,03
II	130	1.320,39	79,69	20,34	1.340,73	19,79	1.360,52	19,79	1.380,30	19,80	1.400,10

Chiarimento a verbale

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

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

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

b) premesso che la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 173, le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno così calcolate e detratte dalla retribuzione mensile. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

Nota a verbale

In presenza di legislazione che preveda una tassazione agevolata per talune voci della retribuzione e/o istituti di carattere economico, le aziende si impegnano, salvo espressa rinuncia del lavoratore, ad operare – con cadenza mensile – la relativa detassazione in busta paga, nel rispetto dei limiti quantitativi stabiliti dalla normativa vigente.

B) Indennità di contingenza

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

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

Importi dell'indennità di contingenza

Livelli	Euro mensili
1S	545,72
1	538,70
2	530,51
3A	525,83
3	522,32
4	519,99
5	517,65
6	515,31

C) Trattamento economico complessivo

Il Trattamento economico complessivo è composto dalle seguenti voci:

- Minimi tabellari mensili di cui alla precedente lettera A)
- Indennità di contingenza ed EDR di cui alla precedente lettera B)
- Incremento Aggiuntivo Retribuzione (IAR)
- 13° e 14° mensilità
- Trattamento fine rapporto
- Aumenti periodici di anzianità
- Fondo sanitario integrativo Filcoop Sanitario
- Cassa maternità/paternità
- Fondo Previdenza Cooperativa
- Contribuzione alla Fondazione Enpaia per gli impiegati
- Maggiorazioni retributive
- Indennità e trattamenti economici previsti dal CCNL
- Premio di risultato se ed in quanto dovuto
- Importi congelati derivanti dall'applicazione della sola aliquota del 3% ex art. 46 del CCNL 8.8.1991 se ed in quanto dovuti
- Elemento di garanzia retributiva e Indennità per mancata contrattazione di secondo livello se ed in quanto dovuti

D) Variazioni dei Minimi tabellari mensili e del Trattamento economico complessivo

Le Parti convengono che la variazione dei Minimi tabellari mensili avverrà tenendo conto degli incrementi dell'indice dei prezzi al consumo (IPCA) con la modalità definita nel comma seguente.

Le Parti stabiliscono che, con riferimento al quadriennio dicembre 2023 – novembre 2027, per ogni 1 per cento di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo del contratto sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari ad euro 22,27, da raggugliare in ragione di eventuali frazioni di punto.

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

Le Parti convengono che il valore del Trattamento economico complessivo potrà variare tenendo conto dell'andamento del settore, delle indicazioni del Governo e delle Parti Sociali, delle ragioni di scambio, dell'obiettivo della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, ecc., valorizzando, in particolare, l'Incremento aggiuntivo della retribuzione di cui alla lettera E) del presente articolo.

E) Incremento aggiuntivo della retribuzione

L'Incremento Aggiuntivo della Retribuzione, determinato sul valore parametrico 137 e riparametrico come risulta dalla seguente tabella, è corrisposto a tutti i lavoratori, a far data dal 1° aprile 2023, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo

della retribuzione che incide esclusivamente su tredicesima, quattordicesima e TFR e resterà a questo titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

Liv.	Par.	IAR Euro
1S	230	58,77
1	200	51,10
2	165	42,16
3A	145	37,05
3	130	33,22
4	120	30,66
5	110	28,11
6	100	25,55

F) Modalità di corresponsione della retribuzione

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

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

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

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

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

Dichiarazione congiunta

Nel caso in cui, nel corso della vigenza contrattuale, dovesse essere introdotto per legge il salario minimo orario, le Parti si impegnano ad incontrarsi per procedere a un eventuale adeguamento delle previsioni relative ai Minimi tabellari mensili e al Trattamento economico complessivo a tali eventuali disposizioni normative. Le parti stipulanti si danno inoltre atto che il trattamento economico complessivo di cui alla lettera C), costituisce il riferimento per la determinazione del salario minimo orario.

Art. 46 - Aumenti periodici di anzianità

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

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

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

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

Per effetto del nuovo sistema degli aumenti periodici di anzianità convenuto con il CCNL 31.5.1980 nonché con la nuova normativa sopra riportata, non si effettuerà più alcun ricalcolo degli scatti consolidati sui nuovi minimi, così come non si effettueranno calcoli o ricalcoli sulla ex indennità di contingenza, nonché degli importi unitari degli

aumenti periodici già maturati alla data di entrata in vigore del presente contratto sui nuovi minimi, ferma restando la revisione degli importi unitari prevista dal 1° comma.

Il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati prima del 1° giugno 1995 è considerato utile ai fini del raggiungimento del numero massimo degli aumenti periodici previsti dal già citato 1° comma del presente articolo.

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

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

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

Nota a verbale

L'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente al 1° novembre 1990;
- dal 1° novembre 1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Le Associazioni delle cooperative e la FAI-CISL, la FLAI-CGIL e la UILA-UIL stipulanti rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali.

La FAI-CISL, la FLAI-CGIL e la UILA-UIL si impegnano, anche a norme e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale ed aziendale, che persegua anche indirettamente finalità contrastanti con quelle qui definite.

Art. 47 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

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

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

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

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

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

La retribuzione inerente la 13ma e la 14ma mensilità e quella differita ad essa equiparata, maturata dal lavoratore in malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente per la quota parte non indennizzata in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme.

Nota interpretativa a verbale

Le parti concordemente convengono che con il recepimento dall'accordo interconfederale 31 luglio 1992 relativo all'edr di 10,33 euro mensili avvenuto durante il rinnovo del presente CCNL il 12 luglio 1995 (articolo 45 del presente CCNL), si è voluto corrispondere l'edr per 13 mensilità mentre l'importo della 14ma mensilità, dalla data del citato accordo interconfederale (31-7-1992), deve essere corrisposto detrando dalla retribuzione mensile di fatto l'importo di 10,33 euro. Rimane inteso che le imprese che hanno corrisposto fino alla data del 21 dicembre 2022 la 14ma mensilità comprensiva dell'edr, continueranno a operare in tal senso a titolo di trattamento di miglior favore.

Art. 48 - Indennità maneggio denaro. Cauzione

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

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

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 49 - Cottimi

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

Art. 50 - Indennità di disagio

Nel quadro di quanto disposto all'art. 8 le parti confermano che le indennità di disagio dovranno essere superate.

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

Art. 51 - Regolamento aziendale. Norme speciali - Prestiti

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

Gli schemi dei predetti regolamenti eventualmente predisposti dalla Direzione dell'azienda dovranno essere esaminati dalle strutture sindacali aziendali di cui all'art. 11. Qualora il lavoratore si trovi in condizioni di accertata e giustificata necessità,

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

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

Norma transitoria

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

Art. 52 - Assenze e permessi

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

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

Detti permessi potranno anche, su richiesta del lavoratore, essere considerati in conto ferie, salvo quanto previsto dal 4° comma dell'art. 35.

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

Art. 53 - Indumenti di lavoro - generi in natura - utensili di lavoro - spogliatoi

Indumenti di lavoro

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

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

Generi in natura³

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

Utensili

Il lavoratore riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

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

Spogliatoi

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

Art. 54 - Visite di inventario e visite personali di controllo

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

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

Art. 55 - Disciplina aziendale

A) Diritti e doveri del lavoratore

Il lavoratore, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

³ CCNL 15.7.1977, art. 48

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Il lavoratore deve tenere un comportamento rispondente ai doveri inerenti all'esecuzione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno della cooperativa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi della produzione aziendale, non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo la risoluzione del contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'art. 2125 del Codice Civile;
- 4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

B) Provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il provvedimento di cui al punto e) sarà adottato in conformità anche con le leggi 15 luglio 1966 n. 604 e 11 maggio 1990 n. 108.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dall'art. 7 della L. 300/1970, le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.

Dall'1.1.2013 i provvedimenti disciplinari devono essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

1) Ammonizione - Multa - Sospensione

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze

rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;
- 8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;
- 9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;
- 10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
- 11) che occulti scarti di lavorazione;
- 12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
- 13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

2) Licenziamento per cause disciplinari

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi ed, in via esemplificativa, nei seguenti casi:

- 1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- 2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 3) gravi offese verso i compagni di lavoro;
- 4) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

- 5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;
- 6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12) della norma 1 del presente articolo;
- 7) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
- 8) furto;
- 9) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;
- 10) danneggiamento volontario di impianti e di materiali;
- 11) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
- 12) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 13) atti implicantici dolo o colpa grave con danno per la azienda;
- 14) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
- 15) concorrenza sleale;
- 16) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;
- 17) insubordinazione grave verso i superiori.

Art. 56 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso salvo il caso di licenziamento per cause disciplinari di cui all'art. 55.

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

L'Azienda ha diritto di ritenere su quanto sia da lei dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

È facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso l'azienda concederà al lavoratore dei permessi, per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

- a) per i lavoratori che avendo superato il periodo di prova, non hanno compiuto i 4 anni di servizio:
 - 60 giorni di calendario per i lavoratori di 1° livello A e del 1° livello;
 - 30 giorni di calendario per i lavoratori del 2° livello;
 - 15 giorni di calendario per i lavoratori del 3°A, 3°, 4°, 5°, 6° livello;
- b) per i lavoratori che hanno raggiunto i 4 anni di servizio e non i 10:
 - 90 giorni di calendario per i lavoratori del 1° livello A e del 1° livello;

- 45 giorni di calendario per i lavoratori del 2° livello;
 - 30 giorni di calendario per i lavoratori del 3°A, 3°, 4°, 5°, 6° livello;
- c) per i lavoratori che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:
 - 120 giorni di calendario per i lavoratori del 1° livello A e del 1° livello;
 - 60 giorni di calendario per i lavoratori del 2° livello;
 - 45 giorni di calendario per i lavoratori del 3°A, 3°, 4°, 5°, 6° livello.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

Per i lavoratori impiegati, i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Art. 57 - Trattamento di fine rapporto

A) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro

Al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge n. 297 del 29.5.1982.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del vigente art. 2120 C.C. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale;
- aumenti periodici di anzianità e scatti consolidati;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- contingenza a norma della legge 28.2.1886 n. 38 e successive modificazioni, nonché accordo interconfederale 31 luglio 1992;
- EDR ex accordo interconfederale 31 luglio 1992;
- premio di produzione o E.r.s. (per i VV.PP.) di cui al CCNL 8.8.1991;
- indennità di turno continuativa di cui all'art. 29;
- cottimi;
- provvigioni, interessenze, target e incentivi di carattere non occasionale per VV.PP.;
- 13ma e 14ma mensilità;
- indennità di alloggio;
- indennità maneggio denaro se corrisposta con continuità;
- indennità sostitutiva generi in natura;
- parte tassabile della diaria per i VV.PP.;
- indennità di funzione per i quadri.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previste dal 3° comma dell'art. 2120 C.C..

La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

In caso di morte del lavoratore sono dovute agli aventi diritto le indennità previste dall'art. 2122 del C.C., così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte Costituzionale e dalla legge 297/1982 agli effetti delle trattenute per eventuali anticipazioni.

L'Azienda cooperativa, all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul

libretto di lavoro gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne faccia richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte, della qualifica e livelli nei quali il lavoratore stesso è stato inquadrato.

L'Azienda, all'atto della risoluzione del rapporto, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente comma e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Nota a verbale

Per il calcolo dell'indennità di anzianità al 31 maggio 1982 si fa ricorso alle norme contenute nel precedente CCNL.

B) Anticipazioni

La richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Quale condizione di miglior favore, definita ex art. 1 Legge 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. In tale ipotesi il socio dovrà produrre, ove non abbia il verbale di assegnazione:

- l'atto costitutivo della cooperativa;
- dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- dichiarazione del socio dipendente di far pervenire verbale di assegnazione;
- impegno di restituire la somma ricevuta in caso di cessione della quota;

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 1 della richiamata L. 297/1982 e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni sul TFR saranno concesse anche:

- nell'ipotesi di ristrutturazioni significative apportate nella prima casa di abitazione a fronte di presentazione di idonea documentazione;
- ai sensi della Legge n. 53 del 2000, per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione della astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino, nonché dei congedi per la formazione;
- nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti rispetto al periodo di congedo obbligatorio, per un importo pari alla differenza tra l'indennità a carico dell'Istituto assicuratore ed il 100% della retribuzione normale netta relativa al periodo di congedo;
- nel caso di fruizione dei congedi per l'adozione di cui all'art. 26, commi 3 e 4 del D. lgs. 151/2001 e l'affidamento preadottivo internazionali, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, a fronte di presentazione di idonea documentazione.

- per le spese da sostenere per le patologie di cui ai punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza) dell'art. 41 del presente contratto.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

Art. 58 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro e in tal caso il personale conserva nei confronti della nuova cooperativa i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro e dagli accordi sindacali aziendali.

In caso di trasferimenti d'azienda, le comunicazioni di cui all'art. 2112 del Codice Civile, così come modificato dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990 n. 428, saranno inviate alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nazionali o territoriali di categoria e ciò ai fini delle procedure dalla stessa legge previste.

In caso di fallimento seguito dal licenziamento del lavoratore o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nonché alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro e dagli accordi sindacali aziendali.

Art. 59 - Mense aziendali

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dal DPR 14 luglio 1960 n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 C.C. - così come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297 - né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 60 - Norme generali e inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Art. 61 - Previdenza complementare volontaria

Le parti, nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione, nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, convengono di attivare, in presenza di un definito quadro legislativo che lo consenta, un sistema di previdenza complementare volontario e la costituzione di un Fondo Nazionale di previdenza complementare per i lavoratori del settore.

Le parti inoltre hanno definito, con apposito accordo, gli aspetti costitutivi e funzionali del Fondo medesimo, prevedendo un sistema a capitalizzazione individuale a contribuzione definita, nonché le clausole attraverso le quali si possa verificare nel tempo la persistenza dei presupposti costitutivi del Fondo.

In tale ottica, principi informatori del sistema di previdenza complementare sono:

- pariteticità delle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro negli organi di amministrazione e di controllo;
- pluralità di gestori del Fondo in coerenza con le previsioni di legge;
- attuazione del miglior rapporto possibile tra costi gestionali e rendimenti;
- al fine di quanto previsto al precedente alinea, esclusione dal "pool" dei gestori dei due istituti che abbiano raggiunto, al termine di un periodo di gestione triennale, i risultati economici più bassi; conseguente individuazione di altri due Istituti in sostituzione dei due espulsi;
- mobilità delle quote accantonate verso altro Fondo, nei limiti e secondo i criteri che saranno legislativamente definiti.

La parti si danno atto che, a seguito dell'accordo del 7-11-2000 è stato costituito il "Fondo Nazionale Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico agraria, per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari e per i dipendenti da cooperative e consorzi agricoli - Fondo Pensione FILCOOP" (ora Previdenza Cooperativa).

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- l'1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento elevata all'1,20% dal 1° gennaio 2008;
- l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

Le parti, preso atto della peculiarità del settore agricolo, relativamente all'accantonamento del TFR degli impiegati, e delle interpretazioni ministeriali intervenute, rilevano come per gli impiegati citati, il TFR continuerà ad essere accantonato presso l'ENPAIA.

A decorrere dal 22 settembre 2009 ai componenti dell'Assemblea di Filcoop saranno concessi permessi retribuiti per consentire la partecipazione alle Assemblee del Fondo.

Nota a verbale del 27 settembre 2017

Le parti si danno atto che in data 21 febbraio 2017 è stato sottoscritto l'accordo interconfederale per la costituzione di un fondo unico di previdenza complementare per le imprese cooperative (fondo Previdenza Cooperativa).

Art. 62 - Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari, per le donne vittime di violenza di genere e permessi per l'assistenza intragenerazionale

A) Congedi parentali

Ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo e/o frazionato non inferiore a tre mesi (in questo caso il periodo massimo usufruibile dalla madre è ridotto a 5 mesi);
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nel caso in cui il congedo venga chiesto in modalità di fruizione oraria, lo stesso sarà riconosciuto in gruppi minimi di 4 ore giornaliere, fermi restando i termini di preavviso di cui sopra. L'azienda valuterà, in relazione alle esigenze organizzative e produttive, la possibilità di accogliere richieste di congedo ad ore in misura inferiore alle 4 ore minime giornaliere.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre sono concessi due giorni di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, co. 1, della L. n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 4, c. 2, della legge n. 53 del 2000.

La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, previa presentazione di idonea documentazione, potrà usufruire di permessi non retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 36 mesi.

B) Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno – non retribuiti e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative – per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i dieci anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore è tenuto a comunicare l'assenza e la prosecuzione dell'assenza secondo le modalità di cui all'art. 41 presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

C) Congedi per la formazione

I lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di dodici mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il 3% del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la RSU o con il Comitato esecutivo della stessa.

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

D) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della L. n. 53 del 2000 il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.

L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'articolo 63, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Quando la richiesta di congedo di cui al precedente comma è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente punto D) il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

E) Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Le parti, nella vigenza dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015,

stabiliscono che la lavoratrice avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento del congedo fino ad un massimo complessivo di 6 mesi, a carico dell'azienda per la quota non coperta dall'INPS e da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.

Le vittime di violenza hanno diritto di richiedere all'azienda, qualora questa abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, la possibilità, di essere trasferite in altra unità produttiva, a parità di condizioni economiche e lavorative.

F) Permessi per l'assistenza intra generazionale

Il lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza - può usufruire di due mezza giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore a 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, e day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.

Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex. L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

Dichiarazione comune

Le parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale e i congedi e permessi aggiuntivi di cui al presente articolo saranno riassorbiti in tutto o in parte in caso di estensione di tali benefici in forza di futuri provvedimenti di legge, previo confronto tra le Parti.

Art. 62 bis - Cessione solidale ROL e Ferie

Ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 151 del 2015, nell'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, al secondo livello, in occasione del rinnovo degli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie. Fermi restando i diritti e gli obblighi previsti dal d. lgs. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Art. 63 - Permessi per eventi e cause particolari

A) Permessi per eventi e cause particolari

In applicazione della legislazione vigente, dall'1.1.2013 il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a quattro giorni complessivi di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la fami-

glia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. A decorrere dal 23 marzo 2016, tali permessi sono computabili ad evento nel caso di decesso, e rimangono su base annua nel caso di documentata grave infermità.

Nel caso delle patologie, riguardanti il figlio, di particolare gravità - di cui al punto A della dichiarazione sub art. 41 del presente CCNL (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie) il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori 2 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno.

Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

B) Permessi per i portatori di handicap grave e per i loro assistenti

Il lavoratore è tenuto o preavvertire per iscritto il datore di lavoro dell'assenza, almeno 10 giorni prima, indicando il periodo di utilizzo dei permessi previsti dalla legge 104/1992.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a dare la comunicazione di cui sopra almeno 3 giorni prima dell'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nel solo caso di preavviso di 3 giorni, sulla base delle esigenze tecnico organizzative, la direzione aziendale può differire il periodo di utilizzo dei permessi (entro il mese di riferimento), informando il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione, fatte salve improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile motivate da idonea certificazione medica.

Art. 64 - Assistenza sanitaria integrativa e diritto alle prestazioni bilaterali

Filcoop sanitario

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, convengono quanto segue:

1) A decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti a Filcoop Sanitario i lavoratori con

contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare.

- 2) Le parti convengono di istituire una Commissione per definire gli adempimenti prope-
deutici alla operatività di quanto concordato con il presente articolo.

La suddetta Commissione dovrà terminare i lavori entro il 30 giugno 2010, data
entro la quale le parti formalizzeranno l'intesa operativa.

- 3) Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a
10 euro al mese per 12 mensilità.

A partire dall'1.1.2021 l'importo del finanziamento al Fondo di cui al comma pre-
cedente sarà pari a 13,50 euro per 12 mensilità.

Il Cda del Fondo definirà i miglioramenti delle prestazioni convenute, alla luce an-
che della situazione pandemica da Covid-19, nonché l'estensione delle prestazioni
ai familiari fiscalmente a carico dei lavoratori iscritti.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal rego-
lamento.

A far data dal 1° giugno 2025 il finanziamento al Fondo potrà essere implementato
con ulteriori 2 euro mensili (per 12 mensilità) a carico del lavoratore dipendente,
dietro espressa volontà dello stesso.

Laddove il lavoratore non manifesti la volontà di partecipare con la propria quota
al Fondo, lo stesso decade dall'iscrizione e cessa automaticamente la contribuzione
da parte dell'impresa.

- 4) Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello e/o regolamenti aziendali,
già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo,
che prevedano l'istituzione di polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integra-
tiva.

Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi conti-
nueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

In occasione del rinnovo degli accordi integrativi, in sede aziendale potranno essere
definiti specifici accordi di confluenza e/o di armonizzazione, fermo restando che
con il presente articolo si è disciplinata a livello di CCNL la materia.

I versamenti effettuati dalle imprese ai sensi degli accordi tra le parti 13-4-2011
e 4-10-2011 relativamente al periodo 1-1-2011/31-8-2011 in aggiunta alla quota
ordinaria saranno considerati acconto sul dovuto per l'anno 2013 con riferimento
alle quote ordinarie. In alternativa le imprese potranno richiedere direttamente al
Fondo il rimborso di tali versamenti.

Diritto alle prestazioni bilaterali

Le Parti condividono che il sistema di welfare previsto nel Ccnl della cooperazione
di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari,
rappresenta un valore aggiunto del settore e costituisce un elemento imprescindibile in
termini di diritti contrattuali in capo a tutte le lavoratrici e i lavoratori.

In quest'ottica le Parti ribadiscono che le prestazioni di bilateralità (Assistenza sani-
taria integrativa, Cassa maternità/ paternità ex art. 7 lettera b, punto 2, contribuzione
per diffusione degli strumenti di integrazione sanitaria), rappresentano un diritto con-
trattuale di ogni singolo lavoratore che pertanto matura, esclusivamente nei confronti
delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da

parte dell'impresa della cooperativa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle
erogate dai Fondi contrattuali previsti dal presente Contratto collettivo di lavoro.

Al fine di una piena universalizzazione di tali prestazioni, a decorrere dal 1° gennaio
2021 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo
dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a Euro 20 lordi men-
sili per dodici mensilità. Tale importo costituisce un elemento distinto della retribuzione
(EDR) e non avrà riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e di legge, diretti o/e indiretti
di alcun genere, in quanto le Parti hanno inteso erogare tale importo come omnicom-
prensivo di qualsiasi incidenza. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile
e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavo-
ratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma precedente.

In caso di lavoratori assunti con contratto part - time, tale importo è corrisposto
proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utiliz-
zando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato
alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Dichiarazione comune

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello e/o regolamenti aziendali,
già sottoscritti anteriormente al 1° gennaio 2011, che prevedano l'istituzione di poliz-
ze, casse o fondi integrativi per l'assistenza sanitaria, il sostegno alla maternità/pater-
nità per il periodo di astensione facoltativa post partum.

Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi conti-
nueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

In occasione del rinnovo degli accordi integrativi, in sede aziendale potranno essere
definiti specifici accordi di confluenza e/o di armonizzazione, fermo restando che con
il presente articolo si è disciplinata a livello di Ccnl la materia.

Sono, inoltre, fatti salvi gli accordi individuali sulle stesse materie se di miglior favore.

Art. 65 - Fondo aiuti e solidarietà

Le parti decidono di costituire un fondo di aiuti e solidarietà alimentare finalizzato a
gestire interventi a favore di popolazioni colpite da situazioni di emergenza alimentare.

Tale fondo sarà finanziato pariteticamente da imprese e lavoratori attraverso un
contributo complessivo pari a due ore lavorative annue, in termini di volontarietà per
quanto riguarda i lavoratori.

Al fine di definire le modalità di costituzione e funzionamento del fondo le parti si
incontreranno.

Art. 66 - Disposizione finale

Qualora Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil dovessero, con altre Associazioni di datori di
lavoro di imprese industriali o cooperative di trasformazione, concordare condizioni

meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie.

Nel caso di eventuali richieste di firma per adesione al presente Ccnl, da parte di altre Associazioni di datori di lavoro e/o di altre Organizzazioni sindacali, le Parti stipulanti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, si consulteranno reciprocamente in merito agli effetti delle predette richieste di adesione.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER I VIAGGIATORI E PIAZZISTI

Nell'ambito del contratto unico per gli addetti ai settori cooperativi sono concordate le seguenti specifiche disposizioni per i viaggiatori o piazzisti del settore alimentare.

Dette specifiche norme sostitutive o integrative di norme del contratto costituiscono parte integrante dello stesso.

Per quanto non previsto dalle seguenti norme sostitutive o integrative si applica la normativa del presente contratto.

Commissione Paritetica

Le Parti convengono di istituire una commissione paritetica per approfondire le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative e/o di mercato con riferimento alle attività di prevendita e/o tentata vendita al fine di rendere attuale il presente protocollo aggiuntivo. Le Parti, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, faranno pervenire i rispettivi nominativi dei componenti la commissione che sarà composta da massimo 3 designati dalle Organizzazioni sindacali e 3 designati dalle Associazioni cooperative.

Articoli parte comune che si applicano anche ai viaggiatori o piazzisti:

- Art. 2 - Struttura della contrattazione collettiva
- Art. 3 - Decorrenza e durata. Procedure di rinnovo del CCNL
- Art. 4 - Procedure di rinnovo degli accordi di 2° livello
- Art. 11 - Lettera D) Aspettativa ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire incarichi sindacali provinciali o nazionali Lettera F) Versamento dei contributi sindacali
- Art. 13 - Conciliazione delle controversie e raffreddamento del conflitto
- Art. 14 - Affissione e distribuzione del contratto. Contributo di assistenza contrattuale
- Art. 15 - Assunzione
- Art. 16 - Periodo di prova
- Art. 17 - Disciplina del rapporto a tempo determinato
- Art. 19 - Riserva su assunzioni
- Art. 20 - Stagionalità (*)
- Art. 21 - Classificazione dei lavoratori
- Art. 22 - Passaggio di livello
- Art. 31 - Riposo settimanale
- Art. 32 - Giorni festivi – Festività infrasettimanali e nazionali
- Art. 34 - Occupazione e orario di lavoro
- Art. 35 - Ferie
- Art. 36 - (Limitatamente al comma 14 e successivi) - Lavoratori studenti
- Art. 37 - Servizio militare. Cooperazione internazionale. Volontariato
- Art. 38 - Congedo matrimoniale
- Art. 40 - Trasferimenti (*)
- Art. 43 - Tutela delle lavoratrici madri
- Art. 45 - Trattamento economico

Art. 46 - Aumenti periodici di anzianità
Art. 51 - Regolamento aziendale e norme speciali. Prestiti (*)
Art. 54 - Visite di inventario e visite personali di controllo
Art. 55 - Disciplina aziendale
Art. 57 - Trattamento di fine rapporto
Art. 58 - Cessione, trasformazione e trapasso d'azienda
Art. 60 - Norme generali e inscindibilità delle disposizioni contrattuali
Art. 61 - Previdenza complementare volontaria⁴

APPENDICE ALL'ART. 6 DELLA PARTE COMUNE

SISTEMA DI INFORMAZIONE

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:

- annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le rappresentanze industriali dei comparti merceologici forniranno alla FAI-CISL, alla FLAI-CGIL e alla UILA-UIL nazionali congiuntamente stipulanti informazioni globali su aspetti della distribuzione; in tale contesto formeranno pertanto oggetto di informazione globale le linee generali di andamento del mercato, nonché le previsioni di eventuali investimenti con riguardo alle prevedibili implicazioni sull'occupazione dei Vv.pp., nonché il numero dei Vv.pp., e la loro distinzione per sesso e classi di età;
- annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende o i gruppi industriali di particolare importanza nell'ambito del settore alimentare che abbiano un rilevante numero di viaggiatori e piazzisti, forniranno alla rappresentanza dei Vv.pp. su richiesta della stessa e nel corso di un unico incontro da realizzarsi dove indicato dalla Direzione generale dell'azienda o del gruppo, informazioni sulle prospettive di mercato, sulle previsioni di ristrutturazioni rilevanti in relazione alle dimensioni delle reti di vendita dei Vv.pp., nonché su eventuali investimenti sulla struttura di dette reti di vendita o per innovazioni tecnologiche, che comportino significativi riflessi sull'occupazione e la mobilità e sulla professionalità.

Qualora le aziende di cui al comma precedente siano strutturate con più reti di vendita l'incontro per le anzidette informazioni avrà luogo per ciascuna rete di vendita.

Dichiarazione delle parti

Le parti, in occasione degli incontri previsti a livello nazionale, verificheranno il grado di attuazione o di sperimentazione delle iniziative di addestramento volte a far acquisire ai Vv.pp., migliori conoscenze professionali che consentano maggiori standards di produttività anche attraverso miglioramenti organizzativi.

Dichiarazione a verbale

Per gruppo si intende un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito

⁴ A decorrere dal 12 luglio 1995

dei comparti merceologici qui identificati, come rappresentato dalle associazioni di categoria firmatarie, articolato in più stabilimenti dislocati in più zone del territorio nazionale.

Chiarimento a verbale

Per investimenti non si intendono quelli pubblicitari e/o promozionali, stante il carattere della loro riservatezza.

Relazioni industriali

Le parti convengono che nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di settore di cui all'art. 1 del presente CCNL possono essere oggetto di esame specifici aspetti della distribuzione e della vendita connessi agli argomenti ivi identificati.

Art. 1 - Qualifiche

Le qualifiche dei viaggiatori o piazzisti di 1[^] e 2[^] categoria sono esplicitate nelle declaratorie riportate nell'articolo 21 del presente contratto.

Al viaggiatore o piazzista potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto vendita, l'attività di merchandising.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii delle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Sono applicate ai viaggiatori o piazzisti le norme che prevedono trattamenti differenziati ai fini fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Le parti, al fine di rispondere alle specifiche esigenze organizzative derivanti dalla continua evoluzione del sistema distributivo, convengono che a livello aziendale, a far data dal 1.1.2008, si proceda ad esami congiunti, che sulla base delle nuove competenze richieste alla figura del viaggiatore o piazzista in tale contesto, siano finalizzati alla definizione, di modelli organizzativi che consentano una valutazione di nuove posizioni di lavoro in termini rispondenti alle mansioni effettivamente esplicitate.

Ove, a seguito del confronto di cui sopra, vengano individuate nuove posizioni professionali, le parti a livello aziendale definiranno gli inquadramenti conseguenti di cui al presente articolo e/o modalità diverse di riconoscimento delle prestazioni di lavoro e della relativa professionalità.

Il piazzista che, contemporaneamente alla consegna, è incaricato dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nel terzo livello.

Le parti precisano che l'eventuale assegnazione di compiti alternativi all'attività di vendita - da affidare in via temporanea - non dovrà modificare il profilo professionale del viaggiatore o piazzista sopra indicato.

Sviluppo professionale

Le parti riconoscono il comune interesse alla valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Le aziende, pertanto, nell'intento di perseguire la predetta comune finalità, ove se ne presentino le condizioni di realizzabilità, promuoveranno specifiche iniziative di

addestramento volte a far acquisire al viaggiatore o piazzista le conoscenze professionali necessarie allo svolgimento dei compiti alternativi e/o complementari all'attività di vendita quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto vendita.

Nota

Si dà atto che la disciplina prevista per i viaggiatori o piazzisti non modifica, a qualsiasi effetto, la normativa e l'inquadramento dei lavoratori addetti alla distribuzione, così come previsto nel CCNL 15 luglio 1977 e precedenti contratti di settore.

Art. 2 - Retribuzione

La retribuzione mensile del viaggiatore o piazzista non può essere inferiore ai minimi mensili di cui alla tabella richiamata alla lettera A) dell'art. 45.

Alla suddetta retribuzione minima mensile, possono essere aggiunti elementi incentivanti, anche legati a specifici obiettivi.

Per il viaggiatore o piazzista retribuito anche a provvigione o altri elementi incentivanti di natura analoga la determinazione del trattamento retributivo per ferie e 13^a terrà conto della media mensile di tali elementi percepiti nei 12 mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica. Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato. Ai fini della indennità di mancato preavviso si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 2121 c.c.

Art. 3 - Modalità di corresponsione della retribuzione

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi ed aggiuntivi:

- minimi
- eventuali superminimi
- contingenza
- aumenti periodici
- eventuali provvigioni e incentivazioni di natura analoga
- eventuale indennità
- quote dell'Ers, di cui al CCNL 8 agosto 1991, all'atto delle loro corresponsioni.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il viaggiatore o piazzista avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al viaggiatore o piazzista dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10 per cento della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 4 - Provvigioni

Qualora il viaggiatore o piazzista sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta al viaggiatore o al piazzista alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65 per cento.

Al viaggiatore o piazzista spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

In relazione a quanto previsto dall'art. 2 del presente protocollo, le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi.

Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili gli sconti extra o abbuoni concordati dalla

ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.

Al viaggiatore o al piazzista retribuito anche a provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente viaggiatore o piazzista.

Art. 5 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Per ogni anno di servizio prestato l'azienda corrisponderà al viaggiatore o piazzista non in prova, e in aggiunta al normale trattamento economico, una 13ma mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente entro la vigilia di Natale.

Nel caso di assenza dovuta a malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, oltre ai dodicesimi relativi ai mesi di servizio effettivamente prestati, competeranno anche i dodicesimi relativi alle assenze anzidette, limitatamente al periodo di obbligatoria conservazione del posto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il viaggiatore o piazzista non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ma mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

La 14ma mensilità del viaggiatore o piazzista sarà computata sul minimo tabellare, l'indennità di contingenza e sugli aumenti biennali di anzianità iniziati a maturare dalla data del 1° gennaio 1970.

La retribuzione, inerente la 13ma e 14ma mensilità e quella differita ad essa equiparata, maturata dal lavoratore in malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e

puerperio è a carico dell'azienda esclusivamente per la quota-parte non indennizzata in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme.

Art. 6 - Maneggio denaro

Il viaggiatore o piazzista la cui normale mansione consista anche nel compiere maneggio di denaro per incasso delle vendite effettuate presso la clientela con diretta responsabilità per errore finanziario, ha diritto ad una indennità pari al 6,50% dei rispettivi minimi tabellari mensili e dell'indennità di contingenza.

Detti importi saranno corrisposti, a ragione della natura specifica dell'indennità, per dodici mensilità.

Dichiarazione

La precedente percentuale del 6% è stata maggiorata a decorrere dal 1° luglio 1987 dell'8,33%, volendo le parti superare definitivamente ogni e qualsiasi motivo di contenzioso circa la computabilità della percentuale nella 13ma.

La disciplina così come concordata all'ultimo comma dell'art. 6 si sostituisce ad eventuali diverse situazioni di fatto anche se scaturenti da accordi aziendali, rispettando la ratio delle indicazioni di cui al comma precedente.

* * *

Le parti si danno reciprocamente atto che la indennità per maneggio denaro - poiché spetta al dipendente la cui mansione normale si estrinseca nello svolgimento di operazione di incasso con effettiva assunzione della diretta responsabilità per errore finanziario - ha sempre presentato, fin dalla sua istituzione, gli stessi requisiti di quella che in altri settori viene definita indennità di cassa.

Dichiarazione congiunta

Le parti,

- tenuto conto della evoluzione del sistema distributivo e della relativa operatività dei Viaggiatori o Piazzisti,
- in relazione alle indicazioni fornite dall'Accordo Interconfederale 23 luglio 1993 e dall'Accordo di settore del 7 febbraio 1994 e ai comuni obiettivi del contenimento e del governo delle dinamiche salariali,
- convengono sulla opportunità di una revisione negoziale della indennità di maneggio denaro di cui al presente articolo e della relativa normativa, nell'ottica di una trasformazione in cifra fissa della predetta indennità.

A tal fine viene costituito un apposito gruppo tecnico tra le parti stipulanti che esaurirà i propri lavori entro il 1996.

Art. 7 - Cauzione (Soppresso)

Art. 8 - Diarie e rimborsi spese

La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, costituirà ad ogni effetto per il 50 per cento parte integrante della retribuzione.

Nessuna diaria è dovuta al viaggiatore o piazzista quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

- a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;
- b) se invece il viaggiatore o piazzista, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per la eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per la esplicazione dei compiti di cui al 4 comma dell'art. 2 del CCNL 31 maggio 1980.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dal viaggiatore o piazzista per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa - per la distribuzione del suo lavoro - rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, in sede aziendale saranno individuati tra Direzione aziendale e la rappresentanza sindacale di cui ai successivi artt. 18 e 19 i criteri da prendere a riferimento per la determinazione della misura dei rimborsi spese.

Art. 9 - Riposo settimanale

Il viaggiatore o il piazzista ha diritto al riposo festivo settimanale.

Qualora per ragioni di dislocazione non gli fosse possibile recarsi in famiglia per oltre un mese, avrà diritto di ottenere una licenza corrispondente ai giorni di riposo settimanale non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia, rimanendo le spese relative al trasferimento a carico della ditta.

Il viaggiatore per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra compatibilmente con la sua dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.

Art. 10 - Prestazione lavorativa settimanale e annuale

La prestazione lavorativa del singolo viaggiatore o piazzista si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezzogiornate ovvero previa intesa aziendale, su 6 giornate di prestazione continuativa lavorativa, determinando le condizioni relative.

La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezza giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.

Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario di prodotti il godimento della giornata o delle 2 mezza giornate di non prestazione avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

Resta inteso tra le parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alterare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel 1° comma debbono essere ogni volta equivalenti.

Ferma restando la prestazione settimanale di cui ai commi precedenti il numero complessivo delle giornate di prestazione lavorativa annua è ridotto di 7 giornate e mezzo il cui godimento avverrà tenendo conto delle esigenze aziendali (stagionalità, ecc.) nonché delle situazioni locali di fatto (chiusure settimanali degli esercizi, ecc.). Una ulteriore giornata, ovvero 2 mezza giornate, saranno realizzate con la seguente gradualità:

- mezza giornata dal 1° gennaio 1993
- mezza giornata dal 1° ottobre 1994.

La riduzione avverrà in correlazione all'effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda, nonché per l'assenza obbligatoria per maternità: essa maturerà per dodicesimi, anche nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro. A tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore ai quindici giorni.

La riduzione di cui ai commi precedenti non è cumulabile con quanto eventualmente già in atto e concordato a titolo analogo (permessi - ferie - ecc.).

La riduzione della prestazione annua qui definita sarà assorbita fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al primo comma: le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.

Art. 11 - Trattamento di malattia e di infortunio

Nel caso di malattia o di infortunio, il lavoratore dovrà comunicare l'assenza entro le prime 24 ore e far pervenire alla azienda il relativo certificato medico non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza. In mancanza di tali comunicazioni, salvo i casi di provato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

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

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

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore da un medico dei servizi ispettivi dei competenti istituti assicuratori.

Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda	Conservazione del posto in mesi	Corresponsione della retribuzione mensile intera fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altrimesi
a) fino a 6 anni	8	5	3
b) oltre 6 anni	12	6	6

Per il trattamento economico spettante durante il periodo di malattia o di infortunio si fa riferimento alla normale retribuzione di fatto.

Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comporta. Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca un infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso. Nel caso invece di infortunio per cause di lavoro, il lavoratore dimissionario usufruirà del trattamento previsto al terzo comma del presente articolo, per tutto il periodo di comporta.

Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente tabella, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 17 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lettera a), e durante 24 mesi consecutivi i limiti previsti alla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Resta convenuto che, almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il viaggiatore o piazzista potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 8 mesi in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata. Durante l'aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto, fermo restando che il periodo di aspettativa fruito prolunga i periodi di comporta previsti nel comma precedente.

Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento del viaggiatore o piazzista, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al viaggiatore o piazzista di riprendere servizio, il viaggiatore o piazzista stesso potrà risolvere il contratto di impiego con il diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva

la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma, del Codice Civile.

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'Inail. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'Inail, che dovessero insorgere dal 1° ottobre 1987, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- euro 26.500,00 per morte elevata ad euro 30.000,00 fino al 31.12.2009 e a euro 35.000,00 (*) a decorrere dal 1.1.2010 e elevati ad euro 38.000,00 a decorrere dall'1.1.2021
- euro 35.500,00 per invalidità permanente totale, elevata ad euro 40.000 fino al 31.12.2009 e a euro 45.000,00 a decorrere dal 1.1.2010 e elevata ad euro 48.000,00 a decorrere dall'1.01.2021

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire i suddetti importi nei trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa.

Al Vv.Pp. si applicano le norme in tema di reperibilità e quelle di cui alla Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza, di cui all'art. 41, parte generale.

Art. 12 - Posto di lavoro

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita della idoneità a svolgere mansioni di viaggiatore o piazzista per infortunio sul lavoro l'azienda, qualora proceda entro un anno a nuove assunzioni, riserverà priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta, compatibilmente con le norme sul collocamento, e sempreché il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa ed alle attitudini personali dell'interessato.

Le aziende con più di 300 dipendenti, sempre che non debbano attuare provvedimenti di ristrutturazione con riflessi occupazionali, a richiesta dell'interessato, assumeranno ex novo, entro 90 giorni dalla data di cessazione del rapporto, l'infortunato, adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per quanto concerne il luogo di prestazione del lavoro.

Qualora il lavoratore abbia riportato dall'infortunio una invalidità superiore al terzo, dovrà iscriversi nell'elenco degli invalidi del lavoro, presso gli uffici provinciali del lavoro, e l'azienda presenterà richiesta di avviamento all'ufficio anzidetto, ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio.

Qualora invece l'invalidità non raggiunga il terzo, il lavoratore dovrà iscriversi al Centro per l'Impiego.

Il rifiuto dell'interessato ad espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir meno dell'impegno di cui ai primi due commi.

Nei casi in cui al viaggiatore o piazzista con contratto a tempo indeterminato cui sia richiesto espressamente l'uso dell'automezzo sia sospesa la patente di guida per infrazione commessa durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso è data

facoltà di richiedere, per un periodo massimo di nove mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

In alternativa, potrà essere valutata la possibilità di proseguire, a parità di costo, l'attività del viaggiatore o piazzista mediante un contratto di job sharing o con altre forme equivalenti da individuare, ovvero, di adibire il viaggiatore o piazzista ad altre mansioni anche presso altre unità produttive, ogni qualvolta alle esigenze aziendali faccia riscontro una conforme disponibilità del viaggiatore o piazzista ad occuparsi in dette mansioni. In tal caso la retribuzione sarà costituita da: minimo, contingenza, aumenti periodici, eventuale superminimo ed ERS di cui al CCNL 8 agosto 1991.

In entrambi i casi sopra ipotizzati l'azienda ha facoltà di assumere personale a termine ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 13 - Norme di comportamento

Il viaggiatore o piazzista deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 2) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, neppure dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio;
- 3) avere cura dei locali, degli oggetti o strumenti a lui affidati.

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

In relazione a quanto segnatamente previsto al punto 1 del presente articolo, le aziende, nell'interesse di una sempre maggiore efficienza della distribuzione, confermano l'opportunità di comunicare al viaggiatore o piazzista fatti che incidono sulla sua attività di vendita (quali ad esempio: tempi di consegna, disponibilità degli articoli, ecc.).

Le aziende confermano l'impegno a porre in essere quanto necessario per il pieno rispetto delle norme di legge volte a salvaguardare la salute e l'incolumità dei lavoratori, fermi restando gli obblighi di diligenza a carico dei viaggiatori o piazzisti nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 14 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) per i viaggiatori o piazzisti di 1^a categoria, che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i cinque anni di servizio: mesi 1; per i viaggiatori o piazzisti di 2^a categoria: giorni 15;
- b) per i viaggiatori di 1^a categoria che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non i dieci: giorni 45; per i viaggiatori o piazzisti di 2^a categoria: giorni 30;
- c) per i viaggiatori di 1^a categoria che hanno raggiunto i dieci anni di servizio: mesi 2 e mezzo; per i viaggiatori o piazzisti di 2^a categoria: giorni 60.

Nel caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta 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 il diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al viaggiatore o piazzista, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, il datore di lavoro concederà al viaggiatore o piazzista dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro, in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 15 - Rischio macchina

Le spese di riparazione automezzo per danni provocati - senza dolo - da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'90% e comunque con un massimale di euro 4.000,00 fino 31.12.2009 elevato a euro 5.700,00⁵, per sinistro anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e della rispondenza della fattura.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire il suddetto importo nei trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa.

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Nota a verbale

Le Parti convengono di istituire una commissione paritetica tecnica non negoziale al fine di approfondire le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative delle reti di vendita a fronte dei cambiamenti delle dinamiche distributive del settore alimentare, che dovrà ultimare i lavori entro il 31.12.2016.

⁵ Massimale attestato all'importo indicato a decorrere dal 1.1.2021. Le parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.

Art. 16 - Risoluzione del rapporto per mancati viaggi

Qualora il viaggiatore o piazzista retribuito anche a provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale, il rapporto d'impiego si intenderà risolto, su richiesta del viaggiatore stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato a tutti gli effetti e a percepire il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso.

Art. 17 - Premio per obiettivi

La contrattazione aziendale a contenuto economico è esclusivamente quella di cui all'art. 5 del presente contratto e può avere luogo tra Aziende e rappresentanza sindacale dei viaggiatori o piazzisti secondo le condizioni, modalità e caratteristiche nel predetto articolo previste.

Art. 18 - Rappresentanza sindacale

Nelle unità produttive che occupano più di 15 viaggiatori o piazzisti possono essere eletti, tra i viaggiatori o piazzisti dell'unità produttiva stessa, rappresentanti sindacali, secondo le misure previste nel 2° comma dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le parti concordano inoltre che, nel caso di imprese che non abbiano presso alcuna unità produttiva nell'ambito provinciale, regionale o nazionale un numero di viaggiatori o piazzisti di almeno 15 unità, le organizzazioni sindacali firmatarie potranno costituire una rappresentanza sindacale dei viaggiatori o piazzisti presso una sede dell'impresa, rispettivamente ad ambito provinciale, regionale, o nazionale - purché in quell'ambito il numero dei viaggiatori o piazzisti sia almeno di 15 unità - designando i rappresentanti nella misura indicata al 1° comma, ovvero in ragione di un rappresentante ogni 60 viaggiatori o piazzisti (o frazione superiore a 30), nella sola ipotesi che questi ultimi facciano direttamente capo alla sede centrale⁶.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 11 del presente contratto, i rappresentanti sindacali di cui ai precedenti commi, integreranno, sulla base della previgente prassi, nelle unità produttive come sopra individuate, la eventuale RSU costituita ai sensi del punto 1), articolo 11 del presente CCNL.

In capo ai medesimi soggetti è mantenuta l'autonoma competenza sindacale e negoziale già prevista per le RSA dal protocollo per i VV.PP. di cui al CCNL 8 agosto 1991.

Ai rappresentanti sindacali è estesa, per la durata del mandato, la tutela prevista dall'accordo interconfederale sulle commissioni interne.

Ai suddetti rappresentanti saranno concessi, per il disimpegno delle loro funzioni, permessi nella misura di tre giorni ogni trimestre cumulabili nell'anno. Nel caso che il rappresentante svolga la sua attività di lavoro in una zona che disti oltre 250 chilometri

⁶ In relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività dei Viaggiatori o Piazzisti, potrà essere unitariamente designato un rappresentante sindacale anche presso imprese di minori dimensioni, che non abbiano alle proprie dipendenze 15 viaggiatori o piazzisti, sempreché il numero complessivo dei dipendenti dell'impresa sia superiore alle 15 unità e i viaggiatori o piazzisti siano più di sette.

dalla sede dell'azienda, egli potrà richiedere un ulteriore giorno di permesso in aggiunta a tre giorni ogni trimestre.

La disciplina del presente articolo si applica nei confronti dei rappresentanti sindacali i cui nominativi e le relative variazioni siano stati comunicati per iscritto dalle organizzazioni sindacali firmatarie all'azienda cui il viaggiatore appartiene, per il tramite della competente associazione territoriale degli industriali.

Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al comma 6 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima.

Quanto riconosciuto in tema di rappresentanze sindacali con il presente articolo non è cumulabile con quanto eventualmente già riconosciuto in sede aziendale o territoriale o con quanto dovesse derivare da disposizioni di legge successive.

Nelle aziende ove siano presenti bacheche elettroniche, sarà consentito alle rappresentanze sindacali dei VV.PP. medesimi di utilizzare per l'inserimento di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le anzidette comunicazioni dovranno essere firmate dai rappresentanti sindacali. L'inserimento delle comunicazioni sarà effettuato a cura della Direzione aziendale, alla quale dovrà essere preventivamente inoltrata copia delle stesse.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 11 del presente contratto, e in particolare dall'art. 30, titolo II dell'accordo interconfederale 13 settembre 1994, nelle unità produttive di riferimento di cui al 2° comma del presente art. 18, il diritto di voto, da parte dei viaggiatori o piazzisti non presenti nella sede citata al momento delle operazioni elettorali, potrà essere esercitato anche per corrispondenza e comunque nel rispetto delle esigenze aziendali.

Art. 19 - Organi di coordinamento delle rappresentanze sindacali

Nell'ambito di aziende con più unità produttive, presso le quali esistano rappresentanti sindacali dei viaggiatori o piazzisti, possono essere istituiti organi di coordinamento a livello centrale, nominati nell'ambito dei predetti rappresentanti, per formare un esecutivo composto da:

- 3 rappresentanti fino a 30 unità produttive;
- 6 rappresentanti da 31 unità a 100;
- 9 rappresentanti oltre 100 unità.

Ai rappresentanti dell'esecutivo di cui sopra saranno concessi, in aggiunta ai permessi di cui all'art. 18, ulteriori 5 giorni ogni anno solare per il disimpegno dei compiti attinenti al coordinamento dell'attività sindacale nell'ambito aziendale.

Art. 20 - Permessi per cariche sindacali

Ai viaggiatori o piazzisti che siano membri dei Comitati direttivi delle confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle federazioni nazionali della categoria e di quelli dei sindacati nazionali o provinciali della categoria, saranno concessi dei permessi da parte dell'azienda, fino ad un massimo di tre giorni al trimestre, cumulabili nell'an-

no, per il disimpegno delle loro funzioni sindacali, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività dell'azienda.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette alle associazioni territoriali degli industriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il viaggiatore appartiene.

Il numero complessivo dei beneficiari dei permessi in questione non può essere superiore a quello di cui al precedente articolo 18.

Art. 21 - Assemblea

Nelle unità produttive con più di 15 viaggiatori o piazzisti, l'assemblea si svolgerà giusta la previsione dell'art. 20, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Qualora i viaggiatori o piazzisti dipendano dalla sede centrale ed abbiano una propria rappresentanza sindacale ai sensi dell'art. 18, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, le assemblee di cui all'art. 20 legge 300/1970 potranno svolgersi in due giorni nel corso dell'anno di calendario con decorrenza della retribuzione.

Art. 22 - Procedura per controversie applicative

Eventuali controversie applicative che dovessero insorgere presso uno o più depositi potranno formare oggetto di un esame tra le parti, a richiesta di una delle parti stesse, a livello di associazione industriale territorialmente competente.

DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA SACCARIFERA

Addì 23 marzo 2016, in Roma

tra

- Legacoop agroalimentare
- FedagriConfcooperative
- AgciAgrital

e

- FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL

si conviene:

Nell'ambito del Contratto Collettivo Nazionale per gli addetti alle cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari, sono concordate le seguenti specifiche disposizioni per gli addetti al settore saccharifero, da considerarsi peculiari al settore medesimo per le sue particolari caratteristiche tecnico-produttive e contrattuali.

Dette specifiche norme, sostitutive o integrative di norme del contratto unificato, costituiscono parte integrante del contratto stesso.

NORME SOSTITUTIVE

1 - La Lettera A) Osservatorio dell'art. 7 - Relazioni Industriali è sostituita da quanto segue:

Osservatorio nazionale settore saccharifero

La normativa prevista dal CCNL per l'industria alimentare è sostituita dalla seguente:

I compiti tecnici dell'Osservatorio sono estesi a:

- il quadro macroeconomico e la situazione generale del settore;
- analisi sui sistemi di relazioni industriali nell'industria saccharifera europea;
- evoluzioni delle normative comunitarie su temi di reciproco interesse;
- esiti operativi a consuntivo della contrattazione di secondo livello;
- studi circa esperienze di organizzazione del lavoro e di inquadramento professionale, con possibilità di esame comparato nell'ambito comunitario;
- analisi ed aspetti di formazione e coordinamento circa la sicurezza del lavoro;

- studi in tema di ecologia ed ambiente esterno;
- l'introduzione della moneta unica e le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea;
- le linee di politica agro-industriale, anche al fine di assumere posizioni concertate in tutte le occasioni di confronto con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
- l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita a livello nazionale ed europeo;
- l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle eventuali terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- i patti territoriali ed i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale concernenti l'industria alimentare;
- in raccordo con la Consulta delle parti fondatrici, le varie fasi di crescita ed affermazione di Alifond nel settore, con particolare riferimento alla raccolta delle adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori.

Le parti componenti l'Osservatorio del settore saccarifero potranno avvalersi dei supporti informativi specifici delle rispettive organizzazioni europee (CEFS e EFFAT).

L'Osservatorio, infine, potrà assumere compiti e veste di supporto tecnico alle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali anche in sede negoziale.

Ovviamente, l'Osservatorio del settore saccarifero presterà, ove occorra, la sua collaborazione operativa all'Osservatorio Nazionale del comparto alimentare, mettendo anche a disposizione la propria banca dati.

2 - Comitati aziendali europei di gruppo

Con riferimento alla Direttiva 22/9/94, n° 1994/45 del Consiglio dell'Unione Europea ed in particolare a quanto disposto al suo art. 13 circa gli accordi già in vigore o quelli che potranno essere stipulati prima del recepimento della Direttiva stessa e comunque prima dei termini per la sua applicazione operativa, i Gruppi Saccariferi interessati alla materia confermano gli accordi già formalmente sottoscritti, esprimendo la disponibilità per altri accordi di gruppo eventualmente stipulandi secondo tutto quanto previsto al citato art. 13.

3 - L'art. 11 - Rappresentanza sindacale unitaria - è integrato dal seguente: Richiamati l'Accordo Interconfederale 28 luglio 2015 per la costituzione delle RSU, nonché quanto previsto nell'art. 11 del CCNL, sono concordate le seguenti norme specifiche integrative o sostitutive.

Resta fermo che gli accordi sopra citati mantengono la loro validità per quanto non in contrasto con le norme suddette.

a) Considerata la struttura ed i dipendenti mediamente in forza negli stabilimenti sac-

cariferi, le RSU saranno costituite in essi nel numero massimo di 6 componenti ciascuno.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n° 300/70 per i Dirigenti RSA.

Circa la ripartizione dei posti tra operai ed impiegati, si fa riferimento alle norme generali delle intese per i settori alimentari.

- Le elezioni delle RSU avranno luogo ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie, con esclusione dei periodi di campagna bieticolo- saccarifera.
- Per quanto attiene i lavoratori avventizi di campagna, le Organizzazioni Sindacali congiuntamente firmatarie, al fine di interpretarne le particolari problematiche, potranno comunicare congiuntamente il nominativo di un Rappresentante che sarà individuato di volta in volta tra gli avventizi assunti.

Detto Rappresentante affiancherà le RSU fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potrà utilizzare i permessi attribuiti alle RSU secondo le indicazioni delle stesse.

4 - L'art. 11 - Lettera b) assemblea - è sostituito da quanto segue:

I lavoratori hanno diritto a riunirsi fuori dell'orario di lavoro, in locali messi a disposizione dalla Direzione aziendale nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera o nelle immediate vicinanze di essa.

Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'articolo 20 della legge 20.5.1970, n. 300, sarà esercitato ad istanza della FAI-FLAI-UILA o della RSU o del comitato esecutivo della stessa, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate alla Direzione aziendale.

Nello spirito della legge n. 300 del 20 maggio 1970, le assemblee retribuite sono fissate entro il limite massimo di ore 12 nell'arco di ogni anno.

Durante la lavorazione delle barbabietole, le Assemblee, in locali messi a disposizione dalla Direzione aziendale, saranno tenute fuori dell'orario di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso alla Direzione aziendale, non più di due Dirigenti esterni di ciascuna Organizzazione sindacale, i nominativi dei quali saranno tempestivamente comunicati alla stessa Direzione.

La comunicazione, a firma della FAT-FLAI-UILA e/o dei componenti della RSU o del comitato esecutivo della stessa, dovrà pervenire alla Direzione aziendale almeno due giorni prima dello svolgimento dell'assemblea con l'indicazione dell'ordine del giorno da svolgersi, salvo casi di eccezionale urgenza.

Analogo diritto di assemblea, esercitato ad istanza della FAT-FLAI-UILA, viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma dell'articolo 35 della citata legge n. 300.

Tali assemblee saranno tenute di norma fuori delle unità produttive.

5 - L'art. 11 - Lettera c) permessi sindacali - assenze e permessi per L'esercizio di funzioni pubbliche elettive - è sostituito da quanto segue:

Permessi sindacali retribuiti

In armonia al combinato disposto dagli articoli 19, 23 e 30 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, hanno diritto alla concessione di permessi sindacali retribuiti, in ragione di 120 ore annue, i componenti delle RSU nelle seguenti misure massime per ciascuna delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del presente contratto:

- ore 240 fino a 20 lavoratori che le abbiano conferito delega;
- ore 360 da oltre 20 e fino a 50 lavoratori che le abbiano conferito delega;
- ore 600 oltre 50 lavoratori che le abbiano conferito delega.

Le ore di permesso sindacale nelle misure sopra definite sono a disposizione oltre che della RSU e delle Organizzazioni sindacali anche di altri lavoratori, di volta in volta segnalati, e saranno gestite unitariamente, previa tempestiva richiesta alla Direzione aziendale.

Nelle richieste di "permesso sindacale" rivolte per iscritto dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori alle Direzioni aziendali dovrà essere indicata, insieme con la causa, la durata del permesso stesso.

Nota a verbale

In ciascuna unità aziendale il monte per anno solare delle ore di spettanza sarà costituito dalla sommatoria delle proporzionali ore di permesso mensili, determinate in base al numero delle deleghe di ciascun mese.

Permessi sindacali non retribuiti

Si fa rinvio all'articolo 24 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di Consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa possono fruire di permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato con un massimo di quattro ore settimanali.

I lavoratori eletti alla carica di Sindaco o di Assessore comunale, ovvero di Presidente di Giunta provinciale o di Assessore provinciale, possono fruire anche di permessi non retribuiti - se richiesti - per un minimo di trenta ore mensili.

6 - L'art. 11 - Lettera f) versamento dei contributi sindacali - è sostituito dal seguente:

Contributi sindacali

- L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale a favore delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del presente contratto a carico

dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dall'interessato.

- La delega conterrà l'indicazione per la determinazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale cui l'Azienda dovrà versarlo.
- Le trattenute saranno effettuate ogni mese sulle relative competenze del lavoratore e versate dall'Azienda sui conti correnti indicati da ciascun Sindacato.
- L'ammontare del contributo è stato fissato dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nella misura dello 0,80% da calcolarsi sull'imponibile I.N.P.S.
- Le Aziende effettueranno il versamento dei contributi sindacali ai Sindacati beneficiari sui conti correnti che verranno comunicati dalle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori congiuntamente firmatarie del presente contratto.
- I versamenti dovranno essere effettuati entro il mese successivo a quello cui i contributi si riferiscono.
- Le Aziende trasmetteranno, contestualmente ad ogni versamento sui conti correnti, alle Organizzazioni provinciali dei lavoratori elenco di competenza con l'indicazione dei nominativi e dei singoli importi.

Regolamento per il versamento dei contributi sindacali

Ogni lavoratore può chiedere all'Azienda di effettuare sulle sue competenze la trattenuta a favore dell'Organizzazione sindacale dallo stesso designata, secondo le seguenti modalità:

1) Deleghe

- La comunicazione all'Azienda avviene mediante sottoscrizione della "delega" (vedi fac-simile allegato 1 al presente Regolamento).
- Per l'eventuale revoca della "delega" già rilasciata, il lavoratore deve darne comunicazione scritta alla Direzione ed al Sindacato già destinatario delle quote sindacali ch'egli intende revocare (vedi fac-simile allegato 2).

2) Consegna, raccolta e validità delle "deleghe"

- Le deleghe, prima della distribuzione, saranno compilate a cura dell'Azienda, per quanto riguarda la denominazione dello stabilimento, il nominativo del lavoratore, la qualifica, il numero di cartellino, l'indicazione del mese e dell'anno.
- a) Lavoratori in servizio al 1° giugno 1995 con contratto a tempo indeterminato Le "deleghe" già in atto al 1° giugno 1995 mantengono inalterata la loro validità nel tempo.
- b) Lavoratori assunti nel corso dell'anno
Le "deleghe" verranno consegnate all'atto dell'assunzione. Avranno validità che si protrarrà nel tempo salvo revoca per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, mentre avranno validità per la durata del rapporto per i lavoratori assunti con contratto a termine.
Le "deleghe", completate e sottoscritte dagli interessati, potranno essere consegnate o Fatte pervenire all'Azienda, o direttamente dal lavoratore interessato o tramite la RSU o il comitato esecutivo della stessa. Per la raccolta delle "deleghe" dei lavoratori assunti per la campagna bieticola, potrà, ove la RSU o il comitato esecutivo della stessa lo richieda, essere predisposta un'urna preven-

tivamente sigillata dalla RSU o dal comitato esecutivo della stessa. L'urna verrà esposta per i primi dieci giorni dall'inizio della campagna. Successivamente la RSU o il comitato esecutivo della stessa provvederà al dissuggellamento dell'urna, allo spoglio delle deleghe rinvenute e, dopo aver controllato che le stesse siano debitamente compilate, alla loro consegna alla Direzione aziendale.

Spettabile Direzione

Io sottoscritto _____

con la qualifica di (1) _____ (2) _____

invio la presente lettera per chiedere a codesta Direzione, ai sensi delle relative disposizioni contenute nel vigente CCNL, di trattenere dalle mie competenze ad ogni saldo mensile, la percentuale dello 0,80% (zero virgola ottanta per cento) sul totale lordo sottoposto a contribuzione I.N.P.S. a far tempo dal mese in corso e di effettuare mensilmente il versamento per mio conto, quale mia quota di associazione, al Sindacato qui di seguito segnato (3) e sul c/c che verrà indicato dallo stesso.

- * CGIL
- * CISL
- * UIL

Distinti saluti.

mese: _____

anno: _____

(firma leggibile)

- (1) Impiegato o operaio
- (2) Stabile o avventizio
- (3) Indicare con un segno di croce, sul quadretto a sinistra della sigla, il Sindacato prescelto.

Allegato 2

Spettabile Direzione

Al Sindacato Provinciale

lo sottoscritto _____

occupato presso codesta Ditta, cartellino n. _____

dichiaro di ritirare la delega a suo tempo rilasciata in favore del Sindacato

_____ cui scrivo per conoscenza.

Pertanto l'ultima trattenuta in favore di detto Sindacato coinciderà con le mie competenze relative al mese in corso.

Con distinti saluti.

mese: _____

anno: _____

(firma leggibile)

7 - l'art. 16 - Periodo di prova - è sostituito dal seguente:

In mancanza di esplicita pattuizione, che deve risultare da atto scritto, l'assunzione deve ritenersi fatta senza periodo di prova.

Quando sia richiesto il periodo di prova, questo non potrà, di regola, essere superiore a:

Impiegati:

di 1° livello super e di 1° livello: 6 mesi; di altri livelli: 3 mesi.

Operai: 6 giorni.

Il periodo di prova potrà essere eccezionalmente prorogato, sempre con atto scritto, oltre i limiti stabiliti dal presente articolo, fino a raddoppiarli, qualora al riguardo intervenga specifico accordo tra le parti, eccezion fatta per gli impiegati di 1° livello super e di 1° livello.

Superato favorevolmente il periodo di prova, il lavoratore si intenderà senz'altro confermato in servizio.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla rescissione del contratto, che potrà aver luogo in qualsiasi momento senza preavviso.

Il servizio prestato durante il periodo di prova del lavoratore confermato va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Il lavoratore che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro l'Azienda ed avrà diritto al pagamento dei giorni di lavoro compiuti in base alla retribuzione normale del livello nel quale egli è stato assunto.

8 - L'art. 17 - Disciplina del rapporto a tempo determinato - e l'art. 20 - Stagionalità - sono sostituiti dal seguente:

1) L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in relazione alla natura giuridica dell'impresa.

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

In applicazione di quanto previsto dalla normativa in materia di stagionalità, e in particolare dal comma 2 art. 19, dal comma 2 art. 21 e dal comma 2 lett. c) art. 23 Dlgs. 81/2015, le parti si danno reciprocamente atto e convengono quanto segue:

- quanto previsto all'articolo 20 del presente Ccnl sulla stagionalità soddisfa i requisiti legali per l'applicazione dei termini obbligatori ridotti di interruzione tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;
- i medesimi termini ridotti di intervallo temporale sono altresì applicabili in tutte le tipologie di assunzioni a termine regolamentate dal citato Dlgs. n. 81/2015.

Le parti convengono che le assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.) non sono soggette a intervalli temporali, se previsti per legge.

Quanto sopra definito, finalizzato ad incrementare l'occupazione e la competitività,

in coerenza con la specifica disciplina prevista dalla vigente normativa, sarà realizzato attraverso specifica intesa al secondo livello di contrattazione su richiesta di una delle parti.

Le parti, in attuazione del rinvio operato dall'art. 21, comma 2, del Dlgs. 81/2015, convengono che non operano intervalli temporali in tutti i casi di assunzioni a termine di durata non superiore a 12 mesi.

Per i contratti a termine di cui al Dlgs. 81/2015 opera il limite di legge dei 36 mesi, con le esclusioni previste dal predetto decreto legislativo, o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva.

Restano comunque salvi gli accordi già raggiunti a livello aziendale sulla base della previgente legislazione.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 2, lett. a), dell'art. 23 del Dlgs. n. 81/2015, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

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

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

In relazione a quanto disposto dall'art. 23, comma 1, del Dlgs. 81/2015, il limite di utilizzo dei contratti a tempo determinato in tutti i casi di assunzioni a termine rientranti nella predetta norma legale è fissato al 25% - da calcolarsi come media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

La modalità di computo in termini di media nell'arco dell'anno (1° gennaio - 31 dicembre) opera dall'anno 2016 assumendo come parametro il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2015.

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

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

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

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

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

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine. Alla scadenza di det-

to contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso e pari al trattamento di fine rapporto previsto dal presente contratto nazionale.

Per i rapporti instaurati dal 1° giugno 1982, ferie, 13ma e 14ma mensilità e TFR saranno corrisposti e frazionati per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 27.

Le norme in materia di diritto di precedenza previste dalla legislazione, sono rese omogenee per tutti i lavoratori - e quindi anche per gli operai agricoli, altrimenti esclusi dalla legge - come previsto dai seguenti commi.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi delle specifiche norme in tema di stagionalità di cui all'art. 20 hanno diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.

Tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di tre mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro 14 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui all'articolo 24 comma 1 del Dlgs. 81/2015, per lavoratore che ha effettuato uno o più contratti a termine presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, deve essere esercitato mediante richiesta scritta avanzata al datore di lavoro entro il termine di sei mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.

Il personale avventizio assunto per la campagna può, alla conclusione dell'attività produttiva alla quale era stato assegnato, essere trattenuto a prestare servizio oltre la cessazione della produzione del proprio reparto per la messa in stato di conservazione degli impianti.

Durante il periodo prefissato e fino alla scadenza del termine, saranno applicate all'avventizio le norme previste dal presente contratto e da eventuali accordi integrativi eccezionali. Fatta per quanto previsto dagli articoli 36 (parte Diritto allo studio - fino al comma 13°), 56 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni, così come sostituito dal punto 24 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera"), dal paragrafo 2 del punto 19 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera", nonché dall'accordo integrativo 31 luglio 1983 circa l'abolizione della Cassa di Previdenza.

Per i lavoratori assunti per le campagne di lavorazione il preavviso del termine della lavorazione e quindi della risoluzione del rapporto dovrà essere di 24 ore di lavoro consecutive riferite alle prestazioni di lavoro degli interessati e ciò nel termine massimo consentito dall'avvicendamento dei turni: il preavviso avverrà mediante affissione sull'albo di fabbrica di elenco nominativo che chiaramente specifichi la data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quanto concerne la malattia e l'infortunio si applicano fino alla scadenza prefissata del rapporto di lavoro le disposizioni di cui agli articoli 41 e 42, così come sostituiti dal punto 15 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" cui si fa integrale rinvio.

Le ferie, la tredicesima mensilità e la gratifica speciale, nonché il TFR, saranno cor-

risposti, frazionati sulla base di tanti 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine, all'atto della risoluzione del rapporto a termine medesimo.

Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui al punto 12 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria zootecnica".

L'avvertizio che passi a tempo indeterminato non dovrà sottostare a periodi di prova, qualora il periodo di avvertizio abbia superato la durata del periodo di prova stesso.

- 2) Le parti riconoscono che il concetto di attività stagionale nell'ambito della trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici si è nel tempo significativamente modificato ed ampliato, estendendosi da una stagionalità legata alla disponibilità delle materie prime ad una stagionalità di consumo fortemente condizionata dalla domanda del consumatore.

L'individuazione dei criteri per definire la "stagionalità" contenuti nel presente articolo sono validi in tutti i casi in cui la normativa rinvia alla contrattazione collettiva l'individuazione delle attività di tipo stagionale.

In particolare, le definizioni di cui al presente articolo sono riferite a quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, 21, comma 3 e 23, comma 2, lettera c), del Dlgs. 81/2015. Si intendono stagionali le seguenti attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, che in maniera consolidata hanno trovato attuazione ai sensi della precedente normativa contrattuale.

Pertanto, in relazione a quanto sopra esposto, si considerano attività stagionali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Al fine dell'individuazione delle attività di cui sopra:

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

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

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

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

Prima nota a verbale

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le parti, in sede aziendale, potranno valutare l'opportunità di individuare concrete fattispecie relative alle lettere a), b), c), d) e) ed f) di cui al comma 2, art. 23, D.lgs. n. 81 del 2015

Seconda nota a verbale

Le parti si danno atto che, per effetto della completa equiparazione dei trattamenti di fine rapporto avvenuta con la Legge 297/1982, il premio di cui al comma 19 è stato sostituito dal trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 57 del presente CCNL.

Dichiarazione congiunta

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

A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato, ivi inclusi i rapporti di lavoro a carattere stagionale consolidati e ricorrenti nel tempo, verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale.

Dichiarazione comune

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

Norma transitoria

Le parti convengono che la previsione concernente il rispetto del limite percentuale

del 14% contenuta nel precedente Ccnl sottoscritto il 5 dicembre 2012, trova applicazione solo per i rapporti di lavoro a termine instaurati antecedentemente al 21 marzo 2014 (data di entrata in vigore della Legge 78/2014).

Protocollo aggiuntivo

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

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

9 - Il Comma 8° dell'art. 27 è sostituito dal seguente:

Si considerano rientranti tra detti lavoratori esclusivamente i seguenti:

- autista di vettura senza altre mansioni;
- infermiere senza altre mansioni;
- fattorino o commesso d'ufficio;
- inserviente;
- portiere;
- custode o guardiano.

L'orario di lavoro dei discontinui deve essere predeterminato in alternativa:

- in 10 ore giornaliere, corrispondenti a 50 ore settimanali, o
- in 9 ore giornaliere, corrispondenti a 45 ore settimanali, o
- in 8 ore giornaliere, corrispondenti a 40 ore settimanali.

All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue, l'Azienda comunicherà per iscritto al lavoratore la sopra citata predeterminazione dell'orario. Analoga comunicazione scritta sarà effettuata in caso di eventuale spostamento ad altro scaglione di orario del discontinuo, con un preavviso di almeno 30 giorni, durante i quali resteranno fermi l'orario e la retribuzione precedenti.

La retribuzione mensile (174 ore) copre per tutti i discontinui - operai ed impiegati - le prestazioni corrispondenti a 40 ore settimanali.

I discontinui - operai ed impiegati - il cui orario sia predeterminato in 9 ore giornaliere e 45 settimanali percepiranno per ogni ora prestata dalla 41ª alla 45ª settimanale un ulteriore centosettantaquattresimo della retribuzione mensile.

I discontinui - operai e impiegati - il cui orario sia predeterminato in 10 ore giornaliere e 50 settimanali percepiranno per ogni ora prestata dalla 41ª alla 50ª settimanale un ulteriore centosettantaquattresimo della retribuzione mensile.

Le prestazioni per lavoro supplementare richieste dalla 46ª alla 54ª ora ai discontinui con orario predeterminato su 9 ore giornaliere e dalla 51ª alla 60ª ai discontinui con orario predeterminato su 10 ore giornaliere saranno compensate con la maggiora-

zione percentuale del 40%; nell'ipotesi per contro in cui tali maggiori prestazioni siano richieste in regime di flessibilità saranno compensate con la sola percentuale del 20%.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario oltre i limiti di cui al precedente comma (50% o 60%) si applicheranno:

- per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere: a partire dalla 61ª ora;
- per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere: a partire dalla 55ª ora.

Le percentuali di maggiorazione per lavori a turni avvicendati (10% diurno, 20% notturno) si cumulano con quelle previste per il lavoro supplementare di cui al 7° comma del presente articolo, nonché con la percentuale del lavoro prestato in regime di flessibilità e quindi il cumulo ha luogo nei limiti seguenti:

- per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere: fino alla 60ª ora settimanale compresa;
- per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere: fino alla 54ª ora settimanale compresa.

A decorrere dal 1° gennaio 1993 la maggiorazione per il lavoro a turni notturni viene elevata al 30%.

A decorrere dal 1° gennaio 1993 è istituita la seguente maggiorazione: lavoro domenicale con riposo compensativo: 10%.

Ovviamente per gli operai discontinui ai quali venisse assegnato un orario di 8 ore giornaliere, corrispondenti a 40 settimanali, le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario e lavoro a turni avvicendati decorreranno negli stessi termini degli operai di produzione.

Trattamento festività nazionali ed infrasettimanali

Il trattamento per le festività nazionali ed infrasettimanali, di cui all'articolo 32 (così come sostituito dal punto 13 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera"), sarà conteggiato in ragione di 8, 9 o 10 ore in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro predeterminato.

Operai

I trattamenti economici previsti per Ferie, Preavviso e Trattamento di fine rapporto saranno conteggiati come in appresso indicato, in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro come sopra definito:

Trattamento ferie

	su 8 ore giornaliere	su 9 ore giornaliere	su 10 ore giornaliere
Fino a 3 anni dianzianità	ore 176	ore 198	ore 220
Oltre il 3° anno dianzianità	ore 200	ore 225	ore 250

La giornata di ferie verrà quindi conteggiata in ragione di 8, 9 o 10 ore in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro predeterminato.

Preavviso e sua indennità sostitutiva

	su 8 ore giornaliere	su 9 ore giornaliere	su 10 ore giornaliere
Fino a 5 anni di anzianità	ore 48	ore 54	ore 60
Da oltre 5 anni fino a 10	ore 88	ore 99	ore 110
Oltre i 10 anni	ore 120	ore 135	ore 150

Trattamento di fine rapporto

su 8 ore giornaliere	su 9 ore giornaliere	su 10 ore giornaliere
ore 174	ore 180	ore 200

10 - l'art. 22 - Disciplina delle di mansioni - è sostituito dal seguente:

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi sottoscritti tra Direzione aziendale ed Rsu.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

I lavoratori, nell'esecuzione del lavoro e delle mansioni loro affidate, devono attenersi alle istruzioni ricevute.

Il livello attribuito ai lavoratori non li esonera dal prestare la propria opera per gli altri lavori e mansioni che venissero eventualmente loro comandati, tenendo conto del livello di appartenenza, della capacità e dell'attitudine.

In caso di svolgimento di mansioni rientranti in livello superiore a quello di appartenenza, sarà corrisposto ai lavoratori in aggiunta alla retribuzione mensile già goduta e per tutta la durata dello svolgimento delle mansioni superiori, un importo pari alla

differenza tra il minimo tabellare del livello superiore, e la retribuzione mensile di Fatto percepita, esclusi gli aumenti periodici di anzianità, in quanto, ovviamente, tale differenza sussista.

Nella determinazione dell'importo di cui al comma precedente si terrà altresì conto della differenza dei valori del premio di produzione fisso mensile relativo ai diversi livelli e di cui al paragrafo 2 del punto 19 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria zootecnica".

Il lavoratore che per un periodo superiore a due mesi, anche non consecutivi, nel volgere di un anno sia adibito al disimpegno di mansioni proprie di un livello superiore a quello cui appartiene, sarà promosso al livello medesimo a tutti i conseguenti effetti.

Detto periodo è elevato a tre mesi per lo svolgimento delle mansioni impiegate proprie dei livelli 1° super non quadro, 1° e 2°.

In caso di passaggio a livello superiore, la nuova retribuzione di Fatto sarà determinata mediante assorbimento, fino a concorrenza del nuovo minimo, degli eventuali aumenti di merito e attribuendo gli eventuali aumenti periodici di anzianità già maturati, nel valore in cifra stabilito per il nuovo livello.

La Direzione provvederà a comunicare al lavoratore il suo passaggio a superiore livello a mezzo di comunicazione scritta nella quale saranno indicati:

- il livello cui il lavoratore viene assegnato;
- la nuova retribuzione mensile spettantegli suddivisa nei suoi elementi costitutivi.

Quando si tratti di sostituzione di un altro lavoratore per sua assenza temporanea dovuta a malattia, infortunio, gravidanza e maternità, aspettativa o servizio militare, il passaggio al livello superiore dovrà avvenire qualora l'assenza del sostituito divenga definitiva.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

Disposizioni particolari per gli operai

Nelle stazioni di lavoro ricoperte da una squadra di operai, in caso di assenza di un componente della squadra, gli altri lavoratori percepiscono anche la retribuzione normale dell'operaio mancante sino alla sua sostituzione, sempre che lo sostituiscano nelle sue mansioni in aggiunta a quelle loro proprie.

All'operaio turnista che, per esigenze di turno, venga adibito per almeno tre giorni la settimana a mansioni proprie di un livello superiore a quello cui appartiene, sarà corrisposta per l'intera settimana la retribuzione afferente al livello superiore, fermi sempre restando gli aumenti di merito e di anzianità goduti nel livello di appartenenza.

11 - Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato.

I passaggi di lavoratori dalla qualifica operaia a quella impiegatizia che siano stati o siano disposti dal 1° maggio 1980 in poi non comportano la risoluzione dell'originario

rapporto di lavoro, che continuerà con il mantenimento dell'anzianità maturata a tutti i conseguenti effetti, ivi inclusi gli aumenti periodici di anzianità.

L'operaio al quale vengono temporaneamente ed in via del tutto eccezionale affidate mansioni impiegate dovrà avere per quel periodo almeno il medesimo trattamento economico degli impiegati avventizi svolgenti analoghe mansioni, senza che il decorso a tutti gli effetti della sua anzianità da operaio resti interrotto.

12 - L'art. 27 - Orario di lavoro - l'art. 29 - Lavoro supplementare, straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni - maggiorazioni - e l'art. 30 - Riposo per i pasti - sono sostituiti dalla normativa seguente che per l'art. 30 - Riposo per i pasti - costituisce condizione di migliore favore.

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

Ai fini legali, per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali, mentre, per i lavoratori addetti a mansioni discontinue di cui al punto 9, per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre le 60 ore settimanali per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere, ed oltre le 54 ore settimanali per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere e per le lavorazioni nei periodi di stagionalità, quello prestato oltre gli orari previsti dalla legge.

Nei periodi di non lavorazione della barbabietola l'orario settimanale di lavoro verrà distribuito in cinque giorni di 8 ore ciascuno (dal lunedì al venerdì).

La prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata, con decorrenza 1° gennaio 1993, in 39 ore settimanali, a tal fine utilizzando i riposi individuali di cui al comma 23 del presente articolo, con conseguente esclusione dei periodi di stagionalità.

Eventuali modifiche del regime di orario settimanale aziendale in atto (realizzazione delle 39 ore settimanali come media plurisettimanale e passaggio dalle 40 ore alle 39 e viceversa), in relazione a ragioni tecnico-organizzative e di mercato, saranno oggetto di confronto, nel rispetto dei criteri e delle indicazioni previste dal successivo comma 25, in un apposito incontro con la RSU che l'azienda dovrà attivare in ordine a tali programmazioni ed al godimento delle ore di riposo individuali - di cui al comma 23 del presente articolo, secondo i criteri stabiliti dai commi 23 e 25 - non utilizzati.

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

In relazione all'esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite.

Il ricorso al lavoro supplementare oltre le 40 ore settimanali e al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, il ricorso al lavoro supplementare e a quello straordinario è consentito a titolo esemplificativo nel caso di:

impraticabilità delle strade; interruzioni di erogazione di energia; punte anomale di assenze dal lavoro; esigenze legate a commesse non prevedibili con vincolanti termini di consegna; necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; esigenze eccezionali connesse a imprescindibili lavori preparatori, accessori e complementari all'attività di produzione; necessità di far fronte ad impreviste esigenze connesse alla deperibilità delle materie prime con conseguenti ricadute sulla qualità delle stesse; necessità non programmabili connesse al ricevimento e/o spedizione di prodotti; necessità di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno (quali ad esempio bilanci, inventari). Del lavoro di cui sopra sarà data successiva comunicazione alla RSU o al comitato esecutivo della stessa.

Al di là dei casi previsti dal punto precedente, eventuali ipotesi di lavoro oltre le 40 ore settimanali saranno concordate preventivamente tra Direzione aziendale e la RSU o il comitato esecutivo della stessa, nei limiti di 80 ore annue pro-capite. Oltre tale limite non è consentito il ricorso al lavoro oltre le 40 ore settimanali.

Per i lavori a turni avvicendati extra lavorazione barbabietola (es.: baritazione melassa, raffinazione greggio, produzione lievito ed alcool, confezionamento prodotti, ecc.), l'orario di 8 ore giornaliere e 40 settimanali è distribuito in 5 giorni, garantendosi comunque un riposo settimanale di 2 giorni mobili non consecutivi distribuiti a seconda della rotazione dei turni. Eventuali prestazioni straordinarie che fossero necessarie per tali lavorazioni saranno concordate come sopra con la RSU o con il comitato esecutivo della stessa.

Nel caso di lavoro a turni, il lavoratore del turno cessante non potrà abbandonare il suo posto di lavoro se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

La Direzione aziendale concorderà con la RSU o con il comitato esecutivo della stessa la distribuzione dell'orario di lavoro.

La Direzione aziendale provvederà ad affiggere in apposita tabella detto orario secondo le norme di legge.

Chiarimento a verbale

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di riposi individuali di cui al comma 23 del presente articolo e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

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

* * *

Fermo restando che agli effetti legali l'orario normale di lavoro è quello fissato dalla legge, si indicano come segue le percentuali di maggiorazione per prestazioni eccedenti le 40 ore settimanali, a turni, festive e notturne:

- il lavoro supplementare prestato oltre la 40^a e fino alla 48^a ora settimanale è compensato con la maggiorazione del 40%;
- il lavoro straordinario eccedente le ore 8 giornaliere o le 48 ore settimanali è compensato con la maggiorazione del 50%;

- c) il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali in regime di flessibilità viene compensato con la sola percentuale del 20%;
- d) è considerato lavoro a turni quello svolgentesi su due o più turni avvicendati e viene compensato:
- con la maggiorazione del 10% per i turni diurni (tra le ore 6 e le 22);
 - con la maggiorazione del 30% per i turni notturni (tra le ore 22 e le 6).

Tali maggiorazioni si cumulano con quella del 40% prevista per il lavoro supplementare oltre la 40^a e fino alla 48^a ora settimanale (a + d), nonché con la percentuale del lavoro prestato in regime di flessibilità (c + d).

Le indennità per turni avvicendati competono a quei lavoratori che prestino attività continuativa a turno, avvicinandosi l'un l'altro agli stessi impianti ed alla stessa lavorazione, e ciò anche nell'ipotesi in cui gli orari nei turni non subiscano rotazione;

e) è considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni festivi previsti dall'art.

32 (così come sostituito dal punto 13 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera"), eccezion fatta per il S. Patrono durante il periodo di lavorazione, ovvero quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale compensativo e viene compensato con la maggiorazione del 60%;

- f) è considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino e viene compensato con la maggiorazione del 60%;
- g) il lavoro straordinario notturno effettuato tra le ore 22 e le 6 e il lavoro straordinario festivo sono compensati con la maggiorazione del 60%;
- h) il lavoro dei guardiani che prestano servizio solo di notte (tra le ore 22 e le 6) viene compensato con la maggiorazione del 10%;
- i) i lavoratori che, dopo aver compiuto il loro orario di lavoro, fossero chiamati dal loro domicilio fuori lavorazione in ore notturne, ed in lavorazione, fuori del loro turno, saranno compensati:
- per gli impiegati: con la maggiorazione dell'80% sul valente orario della retribuzione normale mensile;
 - per gli operai: con la maggiorazione dell'80% sulla retribuzione oraria normale, comprendendo nelle ore da compensarsi anche quelle del percorso da casa al luogo di lavoro e viceversa;
- l) a decorrere dal 1° gennaio 1993 è istituita la seguente maggiorazione: lavoro domenicale con riposo compensativo: 10%.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo vanno conteggiate sul valente orario che si determina dividendo la retribuzione normale mensile per 174. Le giornate di assenza per ferie, congedo matrimoniale, festività nazionali ed infrasettimanali, permessi retribuiti, malattie ed infortuni vanno conteggiate in ragione di otto ore, anche ai fini del calcolo dell'orario settimanale di lavoro.

Le parti confermano che le maggiorazioni di cui ai punti 9, 12 e 19 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera", in quanto comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto.

* * *

In sostituzione delle ex festività abolite dalla Legge n. 54/1977 e DPR 28 dicembre 1985, n. 792 e del trattamento per le stesse previsto dall'accordo interconfederale 25 gennaio 1977, il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva, di gruppi di 8 ore di riposi individuali retribuiti pari a 32 ore, maturabili per dodicesimi nel senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Diverse modalità di utilizzo formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e la RSU avuto riguardo alle necessità tecnico-produttive, ai periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.

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

* * *

1) Fermo restando l'orario contrattuale normale di 40 ore settimanali, il monte ore annuo di 68 ore di riduzione di cui al CCNL 2 luglio 1987 è elevato, per tutti i lavoratori, a 72 ore a partire dal 1° gennaio 1993 ed a 76 a partire dal 1° ottobre 1994 a titolo di riposi individuali.

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

2) per i lavoratori adibiti a lavoro su tre turni a ciclo continuo - con riposi a scorrimento - durante la campagna bieticolo-saccarifera, è prevista l'ulteriore maturazione rispetto a quanto indicato al punto 1), di 8 ore di riduzione, a partire dal 1° ottobre 1994 a titolo di riposi individuali.

L'attribuzione di tali maggiori quote di riduzione d'orario a questi lavoratori, dovrà essere disposta in proporzione diretta al periodo lavorato a ciclo continuo nell'anno solare;

3) a far data dal 1° gennaio 1996 a tutti i lavoratori che prestano la loro opera in turni normali tre per sei o tre per sette a ciclo continuo con riposi a scorrimento, sarà attribuita una ulteriore riduzione di orario pari a trenta minuti primi per ogni turno notturno settimanale effettivamente lavorato. La riduzione di orario di cui al presente punto 3) sarà attribuita a titolo di riposi individuali.

Le riduzioni d'orario di cui sopra avverranno in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'Azienda nonché per l'assenza obbligatoria per maternità.

Una diversa utilizzazione di tale ulteriore periodo di riduzione dell'orario individuale sarà oggetto tra la Direzione aziendale e la RSU o il comitato esecutivo della stessa di un esame che tenga conto delle necessità tecnico-produttive, dei periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali. La riduzione di cui al precedente comma non è cumulabile con quanto eventualmente già in atto o concordato a titolo analogo (permessi, ferie, ecc.) e secondo modalità e criteri di cui al Protocollo d'intesa 22/1/1983.

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

Per quanto concerne la riduzione dell'orario di lavoro, nelle sue quantità e termini concordati, resta inteso infine che essa anche nei lievifici e nelle distillerie non dovrà incidere sulla continuità del ciclo produttivo e dei relativi turni.

* * *

Programmazione annuale degli orari di lavoro

Nell'intento di assicurare la più razionale utilizzazione degli impianti ai fini del conseguimento di un sempre migliore livello di produttività e di salvaguardia dei livelli qualitativi di produzione nonché, comunque, delle punte di maggiore intensità produttiva e confermando l'esclusione dei periodi di attività stagionali, tenendo anche conto degli aspetti sociali di interesse dei lavoratori, entro il 1° trimestre di ciascun anno si svolgerà un incontro a livello aziendale nel corso del quale, previa illustrazione della Direzione aziendale alla RSU, saranno esaminati i programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie, all'utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle ex festività e di quelli a titolo di riduzione d'orario, dei riposi individuali non utilizzati ai fini del raggiungimento della prestazione normale di 39 ore, nonché le prospettive - ragionevolmente prevedibili - di utilizzo della flessibilità degli orari, di significativi ricorsi al lavoro supplementare e straordinario, alle assunzioni dovute alla stagionalità della produzione e dei consumi.

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

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

Dichiarazione comune

Tenuto conto di quanto previsto in materia di orario nel presente contratto, le parti confermano che il ricorso al lavoro straordinario avverrà nello spirito delle intese interconfederali e nel rispetto delle specifiche normative contrattuali.

Flessibilità

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva anche attraverso il migliore utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, alla vendita anche con riferimento a titolo esemplificativo ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può decorrere dal 1° luglio 2003, può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino a un massimo - per il superamento dell'orario settimanale medesimo - di 88 ore per anno solare o per esercizio, calcolato a livello individuale.

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

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

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

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

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

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

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le parti.

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

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

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

Nota a Verbale

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

13 - L'art. 32 - Giorni festivi - festività infrasettimanali e nazionali - è sostituito dal seguente:

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti tali dallo Stato a tutti gli effetti civili e cioè:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) le festività nazionali del:
 - 25 aprile
 - 1° maggio
- c) le festività infrasettimanali del:
 - Capodanno (1° gennaio)
 - Epifania (6 gennaio)
 - Lunedì dopo Pasqua
 - Assunzione (15 agosto)
 - Ognissanti (1° novembre)
 - Immacolata Concezione (8 dicembre)
 - S. Natale (25 dicembre)
 - 26 dicembre
 - 2 giugno

È inoltre considerata festività il S. Patrono del luogo ove il dipendente lavora salvo quanto disposto dal punto 12 - comma e) - delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera"⁷.

Lo speciale trattamento economico previsto per gli operai per le festività nazionali e per le festività infrasettimanali, per il quale si fa riferimento alle norme di legge ed agli accordi interconfederali che disciplinano la materia, viene esteso anche agli impiegati.

Per la festività del S. Patrono del luogo ove il dipendente lavora, sarà Fatto al lavoratore il trattamento economico previsto per le festività infrasettimanali di cui alla lettera c) salvo quando detta festività cada in periodo di lavorazione. In detto caso, tra la Direzione e la RSU o il comitato esecutivo della stessa si concorderà altra giornata compensativa ad ogni effetto da stabilirsi in periodo di non lavorazione.

Qualora qualcuna delle festività infrasettimanali dovesse cadere di sabato o di domenica, tra la Direzione e la RSU o il comitato esecutivo della stessa si potrà concordare altra giornata compensativa ad ogni effetto: così pure qualora la ricorrenza del S. Patrono coincidesse con una festività nazionale od infrasettimanale.

Per quanto concerne le festività abolite con la legge 5 marzo 1977, n. 54 ed il DPR 28 dicembre 1985, n. 792, le quattro ex festività religiose sono state sostituite con i riposi individuali di cui al 20° comma - punto 11 "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera", mentre per le due festività del 2 giugno e del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, il lavoratore beneficerà del trattamento economico per le festività che coincidono con la domenica.

⁷ Per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma la giornata del 29 giugno: SS. Pietro e Paolo.

14 - l'art. 35 - Ferie - è sostituito dal seguente:

Tutti i lavoratori avranno diritto ogni anno ad un periodo di ferie retribuite come segue:

- 22 giorni per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti (per gli operai pari a 176 ore)
- 25 giorni per anzianità di servizio oltre i 3 anni compiuti (per gli operai pari a 200 ore).

Le ferie avranno normalmente carattere continuativo e la loro epoca sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo fra le parti e, di norma, nel periodo compreso dalla fine all'inizio della campagna.

Dal computo delle ferie sono esclusi i giorni festivi e le assenze giustificate di qualsiasi natura.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa delle ferie.

L'Azienda può richiamare in via del tutto eccezionale l'assente prima del termine del periodo di riposo quando necessità di servizio lo richiedono, fermo restando il diritto del dipendente di completare il periodo stesso in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle eventuali spese di viaggio di andata ed eventuale ritorno.

Qualora il lavoratore nel suo periodo feriale fosse stato fuori sede avrà diritto al rimborso delle spese per andata ed eventuale ritorno.

In caso di sopravvenuta malattia durante il periodo delle ferie, è sospeso il periodo feriale con decorrenza dalla data della presentazione o dell'invio del certificato medico.

Nel caso di concessione di ferie collettive, al lavoratore che non ha maturato il diritto alle ferie intere, spetterà la frazione proporzionale ai mesi interi di servizio.

Ai fini della maturazione del diritto alle ferie, il periodo di servizio superiore ai 15 giorni sarà considerato mese intero.

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente avrà diritto alla corrispondente indennità sostitutiva in proporzione ai dodicesimi maturati.

I periodi di ferie fruiti con durata settimanale incideranno sulla spettanza nella misura di 5 giorni.

Nota a verbale

Le ferie sono godute in via posticipata, ma esse maturano via via dal primo mese di servizio, senza alcuna carenza.

Da ciò discende che, nel passaggio da uno scaglione ad un altro, dal giorno successivo alla scadenza dello scaglione inferiore comincia a maturare l'aliquota relativa allo scaglione superiore e in caso di necessità di valutare la frazione di ferie sarà a tale nuovo scaglione che ci si dovrà riferire.

Es.: Operai: fino al compimento del 3° anno: ore 176 all'anno; dal primo giorno del 4° anno comincia a decorrere la misura di ore 200.

Norma transitoria

Restano ferme le condizioni di miglior favore acquisite dagli impiegati in forza che abbiano maturato, alla data del 1° agosto 1974, il 10° anno di anzianità di servizio o che abbiano maturato tale anzianità entro il 31 luglio 1976.

15 - L'art. 41 - Malattia e infortunio non sul lavoro e l'art. 42 - Infortunio sul lavoro - sono sostituiti dal seguente:

A) Infortuni sul lavoro

Ogni infortunio sul lavoro, quando anche consenta la continuazione della normale attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le cure di soccorso immediato ed effettuate le denunce di legge.

Conservazione del posto

In caso di infortunio sul lavoro, come pure in caso di malattia contratta in servizio per causa di servizio, i lavoratori non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato avranno diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica o comunque per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

Trattamento economico

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.

Tale integrazione, qualora nei periodi di lavorazione della barbabietola la prestazione complessiva fosse prestabilita in 48 ore settimanali distribuite in sei giorni non in regime di flessibilità (cfr. paragrafo c) del punto 12), si riferirà all'intera predetta complessiva prestazione.

I lavoratori infortunati sul lavoro avranno diritto alla corresponsione della retribuzione normale dell'intera giornata in cui è avvenuto l'infortunio.

I lavoratori che fossero trattiene per prestare la loro opera di assistenza o soccorso saranno retribuiti per tutto il tempo trascorso a tale fine nello Stabilimento.

Agli impiegati le Aziende corrisponderanno o integreranno la normale retribuzione fino alla guarigione clinica o alla dichiarazione di invalidità.

B) Malattie ed infortuni non sul lavoro

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

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

Conservazione del posto - Periodo di comportamento

In caso di malattia od infortunio non sul lavoro regolarmente accertati, i lavoratori non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato avranno diritto alla conservazione del posto per i periodi di tempo di seguito indicati (purché non si trovino in stato di preavviso per già comunicato licenziamento o dimissioni):

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

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

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

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa di durata non superiore a mesi 8 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto; anche per l'aspettativa il lavoratore continuerà ad inviare regolari certificazioni mediche. A tal fine la Direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari,

fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti della misura del preavviso e della rivalutazione del TFR maturato al momento di fine rapporto.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto anche in caso di t.b.c. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Trattamento economico

- Operai

Le Aziende integreranno senza carenza alcuna fino ad un massimo di sei mesi il trattamento economico percepito dagli operai ammalati, in base alle norme legislative in materia di assistenza malattia, con un importo giornaliero fino al raggiungimento del 100% della retribuzione normale.

Per gli operai ammalati aventi un'anzianità di oltre 5 anni compiuti, si prevede un trattamento economico pari al 50% della retribuzione normale fino ad ulteriori sei mesi di malattia.

Tale integrazione, qualora nei periodi di lavorazione della barbabietola la prestazione complessiva fosse prestabilita in 48 ore settimanali distribuite in sei giorni non in regime di flessibilità (cfr. paragrafo c) del punto 12), si riferirà all'intera predetta complessiva prestazione.

- Impiegati

Resta ovviamente fermo nelle sue forme, modalità e limiti, il trattamento economico degli impiegati.⁸

Disposizioni comuni per la malattia e gli infortuni sul lavoro e non

Al termine del periodo di assenza dal lavoro, il lavoratore dovrà presentarsi alla Direzione aziendale per ricevere disposizioni relativamente alla ripresa del proprio lavoro: la Direzione prima di riammetterlo in servizio potrà sottoporlo a visita medica di controllo da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico onde accertarne l'idoneità fisica.

Ove dalla malattia o dall'infortunio derivi una minorazione parziale della capacità lavorativa del lavoratore, le condizioni del rapporto di lavoro potranno essere adeguatamente modificate in relazione alla minorata capacità lavorativa del lavoratore stesso.

I periodi di malattia e dell'inabilità al lavoro verranno computati a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, nei limiti di cui al 4° comma del punto B) del presente articolo.

Le Aziende possono richiedere il controllo delle assenze per infermità attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

Ai lavoratori non in prova con contratto a tempo determinato, il trattamento di malattia od infortunio di cui al presente articolo sarà applicato, in conformità delle vigenti disposizioni di legge, sino alla scadenza del termine prefissato. In caso di malattia l'integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica da parte dell'INPS e comunque sempre non oltre la scadenza del termine prefissato.

Le Aziende anticiperanno, in conformità e nei limiti delle vigenti norme di legge, anche le indennità a carico degli Istituti assicuratori, a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte degli Istituti predetti od altro sistema analogo.

Reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro

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

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziative dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici,

⁸ Detto trattamento economico, fermi restando i nuovi periodi conservazione del posto, resta, quindi, riferito agli scaglioni del precedente CCNL 12 luglio 1974. La normale retribuzione per gli impiegati sarà quindi corrisposta per:

- 6 mesi fino a 5 anni di anzianità;
- 8 mesi da oltre 5 e fino a 10 anni di anzianità;
- 12 mesi oltre 10 anni di anzianità.

nonché per le visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.

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

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

A) Patologie di particolare gravità

Per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori in condizioni di:

- uremia cronica;
- talassemia ed emopatie sistemiche;
- neoplasie;

si fa innanzitutto riferimento alla prassi INPS applicativa delle disposizioni assistenziali vigenti.

Al di fuori dell'ambito entro il quale dette disposizioni ravvisino uno stato morboso assistibile, le Aziende concederanno compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che denuncino le condizioni sopra indicate, permessi ai sensi dell'art. 52 del vigente CCNL

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

La richiesta dei permessi di cui sopra va formulata con congruo anticipo.

C) Stati di tossicodipendenza

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

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

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

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'Azienda potrà concedere ai lavoratori che ne facciano ri-

chiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi.

Durante i suddetti periodi di aspettativa, che non sono frazionabili e che potranno essere concessi una volta sola, non decorrerà retribuzione, nè si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

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

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

Le Associazioni Cooperative e le Organizzazioni Sindacali stipulanti (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) convengono di studiare una proposta, da sottoporre congiuntamente al Consiglio di amministrazione dell'I.N.P.S., che definisca specifiche forme di assistenza economico-sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.

16 - L'art. 45 Lettera C) - Modalità Di Corresponsione Della Retribuzione

- è sostituito dal seguente, che sostituisce pure il «chiarimento a verbale» (mensilizzazione) dell'art. 45 «Trattamento economico»:

Trattamento economico - Modalità di corresponsione

1° Composizione della retribuzione:

A tutti gli effetti del presente contratto si conviene:

- 1) Per retribuzione di Fatto si intende l'importo risultante dalla somma dei seguenti elementi:
 - a) minimo tabellare contrattuale riferito al livello di appartenenza;
 - b) eventuali aumenti di merito;
 - c) eventuali aumenti periodici di anzianità;
- 2) Per retribuzione normale si intende l'importo risultante dalla somma dei seguenti elementi:
 - a) retribuzione di Fatto come sopra definita;
 - b) quote di variazione dell'indennità di contingenza, secondo la scala mobile.
- 3) Per retribuzione globale si intende l'importo risultante dalla somma dei seguenti elementi:
 - a) retribuzione normale come sopra definita;
 - b) tutte le indennità continuative e di ammontare determinato, concessioni in natura che abbiano carattere di retribuzione, nonché eventuali retribuzioni a percentuali.

Nelle retribuzioni di fatto, normale, globale di cui sopra, si terrà conto anche del premio di produzione fisso mensile di cui al paragrafo 2) del punto 19 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" per i riflessi su tutti gli istituti contrattuali, eccezion fatta, ovviamente, per i seguenti istituti:

- Aumenti periodici di anzianità (Punto 17 Disp. spec.)
- Indennità maneggio denaro (Punto 20 Disp. spec.)
- Compenso per trasferimento (Punto 22 Disp. spec.)
- Maggiorazione di zona (Punto 28 Disp. spec.)
- Indennità stazioni disagiate

2° Minimi tabellari contrattuali

I minimi tabellari contrattuali sono quelli risultanti dall'articolo 45.

Per la determinazione della quota oraria della retribuzione normale si divide la retribuzione normale mensile per 174.

3° Modalità di corresponsione della retribuzione

La corresponsione della retribuzione verrà effettuata a periodi mensili, secondo le consuetudini ed avverrà con l'osservanza delle modalità di legge.

Le retribuzioni mensili di cui alle corrispondenti tabelle dell'articolo 51 si realizzano con una prestazione lavorativa di 40 ore settimanali. Ai fini del calcolo dell'orario settimanale di lavoro le giornate di assenza per ferie, congedo matrimoniale, festività nazionali ed infrasettimanali, permessi retribuiti, malattia ed infortunio vanno conteggiate in ragione di otto ore.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte non contestata.

Agli operai sarà corrisposto, se richiesto, un acconto pari a circa il 90% della quota parte della retribuzione normale mensile relativa alle prestazioni effettuate.

Non saranno accettati reclami sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta-paga o prospetto, nonché sulla qualità della moneta se non all'atto del pagamento.

4° Danni e trattenute per risarcimento

I danni che importino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena venuti a conoscenza della Azienda e le relative trattenute saranno fissate in rapporto all'entità del danno arrecato ed alle circostanze in cui esso si è verificato.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere rateizzata in modo da non superare il 10% della retribuzione normale, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

17 - L'art. 46 - Aumenti periodici di anzianità - è sostituito dal seguente:

I lavoratori, a partire dal 1° maggio 1980, per l'anzianità di servizio continuativo maturata presso la stessa Azienda o Gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso delle fabbriche facenti capo alla stessa Società), avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare cinque aumenti biennali periodici di anzianità in cifra fissa, negli importi unitari consolidati per i singoli livelli di inquadramento di cui alla tabella sotto riportata:

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

Il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati prima del 1° giugno 1995 è considerato utile ai fini del raggiungimento del numero massimo degli aumenti periodici previsti dal 1° comma del presente articolo.

Per i lavoratori che al 31 maggio 1980 avevano maturato tutti gli scatti previsti dalla precedente regolamentazione contrattuale, l'anzianità utile per la maturazione dei 5 nuovi scatti inizia a decorrere dal 1° giugno 1980.

Per i lavoratori che al 31 maggio 1980 non avevano maturato tutti gli scatti previsti dalla precedente regolamentazione contrattuale, il primo dei 5 nuovi scatti decorre allorquando è stato maturato il biennio, computandosi a tale effetto la frazione di biennio già trascorsa al 31 maggio 1980.

Decorrenza

Impiegati: dal mese in cui si compie il biennio. Operai: dal giorno in cui si compie il biennio.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare.

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

Per effetto del nuovo sistema degli aumenti periodici di anzianità convenuto con il CCNL 12/7/1995 nonché con la nuova normativa sopra riportata, non si effettuerà più alcun ricalcolo degli scatti consolidati sui nuovi minimi, così come non si effettueranno

calcoli o ricalcoli sulla ex indennità di contingenza, nonché degli importi unitari degli aumenti periodici già maturati alla data di entrata in vigore del presente contratto sui nuovi minimi, ferma restando la revisione degli importi unitari prevista dal 1° comma.

In caso di trasferimento verranno mantenuti gli importi in cifra di cui al 1° comma, fermo restando, peraltro, che non potrà essere peggiorato il trattamento complessivamente goduto dal lavoratore nella località di provenienza.

Nota a verbale

Per gli aumenti periodici di anzianità maturati fino al 30 aprile 1980 e consolidati in cifra (scatti consolidati) non si effettuerà, ovviamente, alcun calcolo o ricalcolo riferito ai minimi e indennità di contingenza secondo la precedente normativa contrattuale.

Dichiarazione

Le parti riconoscono e si danno reciprocamente atto che con il nuovo sistema retributivo (conglobamento dell'elemento aggiuntivo e dei 34 punti di contingenza, trasferimento nei minimi di vari addendi retributivi, riparametrazione dei minimi) e con la contestuale riforma dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità si è realizzato un sistema globalmente più favorevole per la generalità dei lavoratori.

18 - l'art. 47 - Tredicesima e quattordicesima mensilità - è sostituito dal seguente:

Tredicesima mensilità

In occasione della ricorrenza del S. Natale l'Azienda corrisponderà ai lavoratori una tredicesima mensilità (174 ore) di retribuzione normale, compresa l'eventuale indennità di mensa.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato: a tal fine il periodo di servizio superiore ai 15 giorni sarà considerato mese intero.

Le assenze dal lavoro per malattia, infortunio o permessi retribuiti non danno luogo a decurtazione della tredicesima mensilità.

La tredicesima mensilità verrà corrisposta qualche giorno prima della ricorrenza natalizia.

Gratifica speciale o quattordicesima mensilità

A tutti i lavoratori verrà riconosciuta una gratifica speciale nella misura di 226 ore di retribuzione normale.

La corresponsione di tale gratifica avverrà unitamente alla retribuzione del mese di giugno di ogni anno in unica soluzione.

A coloro che saranno stati presenti durante tutto il periodo 1° luglio - 30 giugno la gratifica sarà corrisposta integralmente nella misura sopra indicata, mentre essa sarà frazionata in dodicesimi in proporzione ai mesi di effettivo servizio nei casi di inizio, interruzione o sospensione del rapporto di lavoro durante il periodo stesso.

A tal fine il periodo di servizio superiore ai 15 giorni è considerato mese intero.

Le assenze dal lavoro per malattia, infortunio o permessi retribuiti non danno luogo a decurtazione della quattordicesima mensilità.

Protocollo aggiuntivo n° 1

La retribuzione, inerente la 13^a e 14^a mensilità e quella differita ad essa equiparata, maturata dal lavoratore in malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio è a carico dell'azienda esclusivamente per la quota-parte non indennizzata in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme.

Protocollo aggiuntivo n° 2

Per quanto concerne la determinazione delle voci retributive da calcolare sulla 14^a mensilità per la parte eccedente le 174 ore - secondo questa condizione di miglior favore esclusiva del settore saccarifero - si fa rinvio alle intese assunte ed a quanto a suo tempo disposto ed operativamente attuato per il calcolo sulla 14^a mensilità, nel limite mensile di 174 ore, della voce "Premio di produzione fisso mensile" di cui al paragrafo 2 del punto 18 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera".

19 - L'art. 5 - Premio per obiettivi - è sostituito dal seguente:

Premio di produzione e premio per obiettivi

La contrattazione aziendale riguarderà le materie per le quali nel presente contratto è prevista tale possibilità nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate, e ciò nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

Soggetti negoziali di parte sindacale per la contrattazione aziendale sono le RSU e, secondo le indicazioni fornite dal Protocollo 20 dicembre 1993 e la prassi esistente, le strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL

* * *

1) È stabilito un premio di € 0,047 per ogni q.le peso netto di zucchero prodotto. Detto premio sarà ripartito fra tutti gli operai ed impiegati di fabbrica nella stessa misura ed a seconda delle giornate di presenza in fabbrica per ogni operaio od impiegato, stabile od avventizio, durante la campagna. Detto premio verrà riconosciuto sul quintalato di zucchero prodotto dalla fabbrica sia esso greggio, cristallino o raffinato.

Il premio sul quintalato per le raffinerie pure sarà di € 0,019 per quintale di zucchero raffinato - peso netto - e verrà ripartito fra gli operai ed impiegati in relazione alle giornate di presenza al lavoro nel periodo a cui si riferisce il premio liquidato. Quando il sugo denso od altri semilavorati vengano prodotti da una fabbrica e trasferiti per essere raffinati ad altra fabbrica, il premio di produzione complessivo viene stabilito in € 0,07 per ogni quintale peso netto di zucchero raffinato da ripartirsi tra gli addetti alle due fabbriche interessate in ragione di € 0,03 per ciascuna. Per gli zuccherifici che producono zucchero raffinato il premio di raffinazione si

intende assorbito dal premio di produzione zucchero; il premio speciale di raffinazione verrà solamente corrisposto per raffinato ricavato da greggio proveniente da altre fabbriche.

Con le stesse norme sarà corrisposto ai dipendenti delle distillerie un premio di € 0,02 per ogni ettanidro di alcool prodotto ed a quelli dei lievifici un premio di € 0,02 per ogni quintale di lievito prodotto, salvo le condizioni preesistenti di maggiore favore.

Agli effetti del computo delle giornate di presenza al lavoro, per la ripartizione dei premi suddetti, sono considerati "presenti" gli assenti per infortunio o malattia rispettivamente ammessi ad indennizzo o sussidio, sempre quando le assenze per tali causali abbiano avuto inizio durante il corso delle lavorazioni.

Il premio di produzione di cui sopra è esteso anche ai dipendenti delle Sedi; ad essi il premio sarà corrisposto in un importo pari alla media del premio pro-capite percepito al termine della campagna bieticola negli stabilimenti produttivi.

Le misure unitarie di cui sopra resteranno invariate anche per gli anni successivi, né saranno oggetto di nuove integrazioni.

2) Per i lavoratori a tempo indeterminato il premio di produzione è articolato in due parti, costituite rispettivamente di un importo fisso mensile per tutte le mensilità di retribuzione, a fronte dello specifico lavoro svolto dai suddetti dipendenti fissi, nonché dalla parte variabile determinata come al precedente punto 1).

L'importo fisso mensile suddetto è determinato, per ciascun livello, come segue:

Livello	Importo
1°S	70,87
1°	61,63
2°	50,84
3°A	44,68
3°	40,06
4°	36,98
5°	33,90
6°	30,81

Il premio fisso mensile di cui sopra sarà corrisposto anche agli avventizi di intercampaña e, limitatamente ai periodi per i quali non si corrisponde il "premio zucchero" di cui al precedente punto 1), anche agli avventizi delle campagne bieticola e di raffinazione.

Il premio di produzione di cui al presente punto 2) sarà conteggiato anche sulla 13^a mensilità e sulla Gratifica Speciale o quattordicesima mensilità, nonché sulla Gratifica venticinquennale.

- 3) In conformità all'Accordo stipulato in sede nazionale il 7 febbraio 1994 è, infine, concordata la istituzione di un premio per obiettivi.
- Fermo restando il rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi e il riferimento all'andamento economico dell'impresa e alla sua redditività, e tenendo conto della produttività eventualmente già utilizzata, per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, è prevista una contrattazione aziendale a contenuto economico, indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione. 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, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.
- Tale contrattazione sarà esclusivamente quella avente ad oggetto premi per obiettivi con le seguenti caratteristiche:
- in coerenza con le strategie dell'impresa e con quanto previsto al punto 3) del capitolo Assetti Contrattuali dell'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993, sottoscritto dal Governo, Centrali cooperative ed organizzazioni sindacali, che si intende integralmente richiamato, le erogazioni saranno direttamente e sistematicamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali, concordati tra le parti, aventi per obiettivo, fra gli altri, incrementi di redditività, di produttività, di competitività, di qualità.
- In particolare, per il settore saccarifero, potrà aversi riguardo ai parametri produttivi correlati al conseguimento delle quote comunitarie attribuite a vario titolo ad ogni singola Società o Gruppo.
- In relazione allo stato di attuazione dei citati programmi saranno possibili verifiche tecniche sui parametri di riferimento;
- le erogazioni di cui sopra devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge che verrà emanata in attuazione del richiamato Protocollo del 23 luglio 1993;
 - tali erogazioni hanno la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori.
- La durata degli accordi economici di cui al presente punto è di quattro anni e la contrattazione per il loro rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni e, pertanto, essendo stata attivata nelle sue varie componenti e conclusa nelle aziende del comparto saccarifero per la prima volta - in attuazione dell'Accordo di settore 7.2.1994 - nel corso del suddetto anno, la predetta contrattazione non potrà comunque avere luogo prima del gennaio 1998.
- La piattaforma per il rinnovo del contratto aziendale sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della sua scadenza.
- La contrattazione aziendale a contenuto economico di cui al presente articolo, si svolgerà in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo dell'accordo precedente e, comunque, fino ad un mese successivo alla sua scadenza.

- 4) A decorrere dal 1° gennaio 1998, le imprese che non abbiano in passato realizzato la contrattazione sia dell'ex premio di produzione che di quello per obiettivi, erogheranno in sostituzione del premio medesimo il premio negli importi sotto indicati.
- Tali importi assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni unilaterali a qualsiasi titolo corrisposte comprese quelle svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra.
- I predetti emolumenti non sono computabili su alcun istituto legale o contrattuale e non sono riconducibili alla nozione di retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 29.

Livello	parametro	Importo
1°A	230	16,63
1°	200	14,46
2°	165	11,93
3°A	145	10,48
3°	130	9,40
4°	120	8,68
5°	110	7,95
6°	100	7,23

A far data dal 1 gennaio 2002, le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi di cui al presente articolo, erogheranno in sostituzione dello stesso il premio di cui alla tabella di seguito riportata:

Livello	parametro	Importo
1°A	230	24,67
1°	200	21,45
2°	165	17,70
3°A	145	15,56
3°	130	13,94
4°	120	12,87
5°	110	11,80
6°	100	10,73

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

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

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 297/1982 e in applicazione del presente contratto, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

Nota a verbale

Qualora FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali, concordare condizioni meno onerose di quelle previste nei commi 1-2-3 del presente paragrafo 4) e nella tabella ivi richiamata, tali condizioni si intendono estese alle aziende rappresentate dalle Associazioni cooperative firmatarie del presente CCNL.

Norma transitoria

Qualora la normativa di legge sul trattamento contributivo delle erogazioni aziendali di cui al punto 3 b) del presente articolo entri in vigore successivamente alla stipulazione degli accordi aziendali, verranno effettuati, laddove necessari, gli adattamenti tecnici per ricondurre le relative erogazioni economiche ai criteri della sopravvenuta normativa di legge, in coerenza con gli obiettivi assunti dal citato Protocollo 23 luglio 1993, in un quadro di invarianza delle erogazioni nette previste per i dipendenti al conseguimento dei risultati realizzati sulla base dei programmi di cui alla precedente lettera a).

La suddetta invarianza si riferisce esclusivamente alla particolare contribuzione di cui al Protocollo 23 luglio 1993. Ciò significa che, in caso di innovazioni legislative sul fronte fiscale o su quello contributivo ma non riconducibili alla normativa richiamata, tale invarianza non potrà essere invocata.

In caso di ritardo nella emanazione della legge di cui sopra, le parti solleciteranno, dalle rispettive Confederazioni, valutazioni relative alle implicazioni conseguenti alla perdurante carenza della normativa prevista nel citato Protocollo del 23 luglio 1993.

20 - L'art. 48 - Indennità maneggio denaro - cauzione - è sostituito dal seguente:

All'incaricato di normale maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta una particolare indennità commisurata al 5% sulla retribuzione normale mensile.

21 - L'art. 39 - Trasferte - è sostituito dal seguente:

Al lavoratore inviato in trasferta per ragioni di servizio spetterà il rimborso di tutte le spese a base di lista oppure un forfett-diaria salvo che l'Azienda provveda direttamente all'alloggio e/o ad un servizio di mensa.

Il rimborso delle spese a base di lista comprende le spese di viaggio, di vitto e di pernottamento da documentarsi nonché di quelle minori spese che pure debbono venire dettagliate; questo tipo di rimborso trova normalmente applicazione per brevi missioni.

Il forfait-diaria viene così stabilito:

- a) € 30,99 giornaliero per trasferte che comportino il consumo di due pasti (a pasto € 9,30) ed il pernottamento fuori residenza (€ 12,39) oltre il rimborso delle spese di viaggio andata-ritorno con mezzi pubblici per una sola volta;
- b) € 9,30 giornaliero per trasferte che comportino il solo consumo di un pasto fuori residenza, oltre al rimborso delle spese di viaggio giornaliero andata- ritorno con mezzi pubblici.

Tali importi giornalieri saranno maggiorati di € 0,19 e di € 0,06 giornaliero moltiplicate per la differenza, calcolata sino al secondo decimale, tra i valori medi dell'indice ufficiale costo-vita ISTAT, da riconoscere all'inizio di ogni semestre solare.

Le cifre dei punti a) e b) avranno vigore fino al 31 dicembre 1995.

Pertanto si intende che la cadenza semestrale parte dal 1° gennaio 1996 e la maggiorazione sarà determinata dalla differenza tra l'indice ISTAT del giugno 1995 e l'indice del dicembre 1995.

Per i casi che non rientrassero in quelli sopra previsti il forfett-diaria si concorderà tra la Direzione e l'interessato.

Nessun lavoratore può rifiutarsi di essere inviato in missioni o trasferte per ragioni di servizio, salvo motivo di giustificato impedimento.

In caso di controversia per trasferte di durata prevista non inferiore a tre mesi si procederà ad un esame preventivo con la RSU o con il comitato esecutivo della stessa.

Il lavoratore che ritenga, per giustificato impedimento, di trovarsi nella condizione di non poter aderire alla disposizione dell'Azienda di essere inviato in trasferta, potrà farsi assistere in sede di controversia dalla RSU o dal comitato esecutivo della stessa per l'esame della validità delle motivazioni addotte.

Le indennità forfettarie concordate tra le parti interessate non hanno natura retributiva anche se corrisposte con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili e diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

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

22 - L'art. 40 - Trasferimenti - è sostituito dal seguente:

Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

La Direzione aziendale, preventivamente al trasferimento, esporrà al lavoratore interessato le motivazioni che lo determinano, consultandolo al fine della migliore conoscenza delle sue situazioni personali e familiari per prenderle, ove esistano, nella debita considerazione.

Qualora l'Azienda intenda risolvere il rapporto di lavoro del lavoratore che rifiuti il trasferimento ad altra sede o unità produttiva nei termini del presente articolo, procederà alla liquidazione dell'interessato corrispondendogli quanto previsto agli articoli 56 e 57 (così come rispettivamente sostituiti dai punti 24 e 25 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria zootecnica"); tuttavia il lavoratore interessato in

caso di controversia potrà chiedere un esame preventivo tra la Direzione e la RSU o il comitato esecutivo della stessa e solo dopo l'esaurimento di tale esame la risoluzione del rapporto di lavoro potrà divenire operante.

Il trasferimento non può peggiorare il trattamento complessivamente goduto dal lavoratore nella località di provenienza.

Al lavoratore trasferito, salvo miglior trattamento in uso presso le singole Aziende, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), nonché il rimborso di quelle eventuali maggiori spese per assicurazioni, buonuscite, allacciamenti (luce, gas, acqua, ecc.), scissione di contratto di locazione di cui, in conseguenza del trasloco, venisse ad essere gravato nei confronti della vecchia residenza, previ opportuni accordi con l'Azienda.

Oltre a quanto sopra, al trasferito che già fruiva di alloggio affittatogli dall'Azienda questa gli assegnerà alle stesse condizioni analogo alloggio; negli altri casi l'Azienda, ove abbia la disponibilità di alloggio, lo metterà a disposizione ad equo canone, in caso contrario terrà conto della eventuale maggiore spesa del lavoratore per il fitto di un alloggio corrispondente nelle caratteristiche a quello da lui abitato nella località di provenienza.

Al lavoratore trasferito verrà versato, a titolo di indennizzo straordinario una tantum, un importo equivalente a 120 ore di retribuzione normale ed in aggiunta 40 ore di retribuzione normale per ogni familiare a carico. Se il lavoratore è celibe e senza familiari a carico l'indennizzo straordinario sarà equivalente a 100 ore di retribuzione normale.

Nell'eventualità di licenziamento del dipendente già trasferito, spetterà allo stesso il rimborso di tutte le spese previste al quarto capoverso del presente articolo per il ritorno alla residenza di provenienza.

In caso di decesso del dipendente, il rimborso di tali spese spetterà ai suoi familiari.

23 - L'art. 8 - Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro - è sostituito dal seguente.

In applicazione di quanto previsto dal Decreto legislativo n° 626 del 19 settembre 1994, dall'Accordo Interconfederale 5 ottobre 1995, le cui disposizioni si intendono integralmente richiamate, e in relazione alle competenze ivi attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, la disciplina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel settore saccarifero è la seguente.

Le Parti, in attesa di un eventuale accordo interconfederale in materia, potranno definire a livello aziendale la declinazione delle modalità da adottarsi a livello di sito produttivo per il confronto professionale e per lo scambio di informazioni fra gli RLS delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso, eletti secondo quanto previsto dalla normativa vigente nonché dal presente Ccnl e ciò al fine di assicurare un'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori presenti nel sito produttivo.

1) Rappresentante per la Sicurezza

In ciascuna unità produttiva sarà eletto/designato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, all'interno delle RSU previste con un massimo di 6 componenti. L'elezione/designazione del rappresentante per la sicurezza dovrà essere tempestivamente comunicata all'Azienda. L'Azienda ne darà notizia all'Associazione Territoriale cooperativa competente.

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 5 ottobre 1995; circa i tempi di elezione si escludono i periodi di campagna bieticolo-saccarifera.

3) Permessi

Il rappresentante per la sicurezza, per l'espletamento della sua attività, ha diritto a 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.

I permessi retribuiti per la formazione del rappresentante per la sicurezza sono fissati in 32 ore pro-capite, nelle quali dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

Eventuali trattamenti di miglior favore previsti a livello aziendale si intendono assorbiti fino a concorrenza.

4) Per tutto quanto non previsto nel presente punto 23 delle "Disposizioni specifiche", si fa concorde rinvio alle norme dell'Accordo Interconfederale 5.10.1995.

Protocollo aggiuntivo

Nella fase di prima applicazione, le parti concordano che un seminario formativo dei rappresentanti per la sicurezza, sarà tenuto, con onere economico a carico della parte datoriale, a livello settoriale nazionale, date le caratteristiche del comparto che rendono improponibili aspetti di formazione specifica a livello di territorio.

Detto seminario vedrà la presenza anche delle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori e delle Associazioni Cooperative stipulanti.

24 - l'art. 56 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni - è sostituito dal seguente:

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, salvo il caso previsto dall'articolo 70, i cui termini sono stabiliti come segue:

Impiegati:

- di 1° livello super e 1° livello:
 - 4 mesi, se ha prestato servizio per un periodo di tempo non inferiore a 2 anni;
 - 2 mesi, se ha prestato servizio per meno di 2 anni; di altri livelli:
 - 3 mesi, se ha prestato servizio per un periodo di tempo non inferiore a 2 anni;
 - 1 mese, se ha prestato servizio per meno di 2 anni;

Operai:

- 48 ore lavorative fino a 5 anni di anzianità;
- 88 ore lavorative da oltre 5 anni a 10 anni di anzianità;
- 120 ore lavorative oltre 10 anni di anzianità.

Se la disdetta del rapporto di lavoro è data dal lavoratore, i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

I termini per la disdetta del rapporto cominceranno a decorrere:

- per gli impiegati: dal sedicesimo giorno del mese in corso se la disdetta è data nella prima quindicina del mese; dal primo giorno del mese successivo, se la disdetta è data nella seconda quindicina;
- per gli operai: dal giorno della comunicazione.

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

L'Azienda può rinunciare alla prestazione durante il preavviso, purché corrisponda al lavoratore un'indennità pari alle competenze afferenti al periodo di mancato preavviso.

Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

Per i lavoratori assunti per le campagne di lavorazione il preavviso del termine della lavorazione e quindi della risoluzione del rapporto dovrà essere di 24 ore di lavoro consecutive riferite alle prestazioni di lavoro degli interessati e ciò nel termine massimo consentito dall'avvicendamento dei turni: il preavviso avverrà mediante affissione sull'albo di fabbrica di elenco nominativo che chiaramente specifichi la data di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'Azienda concederà al lavoratore dei permessi, per la ricerca di nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'Azienda.

Norma transitoria

Per quanto concerne gli ex maestri d'opera in forza al 31 luglio 1974, resta salva *ad personam* la misura del preavviso in ragione di 1 mese (174 ore).

Per essi resta pure salva *ad personam* la decorrenza del termine del preavviso:

- dal sedicesimo giorno del mese in corso se la disdetta è data nella prima quindicina del mese;
- dal primo giorno del mese successivo se la disdetta è data nella seconda quindicina del mese.

25 - L'art. 57 - Trattamento di fine rapporto - è sostituito dal seguente:

In ogni caso di risoluzione del rapporto, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge n. 297 del 29 maggio 1982.

- La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del vigente articolo 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:
 - minimo contrattuale;
 - aumenti periodici di anzianità e scatti consolidati;
 - aumenti di merito e/o superminimi;
 - contingenza ex Legge n. 297;
 - premio di produzione (numeri 1 e 2 - punto 19 "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria zaccarifera");
 - E.R.S. (per i VV.PP.);
 - indennità di turno continuativa di cui all'articolo 31;
 - cottimi;
 - provvigioni, interessenze, target e incentivi di carattere non occasionale per i VV.PP.;
 - 13ª e 14ª mensilità;
 - indennità sostitutiva di mensa;
 - indennità di alloggio;
 - indennità maneggio denaro;
 - indennità sostitutiva generi in natura;
 - parte tassabile della diaria per i VV.PP.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previsti dal 3° comma dell'articolo 2120 c.c.

La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

* * *

Ove il lavoratore divenga comunque invalido (il raggiungimento dei limiti dell'età pensionabile costituisce presunzione di invalidità) avrà diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Prima Nota a verbale

Nel caso di licenziamento per raggiungimento dei limiti dell'età pensionabile, non si farà luogo all'applicazione della procedura prevista dall'Accordo Interconfederale 29/4/1965 sui licenziamenti individuali.

Seconda Nota a verbale

Per quanto concerne l'indennità di anzianità maturata al 31/5/1982 ed accantonata in forza della citata Legge n. 297/1982 si fa integrale richiamo alla normativa di cui al

punto 18 delle Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera del precedente contratto 1.6.1980 e corrispondente Protocollo aggiuntivo⁹

Anticipazioni

La richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Quale condizione di miglior favore, definita ex articolo 4, legge n. 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. In tale ipotesi il socio dovrà produrre, ove non abbia il verbale di assegnazione:

- l'atto costitutivo della cooperativa;
 - dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa - autenticata dal notaio - che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - dichiarazione del socio dipendente di far pervenire verbale di assegnazione;
 - impegno di restituire la somma ricevuta in caso di cessione della quota.
- c) fermi restando i limiti di cui all'art. 1 della legge 297/1982 e con priorità delle Fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni sul TFR potranno essere concesse anche nell'ipotesi di ristrutturazioni significative apportate nella prima casa di abitazione a fronte di presentazione di idonea documentazione.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

26 - La lettera d) dell'art.11 - Diritti sindacali - aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire incarichi sindacali provinciali o nazionali - è sostituita dal seguente:

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

Oltre a quanto sopra, in caso di giustificata e comprovata necessità, l'azienda potrà

⁹ Protocollo aggiuntivo

Per i lavoratori in forza al 15/7/1977, l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di Lire 30.000 (trentamila) già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 15/7/1977 a titolo di anticipazione su detta indennità senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori in forza al 31/5/1980 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma - se dovuta - € 15,50 di cui al 1° comma del presente protocollo aggiuntivo, nonché dalla somma di € 31,00 già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 1/6/1980 a titolo di anticipazione su detta indennità senza distinzione per categoria e/o anzianità.

concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, un periodo di aspettativa fino ad un anno.

Durante tale periodo di assenza per aspettativa sarà sospesa, nei confronti dell'interessato, la decorrenza e la corresponsione di ogni competenza contrattuale.

Il periodo di aspettativa sarà considerato utile ai fini dell'aggiornamento dell'importo del TFR maturato all'inizio dell'aspettativa stessa, secondo i coefficienti degli indici ISTAT per il periodo predetto.

NORME INTEGRATIVE

27 - gratifica venticinquennale

Ricorrendo per qualsiasi lavoratore - operaio o impiegato - 25 anni di servizio prestato ininterrottamente presso la stessa Azienda o Gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di fabbriche facenti capo alla stessa Società) questa concederà all'interessato una gratifica venticinquennale nella misura non inferiore ad una mensilità della retribuzione normale per gli impiegati e a 200 ore della retribuzione normale per gli operai.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per causa di morte o di invalidità permanente, saranno liquidati agli aventi diritto o al lavoratore i ratei corrispondenti agli anni interi maturati in funzione di 8 ore annue per gli operai e 7 ore per gli impiegati.

Dichiarazione aggiuntiva

In caso di passaggio diretto e immediato di lavoratori fra aziende o gruppi del settore saccarifero, che siano o siano stati disciplinati con accordo collettivo per trasferimento dell'azienda con assunzione ex novo, ma con riconoscimento di anzianità convenzionale per taluni istituti contrattuali (aumenti di anzianità, periodo di ferie e di preavviso, ecc.) detto riconoscimento si intende esteso, a favore dei lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente contratto, anche all'istituto della gratifica venticinquennale.

28 - Maggiorazioni di zona

Per i comuni di Genova, Milano e Roma i minimi tabellari saranno maggiorati del 2% per gli operai e del 3% per gli impiegati.

29 - Assicurazione contro i rischi del lavoro

Fermo l'obbligo delle assicurazioni di legge per gli impiegati di fabbrica che vi sono soggetti, l'Azienda dovrà provvedere a sue spese all'assicurazione dei propri impiegati di fabbrica contro i rischi inerenti il lavoro da essi compiuto.

Detto impegno da parte dell'Azienda vale sino ai limiti di età che sono accettati dagli Istituti di assicurazione.

Il capitale da assicurarsi non potrà essere inferiore:

- a) a 5 annualità di retribuzione normale per il caso di morte;
- b) a 6 annualità di retribuzione normale per il caso di invalidità permanente.

Con l'accensione della polizza suddetta e la regolare tempestiva corresponsione dei premi l'Azienda sarà manlevata da ogni e qualsiasi responsabilità sul buon fine del contratto di assicurazione.

Ad ogni variazione dello stipendio di fatto dell'impiegato dovrà corrispondere, a cura dell'Azienda, un proporzionale aggiornamento della relativa polizza.

Nel caso in cui l'Azienda non ottemperasse all'impegno di cui sopra, sarebbe responsabile in proprio della garanzia degli importi di cui ai punti a) e b).

30 - Alloggi di servizio

Il lavoratore che fruisce di alloggio di servizio in relazione al rapporto di lavoro, dovrà rendere liberi i locali ad esso assegnati entro e non oltre il terzo mese seguente la rescissione del rapporto di lavoro stesso e la conseguente effettiva cessazione del servizio.

Il lavoratore dimissionario dovrà lasciare liberi i locali dell'alloggio con l'ultimazione del periodo di preavviso effettuato in servizio.

31 - Professionalità dei lavoratori

Il settore conferma il suo interesse ad una sempre miglior professionalità dei lavoratori, adeguata alle nuove tecnologie, da realizzarsi in termini operativi attraverso attività interne di qualificazione e/o riqualificazione, anche attraverso il sistema degli "affiancamenti".

Ciò non esclude, per quanto attiene i giovani lavoratori che si dovessero assumere per sopperire alle necessità aziendali, il ricorso a specifiche forme di lavoro previste dalla vigente normativa, quali l'apprendistato e i contratti di formazione e lavoro.

32 - Quadri

Circa i lavoratori degli zuccherifici da attribuire alla qualifica di quadro secondo le norme dell'art. 23 del contratto, se ne indicano i profili come segue:

- il responsabile e coordinatore dei vari servizi tecnico-produttivi di campagna e intercampagna;
- il responsabile e coordinatore dei vari servizi amministrativi di campagna e intercampagna;
- il responsabile e coordinatore in stabilimenti produttivi dei servizi agricoli di campagna e intercampagna;

che prestino la loro attività in unità operative aventi le caratteristiche indicate nella declaratoria contrattuale del 1° livello super.

33 - Mense aziendali

Periodo di intercampagna

Per quanto concerne l'istituto della "mensa" durante il periodo di intercampagna si fa rinvio agli accordi in vigore in sede aziendale.

Periodo di campagna

A far data dalla campagna saccarifera 1988, l'istituto della "mensa" diverrà operativo anche durante la campagna saccarifera medesima, secondo gli accordi che saranno raggiunti fra la Direzione aziendale e la RSU, a livello di Azienda o di Gruppo, con l'assistenza delle Associazioni Cooperative e della FAI-FLAI-UILA.

Data la particolare situazione di Fatto esistente nel periodo suddetto si conviene che, nelle predette intese, dovranno essere seguiti in termini operativi gli indirizzi tutti già consensualmente fissati nell'accordo nazionale integrativo 31.7.1983 che si intende qui trascritto in ogni sua parte.

* * *

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'accordo interconfederale 20 aprile 1956, recepito in legge con DPR 14 luglio 1960 n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. - così come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297 - nè degli altri istituti contrattuali e di legge.

Le parti concordano di recepire il seguente testo.

ACCORDO 28 GENNAIO 1969 RELATIVO ALL'INDUSTRIA SACCARIFERA

Le Società Saccarifere, tramite l'Assozucchero, comunicheranno entro il 31 ottobre di ciascun anno, per la campagna successiva, i loro motivati programmi di ristrutturazione sia ai Ministri dell'Agricoltura e dell'Industria che al Ministro del Lavoro, il quale darà comunicazione alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori.

Mentre i Ministri dell'Agricoltura e dell'Industria avviano l'esame di competenza, parallelamente sui programmi esposti dalle Società Saccarifere le Organizzazioni dei Lavoratori esprimeranno, negli incontri in sede sindacale, il loro motivato parere ai fini occupazionali e sociali entro il termine di 20 giorni dalla data di ricevimento della relativa comunicazione. Le conclusioni di tali incontri saranno trasmesse immediatamente ai due Ministeri dell'Industria e dell'Agricoltura.

Le predette Amministrazioni, nell'ambito dei poteri ad esse attribuiti, prenderanno nella debita considerazione quanto comunicheranno le Organizzazioni Sindacali per le decisioni di competenza, che terranno conto, nell'interesse pubblico, anche della salvaguardia dell'occupazione nella massima misura possibile.

Il Ministero del Bilancio e Programmazione Economica si riserva, in caso di necessità, di procedere all'eventuale consultazione delle parti.

La procedura di cui sopra dovrà esaurirsi nel termine di 50 giorni dalla data di comunicazione dei programmi di ristrutturazione e solo trascorso tale termine potrà essere eventualmente dato l'avvio alla procedura prevista dall'accordo interconfederale 5 maggio 1965.

Per la campagna 1969 la comunicazione dei programmi avrà luogo entro il 15 marzo 1969, salvo che per la Società Eridania, la quale provvede a tale comunicazione contestualmente alla firma del presente accordo.

ASSOZUCCHERO
FULPIA-CISL
FIAIZA-FILZIAT-CGIL
SIAS-UIL

Nota a verbale

L'Assozucchero dichiara che i piani di ristrutturazione che saranno presentati ai sensi del 1° comma del presente accordo saranno redatti sulla base delle quote di produzione assegnate alle singole società e in tanto tali piani rimarranno validi in quanto tali quote non abbiano a subire variazioni.

ACCORDO INTEGRATIVO PER IL SETTORE SACCARIFERO

Si convengono, nell'ambito del Contratto unico 1° agosto 1983 per gli addetti all'industria alimentare e delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" facenti parte integrante del Contratto unico medesimo, le seguenti modifiche o integrazioni da considerarsi peculiari al settore saccarifero per le sue particolari caratteristiche tecnico-produttive e contrattuali.

1. CASSA DI PREVIDENZA AZIENDALE

In applicazione di quanto dispone l'articolo 4 (penultimo comma) della legge n. 297 del 29 maggio 1982, si concorda:

- 1) La Cassa di Previdenza Aziendale di cui al punto 16 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" è abolita con decorrenza 1° agosto 1983. Con pari decorrenza è abolito il relativo "Regolamento" di cui al punto 27 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" medesime.
- 2) I saldi del conto individuale di ciascun lavoratore, chiusi al 31 luglio 1983, entrano a far parte, con decorrenza 1° agosto 1983, del "Trattamento di fine rapporto" di cui alla legge n. 297 del 29 maggio 1982. Sempre a far data dal 1° agosto 1983 opererà il criterio di rivalutazione previsto dall'articolo 1 della legge n. 297 citata.
- 3) Le Direzioni aziendali forniranno ai lavoratori entro il 31 dicembre 1983 conto individuale Cassa Previdenza Aziendale chiuso al 31 luglio 1983 e contemporaneamente trasferito a trattamento di fine rapporto.
- 4) Per il regime delle anticipazioni, sugli importi ex Cassa di Previdenza Aziendale trasferiti, come sopra precisato, al "Trattamento di fine rapporto", si continueranno a seguire anche in avvenire i criteri e la casistica già previsti dall'articolo 12 dell'abrogato "Regolamento" della Cassa Previdenza Aziendale.
- 5) Ai lavoratori in servizio con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 luglio 1983 e che, in quanto tali, erano iscritti alla Cassa di Previdenza Aziendale, verrà riconosciuta, in occasione del pagamento della retribuzione del mese di dicembre di ciascun anno, una "Indennità ex Cassa Previdenza Aziendale" dell'ammontare di:
 - € 43,38 se impiegati
 - € 24,78 se operai

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la "Indennità ex Cassa Previdenza Aziendale" verrà ai suddetti lavoratori corrisposta frazionata per dodicesimi, considerando mese intero le frazioni pari o superiori ai 15 giorni di servizio.

Norma transitoria

Per l'anno 1983 l'«Indennità ex Cassa Previdenza Aziendale» ammonterà complessivamente a:

- € 18,07 per gli impiegati
- € 10,33 per gli operai

dovendosi conteggiare per dodicesimi in conseguenza della data di entrata in vigore del presente accordo.

... omissis ...

3 . MENSE AZIENDALI

premessso

- che la nota a verbale all'articolo 46 del CCNL stabilisce tra l'altro per il settore saccarifero la sospensione delle mense aziendali durante la campagna per le note obiettive difficoltà di Fatto;
- che la Filia ha chiesto di abrogare tale norma precettiva per il suo superamento, ove possibile, anche a titolo sperimentale;
- che da parte delle Aziende si confermano le difficoltà obiettive sopraccitate di per sé impedienti, aggravate ancora, per le conseguenze economiche, dal pesante stato di crisi del settore e dal Fatto che ogni ulteriore onere per il triennio 1983/85 comporterebbe il superamento dei limiti di compatibilità economica stabiliti dall'accordo 22/1/1983;

si conviene

- 1) le Associazioni Cooperative prendono atto che la Filia conferma la propria volontà di vedere cancellato il riferimento alla mensa nella nota a verbale dell'articolo 46 del CCNL e ciò perché la materia possa essere esaminata a livello aziendale, anche a titolo sperimentale, dopo i tempi di cui al punto 2);
- 2) le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale nell'ultimo trimestre del 1985 per poter concordare una norma programmatica che stabilisca i limiti ed il contemporaneo della divisata istituzione del suddetto servizio durante la campagna con le esigenze di Fatto sopra ricordate.

Tali indirizzi vengono fin d'ora, nei loro termini generali, così indicati:

- a) la mensa nel suddetto periodo sarà costituita da un pasto confezionato;
- b) il pasto sarà consumato fuori dell'orario di lavoro, prima o dopo i turni, senza interrompere i turni stessi;
- c) il servizio mensa durante la campagna verrà, ove occorra, espletato negli stessi locali a tale scopo utilizzati nell'intercampagna, evitandosi comunque modifiche strutturali o ampliamenti dei locali stessi;
- d) dovrà stabilirsi l'onere a carico dei lavoratori in una adeguata quota parte del costo del servizio, prevedendone anche gli aggiornamenti in funzione del costo medesimo;
- e) dovranno essere studiati criteri di armonizzazione tra i periodi di campagna e intercampagna della quota a carico dei lavoratori;
- f) l'indennità sostitutiva di mensa durante la campagna potrà avere solo carattere generale e collettivo; si esclude, quindi, ogni corresponsione di indennità sostitutiva ai singoli non partecipanti in caso di istituzione del servizio

Principi informativi del sistema contrattuale

Nella riconferma e condivisione del sistema contrattuale e dei suoi assetti secondo i principi del Protocollo del luglio '93, recepiti nel CCNL di settore 12 luglio 1995 e ribaditi nel Patto trilaterale di dicembre '98, il negoziato verifica la praticabilità di un'applicazione di detto sistema tale da rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro. In relazione a tale obiettivo, si condividono, nel presente documento di lavoro, i seguenti punti cardine di riferimento all'interno dei quali la riflessione deve essere condotta e sviluppata:

- 1) l'attuale articolazione dei livelli di contrattazione, secondo gli assetti così come definiti dalle fonti richiamate, rimane inalterata;
- 2) il nuovo approccio deve essere ricercato nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale, anche con riferimento ai costi;
- 3) il CCNL, pertanto, deve essere strumento regolatore, con norme definite, di diritti e doveri reciproci;
- 4) ferma restando l'attuale normativa del CCNL, a livello aziendale, territoriale di settore o di comparto, possono individuarsi soluzioni su specifiche materie, tassativamente indicate dal CCNL stesso, secondo schemi verificabili dalle parti a livello nazionale, nel perseguimento dell'obiettivo dell'accrescimento dei livelli di efficienza, produttività e redditività e della flessibilità nell'utilizzo del complesso dei vari Fattori produttivi, armonizzando il perseguimento di tali obiettivi con le esigenze dei lavoratori, in una logica di reciproche convenienze.
La ricerca di tali soluzioni a livello aziendale - coerentemente con i principi generali, così come risultanti rispettivamente dal Protocollo del '93, dall'Accordo di settore del luglio del '95 e ribaditi dal Patto trilaterale del dicembre '98 - non ha carattere di obbligatorietà ed automaticità;
- 5) coerentemente con questa impostazione non sono pregiudicate bensì salvaguardate le soluzioni e gli accordi aziendali, a livello territoriale di settore o di comparto, già raggiunti;
- 6) le parti a livello nazionale, conseguentemente, anche utilizzando l'Osservatorio, assumono una funzione di monitoraggio e indirizzo della contrattazione di II livello, secondo procedure consensualmente definite nel CCNL;
- 7) le linee della contrattazione di II livello potranno essere oggetto di valutazione congiunta delle parti a livello nazionale, prima dell'avvio della relativa "stagione".

Le Parti, fermo restando quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 5 aprile 1990, auspicando un'intesa interconfederale che subentri a regolare la presente materia, convengono di applicare quanto segue:

- a) I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;
- b) In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferiti dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL o almeno dal 30% dei lavoratori delle imprese. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

**Protocollo d'intesa, 13 luglio 1984,
tra Anca-Lega, Giunta agricola-Confcooperative e la Filia**

Le parti, nel riconfermare l'impegno a regolare i rapporti contrattuali sulla base del CCNL dell'1.8.1983 e delle intese nazionali finora stipulate, in riferimento al tema dell'inquadramento previdenziale dei lavoratori delle cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli stabiliscono quanto segue:

- le parti si impegnano ad accertare che esistano le condizioni di rimborso assegni familiari attraverso conguaglio, o altro sistema analogo, da parte degli istituti;
 - le aziende cooperative accertato quanto sopra erogheranno mensilmente gli assegni familiari, nella misura loro spettante, ai lavoratori a tempo determinato;
 - tutto quanto sopra è subordinato alla presentazione all'azienda, da parte del lavoratore interessato, di idonea documentazione richiesta dagli istituti previdenziali;
 - per quanto riguarda i lavoratori apprendisti in forza dall'1.1.84 le parti convengono che da tale data i medesimi lavoratori vengano assunti a tempo indeterminato e inquadrati al 5° livello del CCNL fino al completamento del 18° mese di attività complessiva aziendale dopodichè si attuerà il passaggio al 4° livello.
- 1) Ai lavoratori a tempo determinato (stagionali) si applicheranno le intese contrattuali stipulate con la Filia;
 - 2) disponibilità ad esaminare, a livello territoriale, le eventuali differenze di trattamento (globalmente valutate sotto l'aspetto dei contributi e delle relative prestazioni), che si verificassero per gli impiegati in forza alla data del presente accordo in relazione al diverso inquadramento previdenziale;
 - 3) in riferimento al punto 1) le parti concordano che per quanto si riferisce al trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro e per i lavoratori a tempo determinato (stagionali) dipendenti da aziende cooperative e che trasformino prodotti dei settori conserve vegetali, vitivinicolo, distillerie, ittico, risicolo, molitorio, il trattamento è il seguente: le aziende cooperative integreranno le indennità corrisposte dagli istituti previdenziali in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta dedotti 7 (sette) giorni di franchigia per ogni singola malattia di durata fino a 14 giorni, mentre nessuna franchigia opererà per malattia di durata superiore.

Dichiarazione congiunta

Per quanto riguarda l'avviamento al lavoro (collocamento) è impegno delle parti di operare congiuntamente, così come previsto dall'art. 3 della legge 15 giugno 1984 n. 240, nei riguardi degli Uffici regionali e territoriali del lavoro, affinché nelle liste agricole vengano inseriti elenchi speciali delle qualifiche professionali richieste dall'attività propria delle aziende interessate.

Protocollo 5.4.1990

**L'associazione Generale Cooperative Italiane (A.G.C.I.)
La Confederazione Cooperative Italiane (C.C.I.)
La Lega Nazionale Cooperative E Mute (L.N.C.eM.)**

e

CGIL - CISL - UIL

Condividono l'obiettivo di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato unico europeo, alle trasformazioni dello stato sociale ed infine ai mutamenti in atto nelle tecnologie, nell'organizzazione del lavoro.

Nel mercato unico europeo dei prodotti e del lavoro l'impresa cooperativa potrà contribuire con la sua esperienza storica ed istituzionale alla costruzione di un modello di maggiore democrazia economica, che lo stesso statuto dell'impresa europea attualmente in discussione intende promuovere.

A fronte della crisi di funzionamento e della necessità di riforma dello stato sociale matura la convinzione dell'opportunità di una riorganizzazione dei servizi sociali e collettivi. In tale direzione le parti ritengono che l'impresa cooperativa può offrire, oltre ad efficienza e funzionalità dei servizi, forme adeguate di partecipazione e di coinvolgimento dei cittadini utenti, anche dal lato della loro gestione.

L'impresa cooperativa può dare una risposta significativa sia alla richiesta quantitativa e qualitativa di occupazione, anche con la promozione di nuova imprenditorialità soprattutto nel Mezzogiorno. La cooperazione, infatti, per realizzare i suoi obiettivi sociali e di sviluppo deve promuovere il coinvolgimento attivo ed intelligente dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli se coniugata con l'organizzazione efficiente ed efficace dei diversi ruoli aziendali è condizione per l'impresa di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni rapide dei sistemi organizzativi e professionali.

Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore connaturato all'impresa cooperativa che ha nell'autogestione dei soci e nella partecipazione dei lavoratori i perni essenziali del suo esercizio.

Il sistema di relazioni sindacali, definito nel presente Protocollo, si propone di rendere più compiuta la democrazia economica attraverso rapporti più partecipativi.

A tale proposito le relazioni sindacali fra le parti si ispireranno ai seguenti criteri:

- 1) il reciproco riconoscimento delle parti ed il relativo ruolo contrattuale;
- 2) l'instaurazione di un sistema di rapporti che organizzino con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi di interesse comune;
- 3) la definizione di un sistema di rapporti che organizzino con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi di interesse comune;
- 4) la riorganizzazione degli assetti contrattuali estendendo la contrattazione autonoma ai settori scoperti ed assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi ed ai livelli concordati;
- 5) la definizione di nuove regole e procedure di ricorso volte a prevenire e raffreddare il conflitto;
- 6) la definizione di un quadro di impegni congiunti - oggetto di un documento specifico
 - per lo sviluppo e la promozione specie nel Mezzogiorno di nuove imprese cooperative sia nei settori a maggiore tradizione cooperativa, sia nei settori nuovi quali i servizi sociali, i servizi alle imprese, il terziario avanzato, che rivestono particolare interesse per il Paese e nei quali la forma cooperativa offre soluzioni efficienti e razionali.

1. Rapporti tra le Centrali Cooperative A.G.C.I., C.C.I., L.N.C.eM. e CGIL-CISL-UIL

A. Livello interconfederale nazionale

Le parti convengono di confrontarsi annualmente e comunque ogniqualvolta una delle parti ne faccia richiesta, a livello confederale nazionale, sui temi di interesse comune, quali:

- le problematiche connesse al mercato del lavoro;
- le politiche di formazione professionale;
- le pari opportunità;
- le politiche occupazionali;
- lo sviluppo della cooperazione e la relativa legislazione di sostegno;
- le strategie imprenditoriali e sociali della cooperazione;
- i processi di ristrutturazione, innovazione e riorganizzazione;
- la competitività del settore cooperativo nei mercati nazionali e internazionali;
- l'andamento delle relazioni sindacali e le linee di riforma degli assetti contrattuali;
- l'analisi delle dinamiche retributive e del costo del lavoro;
- lo sviluppo del Mezzogiorno;
- la tutela dell'ambiente.

A.1 Conferenza Nazionale sulla Cooperazione

Le parti concordano di realizzare con periodicità biennale la Conferenza Nazionale sullo stato e lo sviluppo della Cooperazione in Italia.

La Conferenza sarà organizzata dalle parti avvalendosi del contributo dell'osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al successivo punto 5 nonché con l'apporto di autorevoli esperti della cooperazione, delle relazioni sindacali e delle politiche economiche e produttive.

La Conferenza dovrà richiamare un'attenzione maggiore sui problemi della cooperazione e del lavoro, nella prospettiva del mercato unico europeo. In tale sede saranno posti in risalto i problemi propri del mondo della cooperazione (legislazione, investimenti, innovazione tecnologica, mercato, ecc.) e gli aspetti salienti delle relazioni sindacali (occupazione e problematiche del mercato del lavoro; formazione professionale; costo del lavoro; contrattazione collettiva).

B. Livello territoriale

Di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, a livello regionale, verranno attivate consultazioni tra le organizzazioni regionali delle Centrali Cooperative e delle Confederazioni Sindacali sulle materie di cui al precedente punto A, riferite allo specifico territorio regionale, secondo metodologie e strumenti definiti a tale livello.

C. Livello settoriale

Le parti si danno atto che sistemi di consultazioni e di informazione che regolano i rapporti sindacali sono previsti dai CCNL stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria. La sede di rinnovo contrattuale sarà occasione di verifica di tali sistemi anche alla luce della presente intesa.

2. Democrazia d'impresa e partecipazione dei lavoratori

- A) Le parti ribadiscono l'importanza e la validità delle procedure di informazione e consultazione preventiva basate sul principio della richiesta di un parere formale obbligatorio non vincolante, così come previsto dai CCNL stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria. La stipula dei prossimi CCNL costituirà occasione per una verifica di tali procedure al fine di estenderne e favorirne l'applicazione.
- B) Le parti, fermo restando le loro specifiche autonomie e responsabilità nonché la peculiarità delle imprese cooperative si sentono impegnate a favorire nelle imprese stesse la ricerca di forme di partecipazione dei lavoratori ai processi di sviluppo aziendale nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia industriale. Inoltre, le parti convengono sulla utilità di pervenire ad intese aziendali che prevedano, sperimentalmente e con le opportune verifiche, forme di corresponsabilizzazione dei lavoratori al processo produttivo, attraverso nuove modalità di partecipazione diretta dei lavoratori medesimi ai micro-processi produttivi.

3. Formazione professionale

Le parti, ritenendo che la valorizzazione delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dello sviluppo del sistema delle imprese cooperative e dell'occupazione, convengono che la formazione professionale permanente indirizzata all'acquisizione di una cultura adeguata alla diffusione delle nuove tecnologie è uno strumento utile, negli attuali processi di innovazione tecnologica, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare le professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori.

Le parti condividono la necessità di un impegno per contribuire a dare una nuova identità all'attuale sistema di formazione professionale per renderlo più adeguato alle esigenze espresse dal mondo del lavoro e della cooperazione.

Ciò premesso le parti si impegnano a definire entro 3 mesi organismi paritetici a cui demandare i seguenti compiti:

- a) promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli Enti competenti, di strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro, nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;
- b) promuovere la domanda di formazione permanente dei lavoratori progettando la tipologia dei corsi;
- c) individuare e proporre modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione lavoro e per giovani apprendisti e per le fasce deboli del mercato del lavoro;
- d) progettare e promuovere iniziative volte alla intensificazione e al miglioramento dell'orientamento professionale anche attraverso iniziative-pilota.

Le parti definiranno le forme più opportune di intervento comune a livello territoriale sulle problematiche sopra citate.

Quanto sopra concordato fa salvi il ruolo e le competenze delle rispettive strutture formative esistenti.

4. Pari opportunità

- a) Specificità femminile
Le parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel lavoro e nello sviluppo professionale.
- b) Fasce deboli del mercato del lavoro
Nel quadro di iniziative per la valorizzazione delle risorse umane le parti si danno atto della necessità di sviluppare interventi specifici di promozione dell'occupazione e dello sviluppo professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro (cassa

integrati, handicappati, ultraventinovenenni, extra-comunitari) anche eliminando gli eventuali ostacoli che precludono il pieno dispiegarsi delle professionalità in rapporto agli avanzamenti di responsabilità e di carriera. Nei settori della cooperazione, si opererà per favorire l'inserimento di lavoratori extra-comunitari in coerenza con quanto disposto dalla legge n. 39 del 28.2.1990.

5. Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione

Le parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione.

L'Osservatorio Nazionale è l'organismo paritetico di consultazione permanente fra le parti a livello orizzontale sui temi delle relazioni sindacali e dello sviluppo della cooperazione. Esso progetterà iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse scelti di volta in volta dalle parti.

Per la realizzazione delle iniziative di cui sopra, l'Osservatorio si avvarrà dell'apporto di qualificate strutture esistenti all'interno delle associazioni firmatarie ed anche esterne individuando le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa.

L'Osservatorio sarà costituito da un Consiglio paritetico di 12 componenti designati entro tre mesi dalle parti contraenti. Il Consiglio ha il compito di elaborare entro i successivi tre mesi un regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio, il programma di attività e di individuare le fonti di finanziamento.

Il progetto complessivo sarà sottoposto all'approvazione delle parti.

6. Linee per la contrattazione collettiva

Le parti convengono sulla opportunità di affermare un nuovo sistema di relazioni sindacali in grado di conferire certezza e programmabilità ai loro rapporti e di favorire forme di partecipazione alla vita e alle scelte di impresa.

6.1 In questo quadro le parti individuano le linee di riordino degli assetti contrattuali che guideranno le rispettive associazioni di settore e le federazioni di categoria nello svolgimento della contrattazione collettiva ai vari livelli.

Tali linee riguardano:

- comportamenti contrattuali coerenti con la necessità di non concorrere a determinare tensioni inflazionistiche, al fine anche di diminuire il differenziale rispetto agli altri paesi industrializzati e di salvaguardare la competitività delle imprese cooperative rispetto alle imprese concorrenti;
- il riconoscimento di due livelli negoziali: quello nazionale di categoria (o di comparto per grandi settori della cooperazione) e quello integrativo;
- l'impegno a non riproporre allo stesso titolo, nelle piattaforme integrative, le mate-

rie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei CCNL, purché non espressamente rinviati al livello integrativo;

- l'impegno a disporre di un intervallo di tempo per lo svolgimento della contrattazione integrativa che dovrà realizzarsi in tempi intermedi tra un rinnovo e l'altro dei CCNL onde evitare sovrapposizioni anche prevedendo l'allungamento della durata degli stessi CCNL.

6.2. Le materie e il livello della contrattazione integrativa nonché le relative modalità e tempi di svolgimento saranno individuati dalle rispettive associazioni di settore e federazioni sindacali di categoria nell'ambito del rinnovo o della stipula dei CCNL. Gli incrementi retributivi al livello aziendale verranno commisurati a parametri oggettivi e verificabili di produttività, redditività delle singole imprese e saranno utilizzati anche al fine di valorizzare la professionalità.

6.3 Le parti convengono sulla opportunità che tutti i settori ove sono presenti imprese cooperative siano coperti da contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, per i settori non coperti da CCNL autonomi della Cooperazione, le parti definiranno congiuntamente alle rispettive associazioni di settore e federazioni di categoria le modalità per pervenire ad idonee soluzioni negoziali.

7. Socio lavoratore

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone il socio lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, le Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL, riaffermando il loro comune impegno per una sempre più ampia diffusione di cultura cooperativa e di democrazia nella gestione di tale impresa, convengono sulla necessità che, all'atto della stipula di nuovi contratti collettivi autonomi interessanti comparti o settori caratterizzati da presenza di cooperative di produzione-lavoro e di lavoro vengano disposte norme ispirate ai principi di cui sopra e - ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali - riferite, per quanto attiene al trattamento economico complessivo dei soci lavoratori delle cooperative, a quanto previsto dai CCNL.

8. Procedure per la prevenzione del conflitto

In coerenza con lo spirito del presente accordo, volto a migliorare le relazioni reciproche ai vari livelli, Centrali Cooperative e CGIL-CISL-UIL convengono le seguenti procedure per una rapida soluzione delle controversie:

- a) **Controversie economiche collettive**
 Alle richieste dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle Organizzazioni sindacali di CGIL-CISL-UIL a livello della contrattazione nazionale di settore ed a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime, attraverso un incontro fra le delegazioni delle parti. Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato, durante tale periodo di tempo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, nè procederanno ad azioni dirette.
- b) **Controversie relative alla applicazione del presente accordo**
 Le eventuali controversie riguardanti la interpretazione ed applicazione delle norme del presente accordo verranno sottoposte per iscritto alle organizzazioni confederali firmatarie le quali, tramite un'apposita Commissione paritetica, sono impegnate ad esaminarle e ad emettere il proprio parere entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione.
 Qualora il parere sia espresso concordemente avrà valore vincolante per le parti in causa.
- c) **Controversie relative alle parti obbligatorie dei contratti**
 Per le eventuali controversie relative alle parti obbligatorie dei CCNL si adirà ad un primo tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 giorni dalla data di notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un secondo tentativo di conciliazione fra le parti, ai livelli immediatamente superiori delle rispettive organizzazioni, entro i successivi 15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.
- d) **Controversie individuali e plurime**
 Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi tra le parti firmatarie del presente Protocollo e le Organizzazioni ad esse aderenti, saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:
- un primo tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;
 - qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la controversia, il tentativo di conciliazione passa ad una commissione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;
 - in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette Commissioni saranno integrate da un componente con le funzioni di arbitro. La decisione dovrà essere emessa entro 15 giorni dall'inizio del provvedimento arbitrale.

A tale fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex-artt. 2113 Cod. Civ. e 410 e 411 C.P.C..

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

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

I CCNL armonizzeranno le loro normative ai principi convenuti con la presente intesa. Roma, 5 aprile 1990

Oneri sociali

AGCI, CONFCOOPERATIVE, LNCeM e CGIL, CISL, UIL convengono sulla necessità di ridurre il divario, oggi eccessivo, tra l'ammontare del costo del lavoro ed il livello delle retribuzioni, constatando che ciò determina difficoltà nella definizione delle dinamiche retributive e costituisce un elemento di riduzione della competitività che si aggiunge ad altri, quali la inefficienza dei servizi, nella penalizzazione delle imprese italiane.

Rilevando inoltre le negative conseguenze che determinano le ricorrenti incertezze e la variabilità nell'adozione di misure di fiscalizzazione degli oneri sociali, concordano sulla urgenza dell'adozione di provvedimenti che prevedano il passaggio, anche graduale, alla fiscalità generale di oneri oggi gravanti sul costo del lavoro ma destinati a finanziare forme di assistenza a disposizione di tutti i cittadini (assistenza sanitaria, assicurazione t.b.c., asili nido, assistenza malattia pensionati, enaoli).

Considerato inoltre che il sistema degli oneri sociali, totalmente gravante sulle retribuzioni lorde, tende a penalizzare le imprese a più alta densità del Fattore lavoro e pertanto la stragrande maggioranza delle imprese cooperative, valutano con interesse ed attenzione l'ipotesi di assumere a parziale riferimento per la contribuzione previdenziale altri indicatori economici in misura tale da non scoraggiare nè l'innovazione di processo nè l'occupazione e la valorizzazione delle professionalità.

Le parti assumono l'impegno a condurre verso tali obiettivi un'azione concertata nei confronti dei pubblici poteri, nonchè per un comune intervento nelle sedi competenti al fine di rimuovere le cause del costante appesantimento della contribuzione previdenziale che rende particolarmente difficile la situazione economica delle cooperative di produzione e lavoro. Concordano altresì di incontrarsi per analizzare le particolari problematiche di vari settori della cooperazione in materia di normative previdenziali.

Dal protocollo del 23/7/1993 sottoscritto dal governo e dalle parti sociali su politica dei redditi, assetti contrattuali, politiche del lavoro e dell'occupazione, sostegno al sistema produttivo

1. Politica dei redditi e dell'occupazione

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:

- a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;
- b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria.

L'attuale fase d'inserimento nell'Unione Europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della Pubblica Amministrazione.

Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.

Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.

Il Governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

Sessione di maggio-giugno

Saranno indicati, prima della presentazione del documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio.

La sessione punterà a definire, previa una fase istruttoria che selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del Pil e sull'occupazione.

Sessione di settembre

Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definitive le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei comportamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

Impegni delle parti

A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individueranno i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.

I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi.

Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.

Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.

Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi ed i tempi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difformi dalla politica dei redditi. Il Governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie ad una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difformi.

Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. È perciò necessaria la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi, che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.

Rapporto annuale sull'occupazione

Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredato di dati aggiornati per settori ed aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonché dei comportamenti dei soggetti privati.

Sulla base di tali dati, il Governo sottoporrà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge 125/91:

- a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le amministrazioni regionali;
- b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri Fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economicamente valide;

- c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo Stato d'intesa con le Regioni, nei quali avvalersi di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in Cigs o in mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati e verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli organi preposti;
- d) la programmazione del Fondo per la formazione professionale e dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le Regioni.

2. Assetti contrattuali

- 1) Gli assetti contrattuali prevedono:
- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
 - un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.
- 2) Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.
La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.
Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore.
In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento delle retribuzioni.
- 3) La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definite le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.
La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti

di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazioni, consultazioni, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai CCNL, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

- 4) Il CCNL di categoria definisce le procedure per la prestazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.
Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico delle parti che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.
- 5) Il Governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal presente protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di continuità.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:

- a) le organizzazioni sindacali (dei lavoratori) stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra CGIL-CISL-UIL sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1° marzo 1991.
Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolate delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;
- b) il passaggio dalla disciplina della RSA a quello delle RSU deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;
- c) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le RSU ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;
- d) le imprese, secondo modalità previste nei CCNL, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;
- e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del CCNL è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo CCNL secondo le modalità determinate dal CCNL;
- f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia "erga omnes" nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

Roma, 7 febbraio 1994

VERBALE DI ACCORDO

L'AGICA/AGCI rappresentata dal Presidente Orazio Olivieri

L'ANCA/LNCeM rappresentata da Antonio Angotti e Carlo Marignani, assistiti dal Responsabile delle relazioni industriali della Legacoop Salvatore Conti

LA F.N.C.A./CONFCOOPERATIVE rappresentata dal Presidente Giovenale Gerbaudo, assistito dal Responsabile delle relazioni sindacali della Confcooperative Carlo Bagni

e

LA FAT/CISL rappresentata dal Segretario generale Ferruccio Pelos e dai Segretari Nazionali Roberto Benaglia, Giovanni Pastrello, Uliano Stendardi, Roberto Vicentini

LA FLAI/CGIL rappresentata dal Segretario generale Gianfranco Bensi, dal Segretario generale aggiunto Salvatore Casabona e dai Segretari nazionali Antonio Carbone, Elisa Castellano, Laura Martini e Silvano Silvani

LA UILA/UIL rappresentata dal Segretario generale Pierluigi Bertinelli, dal Segretario generale aggiunto Stefano Mantegazza e dai Segretari nazionali Tiziana Bocchi, Giordano Battistini, Pasquale Papiccio e Enrico Tonghini

- visto il protocollo di relazioni industriali del 5/4/1990 tra LNCeM, Confcooperative, AGCI e CGIL, CISL,UIL;
- visto il protocollo sottoscritto da Governo-LNCeM-Confcooperative-AGCI e CGIL-CISL-UIL il 31 luglio 1992;
- visto il protocollo sottoscritto dalle stesse parti il 23 luglio 1993;
- visto l'art. 2 del CCNL 8 agosto 1991, che già interveniva in materia di assetti contrattuali in maniera innovativa e sostanzialmente anticipativa dei contenuti, su tale aspetto, del citato protocollo del 23/7/93;
- visti gli impegni contenuti nelle intese di cui sopra;

si sono incontrate per definire in particolare, a livello nazionale, secondo quanto previsto dal citato protocollo del 23 luglio 1993, la nuova disciplina della contrattazione aziendale per il periodo successivo al 31 dicembre 1993, e ciò in via anticipata rispetto al rinnovo del CCNL.

A tale riguardo hanno concordato quanto segue:

- 1) si conferma che la contrattazione aziendale è prevista nello spirito della previgente prassi negoziale con particolare riferimento alle piccole imprese;
- 2) salvo quanto appresso specificato (v. punti 3, 4, 5, 6, e 7) con riferimento all'art. 2,

le materie per le quali è prevista la possibilità di contrattazione a livello aziendale sono solo quelle stabilite dal CCNL e nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate, e ciò nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere per oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione;

- 3) in applicazione di quanto concordato sulle Rappresentanze Sindacali nell'ambito del capitolo "Aspetti contrattuali" del citato protocollo del 23/7/93, le parti auspicano un apposito accordo che valga per tutti i settori cooperativi ed in tal senso si impegnano a sollecitare le rispettive organizzazioni nazionali confederali al fine di pervenire ad una intesa interconfederale in materia. Nel caso siano rilevate in tale direzione particolari difficoltà per giungere in tempi brevi ad una simile intesa, le parti esamineranno la possibilità di un accordo settoriale, anche di tipo temporaneo e successivamente da armonizzare con la successiva intesa confederale.

Nelle more, soggetti negoziali per la contrattazione aziendale - fermo rimanendo quanto previsto ai precedenti punti 1) e 2) e in conformità di quanto stabilito dai successivi punti del presente Protocollo - restano quelli disciplinati dal CCNL comprese, secondo la prassi esistente, le strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti;

- 4) fermo restando il rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi ed il riferimento all'andamento economico dell'impresa e alla sua redditività e tenendo conto della produttività eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, è prevista una contrattazione aziendale a contenuto economico, indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

Tale contrattazione sarà esclusivamente quella avente le seguenti caratteristiche:

- a) in coerenza con le strategie dell'impresa e con quanto previsto al punto 3) del capitolo Aspetti Contrattuali del già citato Protocollo del 23 luglio 1993 che si intende integralmente richiamato, 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 redditività, di produttività, di competitività, di qualità.

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

- b) le erogazioni di cui sopra devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge che verrà emanata in attuazione del richiamato Protocollo del 23 luglio 1993 sottoscritto dal Governo-LNCEM-Confcooperative-AGCI-Organizzazioni Sindacali.

Qualora la suddetta normativa di legge entri in vigore successivamente alla stipulazione degli accordi aziendali, verranno effettuati, laddove necessari, gli adattamenti tecnici per ricondurre le relative erogazioni economiche ai criteri della sopravvenuta normativa di legge, in coerenza con gli obiettivi assunti dal citato protocollo, in un quadro di invarianza delle erogazioni nette previste per i dipendenti al conseguimento dei risultati realizzati sulla base dei programmi di cui alla precedente lettera a).

In caso di ritardo nella emanazione della legge di cui sopra, le parti solleciteranno dalle rispettive confederazioni valutazioni relative alle implicazioni conseguenti alla perdurante carenza della normativa prevista nel citato Protocollo del 23 luglio 1993;

- c) tali erogazioni hanno la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori;

- 5) 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, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività;

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

- 7) una volta iniziata la contrattazione aziendale a contenuto economico, di cui ai precedenti punti, si svolgerà in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo dell'accordo precedente e, comunque, fino ad un mese successivo alla sua scadenza; ciò a specifica ed ulteriore attuazione di quanto previsto dall'art. 9 lettera a) del CCNL 8/9/91;

- 8) la contrattazione aziendale a contenuto economico di cui ai precedenti punti è esclusiva e sostituisce quella di cui agli artt. 46 e 47 del CCNL e all'art. 17 del Protocollo per i Viaggiatori o Piazzisti.

Gli importi previsti a tali titoli sono congelati in cifra.

Per quanto attiene il punto 11) delle Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera, le parti verificheranno e concorderanno eventuali modifiche o adattamenti che conseguano dal presente accordo.

Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche, comunque denominate, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere, al medesimo livello, ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni così come sopra specificate, mentre la parte fissa resta congelata come previsto al secondo periodo del presente punto; tali armonizzazioni non dovranno comportare oneri aggiuntivi;

- 9) con riferimento alla Dichiarazione a Verbale dell'art. 9 del CCNL 8 agosto 1991 e in relazione a quanto stabilito al secondo comma del punto 4 del capitolo Aspetti Contrattuali del più volte citato Protocollo 23 luglio 1993, la garanzia ivi prevista per condizioni di assoluta normalità sindacale, con l'esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo, viene estesa al mese successivo alla scadenza del CCNL, ferma rimanendo la regolamentazione contenuta nel Protocollo del 23 luglio per l'ipotesi di violazione di tale periodo di raffreddamento ed in tema di indennità di vacanza contrattuale.

Con riferimento alle intese di cui sopra, nel riconfermare i contenuti di cui ai Protocolli citati in premessa che si intendono richiamati nella presente intesa, si impegnano ad effettuare le necessarie armonizzazioni delle singole disposizioni contrattuali in occasione del rinnovo del CCNL.

Dichiarazione congiunta

Le parti si danno atto che l'invarianza delle erogazioni nette di cui al secondo periodo del punto 4b si riferisce esclusivamente alla particolare contribuzione di cui al protocollo 23 luglio 1993.

Ciò significa che, in caso di innovazioni legislative sul fronte fiscale o su quello contributivo ma non riconducibili alla normativa richiamata, non potrà essere invocata l'invarianza di cui sopra.

Protocollo di intesa per l'applicazione del d. Lgs. 19.9.1994 N. 626

Il giorno 5 ottobre 1995 in Roma

tra

l'Associazione Generale Cooperative Italiane - AGCI rappresentata dal suo Presidente Luciano Zignani e da Marino Janni, Laura Pagliaro e Giuseppe Morgagni;

la Confederazione Cooperative Italiane - Confcooperative rappresentata dal suo Presidente Luigi Marino e dal Vice Presidente Corrado Barbot, dal Segretario Generale Vincenzo Mannino con l'assistenza del responsabile del Servizio Relazioni Sindacali Carlo Bagni;

la Lega Nazionale Cooperative e Mutue - LNCeM rappresentata dal suo presidente Giancarlo Pasquini, da Flavio Casetti, assistito da Pietro Alberighi;

e

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL rappresentata da Sergio Cofferati, Segretario Generale, da Alfiero Grandi, Walter Cerfeda, Elisabetta Leone Segretari Confederali e Andrea Gianfagna, Luisa Benedettini, Nunzio Vasta;

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori CISL rappresentata dal Segretario Generale Sergio D'Antoni e dai Segretari Confederali Natale Forlani e Luigi Viviani con l'assistenza di Mario Conclave, Silvano Scaiola e Amalio Rosati;

la Unione Italiana del Lavoro UIL rappresentata dal Segretario Generale Pietro Larizza, dal Segretario Confederale Carlo Fabio Canapa, assistita da Franco Lago e Gabriella Galli;

si è stipulato il presente accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, anche in applicazione del D. Lgs. 626/94 da valere nelle imprese cooperative.

Letto, approvato e sottoscritto

AGCI	CGIL
CONFCOOPERATIVE	CISL
LNCeM	UIL

Protocollo di intesa per l'applicazione del d. Lgs. 19.9.1994 N. 626**1. PREMESSA**

- 1.1. Con il presente accordo le parti danno attuazione agli aspetti che il D. Lgs. n. 626/1994 demanda alla contrattazione collettiva. Tenendo conto delle innovazioni sostanziali ed in particolare degli orientamenti partecipativi cui le direttive europee ed il Decreto legislativo si ispirano, in ordine alle relazioni fra le parti in materia di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le parti convengono sul carattere sperimentale della normativa del presente accordo e s'impegnano a verificarne l'efficacia al fine di un eventuale aggiornamento.
- 1.2. Le parti opereranno una prima verifica alla scadenza di sei mesi dalla firma mentre quelle successive avverranno a richiesta di una delle parti.
- 1.3. Il presente accordo ha validità fino al 30 giugno 1997 e se non disdetto almeno tre mesi prima della sua scadenza si intenderà rinnovato di un anno e così di anno in anno.
- 1.4. Riaffermando l'impegno ad una gestione della legislazione e degli accordi in tale materia fondata sulla partecipazione derivante dal comune interesse della impresa cooperativa e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati possibili in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro hanno stipulato il presente accordo che affronta i seguenti aspetti:
 - strumenti di partecipazione
 - rappresentanza dei lavoratori (RLS)
 - formazione
 - ruolo degli organismi bilaterali
 - modalità operative e funzionamenti degli organismi

2. ORGANISMI BILATERALI

- 2.1 livello nazionale
Ciascuna delle parti, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo, designerà un rappresentante effettivo ed uno supplente per la costituzione di un Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che opererà collegandosi all'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente denominato COOP-FORM, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale 24 luglio 1994.
- 2.2 Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D. Lgs. 626/94 in particolare:

- raccordandosi con le Istituzioni, i Ministeri o gli Enti competenti di livello nazionale, in particolare con la Commissione di cui all'art. 26 del D. Lgs. 626/1994;
- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza attingendo attraverso COOP-FORM anche a finanziamenti eventualmente disponibili a livello nazionale e dell'Unione Europea. In caso di interesse omogeneo di più regioni a tali iniziative, la richiesta sarà rivolta al COOP-FORM Nazionale;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevate nelle imprese cooperative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione della normative di cui al D. Lgs. 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative ed amministrative;
- proponendo sia a livello nazionale che europeo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (RLS) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.

2.3. I costi delle attività espletate dal COOP-FORM Nazionale (ricerca di fabbisogni - progetti di moduli formativi) ove non coperti da finanziamenti esterni saranno posti a carico degli Enti bilaterali che realizzeranno le conseguenti iniziative.

2.4. La sede del Comitato Nazionale è presso il COOP-FORM che assolve i compiti di segreteria. Il Comitato elabora un proprio regolamento interno mentre COOP-FORM elabora un apposito regolamento per i rapporti con le attività della Commissione da sottoporre alle parti sociali.

2.5. livello regionale

Le parti sono impegnate per la costituzione in ciascuna regione di un Comitato paritetico regionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro analogo a quello nazionale.

Esso si collegherà, ove costituito e comunque alla sua costituzione, all'Ente Bilaterale Regionale COOP-FORM.

2.6. Tale Comitato, composto in modo paritetico da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, svolge i seguenti compiti:

- raccordarsi con le Regioni e con i Comitati Regionali ex art. 27 D. Lgs. 626/94 nonché con altri Enti ed Istituti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;

- favorire la elaborazione e diffusione di metodologie di valutazione del rischio;
- promuovere, ove le parti abbiano convenuto in tal senso, la costituzione dei Comitati provinciali di cui all'art. 20 del D. Lgs. 626/94 coordinandone l'attività;
- promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale;
- verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato Bilaterale provinciale;
- svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;
- costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della regione nonché quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;
- tenere ed aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla Regione;
- proporre convenzioni da attuare tramite COOP-FORM con Enti ed imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;
- promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;
- ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di prima istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede di applicazione della normativa.

2.7. Nel caso di riscontrati fabbisogni relativi alla fornitura di formazione, di ricerca e di servizi di assistenza, le parti, a livello regionale, possono indicare un contributo adeguato da parte delle imprese cooperative utilizzatrici da versare in un fondo regionale appositamente costituito all'interno del COOP-FORM Regionale.

2.8. Il Comitato Regionale, da costituirsi entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, avrà sede presso il COOP-FORM. Ove non costituito, i compiti di segreteria sono svolti da una delle Centrali Cooperative firmatarie.

2.9. livello provinciale

Ove non sia diversamente convenuto entro i limiti temporali stabiliti dal presente accordo, sarà costituito entro 45 giorni dalla sottoscrizione dello stesso un comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

2.10. Tale Comitato, composto da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali Cooperative e da CGIL, CISL, UIL, oltre a quelli previsti dall'art. 20 del D. Lgs. 626/94, svolgerà anche i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;
- promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (RLS) che per gli addetti designati dalle imprese;
- eventuali altre attività concordate tra le parti competenti.

2.11. Ove trattasi di interesse non limitato ad un singolo territorio provinciale, la ricerca sarà promossa dal comitato paritetico regionale di cui al punto 2.5., congiuntamente ai Comitati territoriali interessati, ed a livello regionale saranno conseguentemente formulati progetti di moduli formativi.

2.12. organismi paritetici di settore

Sono Fatti salvi gli organismi paritetici di settore o di categoria competenti nelle materie disciplinate dal D. Lgs. 626/1994 nei confronti dei quali i Comitati bilaterali di vario livello previsti dal presente accordo sono impegnati ad instaurare le opportune forme di raccordo.

3. ATTIVITÀ DI CONCILIAZIONE DEI COMITATI PARITETICI

3.1. In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato Provinciale o, in caso di mancata costituzione, quello Regionale è l'organo di prima istanza per la conciliazione della stessa. Il ricorso deve essere trasmesso dalle parti interessate al Comitato Paritetico a mezzo lettera con ricevuta di ritorno e portato a conoscenza delle associazioni cooperative e delle organizzazioni sindacali che lo compongono. Gli interessati potranno far pervenire per iscritto le proprie controdeduzioni ai destinatari di cui al precedente comma entro 30 giorni dalla data di presentazione.

Il comitato paritetico di primo grado esaurirà l'esame del ricorso entro e non oltre i successivi 30 giorni salvo l'eventuale proroga unanimemente decisa assumendo decisioni condivise dagli aventi diritto al voto, redigendo quindi verbale da portare a conoscenza delle parti interessate.

3.2. È ammesso ricorso in secondo grado al Comitato Paritetico Nazionale se il Comitato di primo grado è a livello regionale, al Comitato Regionale se il Comitato di prima istanza è a livello provinciale, entro 30 giorni dalla decisione di primo grado.

3.3. I compiti di segreteria del Comitato Paritetico Regionale o Provinciale sono assolti

nell'ambito del Coop-Form o dalle Associazioni cooperative firmatarie competenti per territorio.

3.4. Norma transitoria

L'opzione in merito al livello (provinciale o regionale) di costituzione del Comitato paritetico dovrà avvenire attraverso intese tra le parti firmatarie del presente accordo competenti per regione entro 30 giorni dalla firma dello stesso. L'opzione sarà comunicata al Comitato Nazionale di cui al punto 2.1.

4. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

4.1. Nelle imprese cooperative le parti firmatarie del presente accordo, ai vari livelli di competenza, dovranno assumere le iniziative per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo applicando le modalità di cui ai punti seguenti:

4.2. imprese cooperative oltre 15 lavoratori

Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse che occupano da 16 a 200 lavoratori il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti la RSU. Laddove la contrattazione di categoria abbia previsto un numero di componenti le RSU superiore a quello dell'accordo del 13.9.1994, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a uno ma comunque sempre nell'ambito del numero complessivo dei componenti le RSU.

4.3. Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse con più di 200 lavoratori, qualora la RSU risulti composta da tre lavoratori, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati nel numero di due tra i componenti delle RSU più 1 rappresentante eletto.

Ove la RSU risulti composta da un numero di lavoratori superiore a tre, i rappresentanti per la sicurezza saranno individuati tra i componenti la RSU. Il numero dei rappresentanti sarà quello previsto dall'art. 18 comma 6 del D. Lgs. n. 626/1994.

4.4. Resta inteso che la contrattazione nazionale di settore potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dal citato art. 18, ma sempre entro il numero di componenti la RSU, in relazione a specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi rilevabili anche dai Comitati paritetici aziendali o di categoria istituiti dalla contrattazione.

4.5. Nelle aziende di cui sopra all'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati alla elezione della RSU medesima.

- 4.6. Ove la RSU sia già costituita, il/i nominativo del/dei rappresentanti per la sicurezza è/sono individuato/i dalla RSU tra i suoi componenti con successiva ratifica nella prima assemblea dei lavoratori.
- 4.7. In casi di RSU non ancora costituite ed operino ancora le RSA delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori con le procedure di cui ai successivi commi 4.10. e 4.11.. Il rappresentante così eletto rimane transitoriamente in carica fino alla elezione della RSU. Da quel momento trovano applicazione le norme stabilite dal presente accordo per le imprese nelle quali è presente la RSU (commi 4.2. e 4.6.).
- 4.8. In caso di dimissioni o di decadenza, il rappresentante per la sicurezza rimane in carica fino a nuova elezione da tenersi entro due mesi dalle dimissioni o dalla decadenza medesima.
I permessi retribuiti sono utilizzati in proporzione al periodo di esercizio della funzione di rappresentanza per la sicurezza.
- 4.9. In caso di mancanza di rappresentanza sindacale aziendale, il rappresentante o i rappresentanti per la sicurezza è/sono nominato/i mediante elezione a suffragio universale con le procedure di cui ai successivi punti 4.10. e 4.11..

4.10. procedure per la elezione o individuazione dei RLS

Per le imprese cooperative o unità produttive delle stesse, le Associazioni cooperative e le organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti concorderanno le iniziative idonee allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza. L'elezione si svolgerà a suffragio universale a scrutinio segreto con diritto di voto a tutti i lavoratori iscritti a libro matricola con eleggibilità limitata ai lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato.

Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti validi espressi.

Prima dello svolgimento delle elezioni l'assemblea dei lavoratori nomina tra gli stessi il segretario del seggio elettorale che dopo lo scrutinio delle schede redige il verbale di elezione e lo comunica alla direzione della cooperativa.

Il/i rappresentante/i per la sicurezza così eletto/i durano nell'incarico per il tempo previsto dall'accordo 13.9.1994 sulle RSU o comunque fino alla decadenza della RSU.

- 4.11. La direzione della cooperativa, ricevuto il verbale di elezione, comunica al comitato paritetico provinciale o regionale, tramite l'associazione cooperativa di appartenenza, i nominativi dei lavoratori eletti.
- 4.12. Per quanto non previsto nel presente accordo in materia di elezione, si fa riferimento all'accordo interconfederale 13.9.1994 sulle RSU

5. **PERMESSI PER AGIBILITÀ**

- 5.1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alle seguenti ore annue di permesso retribuito:
- 12 nelle imprese cooperative o unità produttive fino a 5 lavoratori;
 - 30 nelle imprese cooperative o unità produttive da 6 a 15 lavoratori.
-
- 5.2. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 626/1994 i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto a permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le RSU, pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.
Il predetto monte ore non viene utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b), c), d), g), i) ed l) del citato art. 19.
- 5.3. La contrattazione nazionale di settore e quella aziendale prevederà l'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza di quelle già riconosciute allo stesso titolo.

6. **FUNZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA**

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti modalità per lo svolgimento delle funzioni attribuite al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

6.1. accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro non dovrà intralciare il normale svolgimento delle attività produttive ed il suo esercizio, salvo casi di emergenza, sarà di volta in volta preventivamente segnalato alla direzione della cooperativa o della unità produttiva.

La visita ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante dei lavoratori può essere svolta insieme al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza della cooperativa o ad un addetto da essa incaricato.

6.2. consultazione

La direzione della cooperativa dovrà svolgere la consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a norma di legge con tempestività nei casi previsti dal d.lgs. 626/94.

In tale sede il rappresentante dei lavoratori può formulare proposte in materia. Delle riunioni consultive sarà redatto verbale sottoscritto anche dal o dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il verbale dovrà riportare fedelmente i rilievi eventualmente espressi dalla rappresentanza dei lavoratori.

In mancanza della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, e in via transitoria fino alla sua istituzione, la consultazione potrà essere svolta con la rappresentanza sindacale aziendale delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

6.3. riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del D. Lgs. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

6.4. informazione e documentazione

Le informazioni e la documentazione fornite o date in visione dalla direzione della cooperativa alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza hanno carattere assolutamente riservato ed esclusivamente connesso alla funzione esercitata.

In caso di ipotesi di violazione del segreto aziendale, la cooperativa può rivolgersi al comitato paritetico territoriale aprendo la conseguente controversia.

Il rappresentante per la sicurezza riceverà dalla cooperativa le informazioni e la documentazione aziendali di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19, avrà diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, tenuto presso l'unità produttiva e potrà richiedere ogni informazione e documentazione prevista dalla legge ed utile allo svolgimento dei propri compiti riguardanti l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

7. FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI (RL)

Le parti considerano essenziale la formazione ai fini di una efficace prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

7.1. A tal fine, anche per iniziativa dell'Ente Bilaterale COOP-FORM Nazionale e di quelli regionali, potranno essere decisi opportuni pacchetti formativi anche finalizzati a specifiche realtà produttive nonché ai rappresentanti nei comitati paritetici territoriali.

7.2. Per quanto riguarda l'art. 19 comma 1 lett. g) del D. Lgs. 626/1994, in via sperimentale si prevede un modulo di 32 ore di formazione di base per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Tale formazione deve comunque comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla legge;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione/protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

La metodologia didattica dovrà essere di tipo attivo, con esercitazioni pratiche, ed adeguata ai soggetti da formare.

7.3. La contrattazione nazionale di categoria potrà individuare ulteriori contenuti specifici della formazione e le relative ore aggiuntive, con riferimento ai propri comparti.

7.4. Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dovrà comunque prevedere una integrazione della formazione.

8. PICCOLE IMPRESE COOPERATIVE

8.1. Nelle imprese cooperative o nelle unità produttive delle stesse fino a 15 lavoratori il rappresentante alla sicurezza può essere individuato in ambito aziendale o territoriale previo accordo a livello regionale da definirsi, da parte degli agenti contrattuali competenti, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo secondo le indicazioni di cui al punto 8.3. e seguenti.

8.2. rappresentanza aziendale

In caso di elezione, nelle singole cooperative od unità produttive della stessa fino a 15 lavoratori, del delegato dei lavoratori per la sicurezza, essa si svolgerà secondo le procedure e le modalità previste ai punti 4.10. e 4.11. del presente accordo. Lo svolgimento delle elezioni sarà preceduto da una assemblea finalizzata ad offrire ai lavoratori le necessarie informazioni al riguardo (art. 18 D. Lgs. 626/94). Le funzioni del delegato dei lavoratori, che dura in carica 3 anni, sono quelle richiamate al punto 6. del presente accordo, Fatte salve le diverse disposizioni di legge per le piccole imprese in materia di riunioni periodiche. Per la formazione vale quanto previsto al precedente punto 7.

8.3. rappresentanza territoriale

La istituzione del rappresentante territoriale alla sicurezza può configurarsi di area, di comparto produttivo o interaziendale secondo scelte da definirsi a livello regionale dagli agenti contrattuali competenti entro il termine di cui al punto 8.1..

8.4. Secondo tale intesa, da comunicare alle parti nazionali firmatarie del presente accordo, il rappresentante di cui al punto 8.3. potrà essere eletto o designato dai lavoratori delle cooperative interessate con modalità da stabilire dalle parti firmatarie.

8.5. In tale accordo gli oneri proporzionalmente connessi ai permessi per l'esercizio delle prerogative legislative e per la formazione del rappresentante di area, di comparto o interaziendale, per la sicurezza, saranno mutualizzati tra le cooperative interessate sotto forma di quantità retributive orarie per il numero dei dipendenti, anche in un ammontare convenzionale e tali quote, versate dalle predette cooperative, saranno accantonate in un apposito fondo costituito nell'ambito del COOP-FORM regionale e separatamente contabilizzate.

- 8.6. Oltre agli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa del rappresentante territoriale alla sicurezza saranno previsti nell'accordo anche quelli relativi alle attività dei comitati paritetici rivolte agli stessi rappresentanti.
- 8.7. L'accordo regionale stabilirà ogni modalità relativa al versamento delle quote ed alla tenuta del fondo da parte del COOP-FORM regionale tenendo conto della provenienza dei flussi per area, comparto merceologico o livello interaziendale. Il COOP-FORM regionale informerà periodicamente il COOP-FORM nazionale dei flussi delle quote relative agli oneri di cui al punto 8.5..
- 8.8. L'accordo regionale definirà infine le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione, di informazione e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 8.9. La scelta delle rappresentanze dovrà essere comunicata al Comitato Paritetico territoriale da parte delle cooperative appena esso sarà costituito e comunque non oltre 45 giorni dalla data di firma del presente accordo.

9. **CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA**

Qualora ad opera delle OO.SS. firmatarie intervengano, nei settori di attività nei quali è presente la cooperazione, per analoghe imprese non cooperative, condizioni contrattuali riferite ad istituti analoghi meno onerosi di quelle stabilite nel presente accordo, le parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno per assumere le opportune conseguenti determinazioni da rinviare a livello di settore.

Dichiarazione a verbale di CGIL CISL UIL in merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza

In merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza riguardante comparti produttivi o gruppi aziendali categorialmente omogenei, CGIL CISL UIL dichiarano che per agente contrattuale competente deve intendersi il livello categoriale secondo l'orientamento nazionale di categoria, anche come definito dal CCNL.

Orario di lavoro

Roma, 22 luglio 2003

Alle Segreterie Nazionali
FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

Con riferimento alla clausola dell'articolo 30 ter, vi chiediamo di confermarci che, per quanto concerne i lavoratori che svolgono le attività e le prestazioni di cui all'art. 16 Dlgs. n. 66/2003, si farà riferimento alle eventuali disposizioni dei decreti che saranno adottati dal Ministero del lavoro, sentite le oo.ss. nazionali nonchè le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, in attuazione del 2 comma del suddetto articolo 16.

Con i migliori saluti

AGICA-AGCI,
ANCA (Associazione Nazionale Cooperative Agroalimentari) - Legacoop
Federazione Nazionale Cooperative Agricole ed Agroalimentari - Confederazione
Cooperative Italiane

Roma, 22 luglio 2003

Spett.li AGICA-AGCI,
ANCA (Associazione Nazionale Cooperative Agroalimentari) - Legacoop Federazione
Nazionale Cooperative Agricole ed Agroalimentari - Confederazione Cooperative
Italiane

Vi confermiamo che i contenuti della Vostra in data odierna concernente l'art. 30-ter del presente contratto sono da noi condivisi ed accolti.

Con i migliori saluti.

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

Diritti sindacali

Roma, 22 luglio 2003

Alle Segreterie Nazionali
FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

Fermo restando il disposto dell'art. 11 del CCNL, Vi confermiamo la disponibilità delle aziende aderenti ad accogliere nei limiti di un'ora annua per ciascuna delle Organizzazioni sindacali Fai, Flai e Uila richieste di indizione di Assemblea avanzate disgiuntamente, ma tenendo conto delle esigenze tecniche, produttive o organizzative delle imprese.

Resta confermato che, anche con riguardo a tali assemblee, l'indizione di ciascuna ora delle 3 ore di assemblea previste comporterà con riferimento a tutto il personale il decremento di un'ora dal monte ore annualmente a disposizione di cui all'art. 8.

Con i migliori saluti.

AGICA-AGCI,
ANCA (Associazione Nazionale Cooperative Agroalimentari) - Legacoop Federazione Nazionale Cooperative Agricole ed Agroalimentari - Confederazione Cooperative Italiane

Roma 22 luglio 2003

Spett.li AGICA-AGCI,
ANCA (Associazione Nazionale Cooperative Agroalimentari) - Legacoop Federazione Nazionale Cooperative Agricole ed Agroalimentari - Confederazione Cooperative Italiane

Con riferimento alla Vostra in data odierna concernente le modalità di indizione dell'assemblea ed in accoglimento delle disponibilità ivi contenute, condividiamo i contenuti e le modalità di fruizione.

Con i migliori saluti.

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

**Verbale di accordo sulle modalità di fruizione delle ferie
per i dipendenti di aziende cooperative di trasformazione
prodotti agricoli, zootecnici e lavorazione prodotti alimentari**

Il seguente verbale di accordo è stato siglato in data 25 giugno 2001 dalle Segreterie nazionali di FAI, FLAI e UILA e dalle associazioni cooperative AGICA-AGCI, ANCA-LEGACOOP, FEDERAGROALIMENTARE-CONFCOOPERATIVE

VERBALE DI ACCORDO

Le parti

considerate

- le disposizioni contrattuali e legislative in materia di ferie;
- la posizione espressa dall'Inps in merito alla individuazione del momento per l'assolvimento degli obblighi contributivi;
- l'opportunità di evitare l'accumulo di ferie residue;

verificato

che il CCNL del 5 luglio 1999 non prevede un termine ultimo per il godimento delle ferie; ritenuto

che è opportuno agevolare la effettiva fruizione delle ferie maturate sia prima del 31.12.1999 che successivamente
convengono quanto segue:

- le ferie maturate anteriormente alla data del 31.12.1999 possono essere legittimamente fruito entro il 30.6.2002;
- le ferie maturate nel corso dell'anno 2000 possono essere legittimamente fruito entro il 30.6.2003;
- eventuali residui di ferie relativi a periodi successivi al 31.12.2000 possono essere legittimamente fruiti entro il 30° mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse.

Apprendistato professionalizzante
Elenco delle figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali

Elenco esemplificativo di gruppi professionali

Amministrazione e Gestione Aziendale

- Addetto amministrazione/finanza/controllo di gestione
- Addetto area risorse umane
- Addetto amministrazione del personale
- Addetto affari legali/legislazione alimentare/marchi e brevetti
- Controller junior
- Addetto servizi generali
- Addetto segreteria
- Operatore di contabilità
- Addetto tesoreria

Ricerca e sviluppo del prodotto/processo

- Tecnico ricerca e sviluppo alimentare
- Tecnologo di industrializzazione prodotto/processo
- Tecnico sistemi assicurazione e/o qualità (processi e prodotti)
- Tecnico di laboratorio
- Addetto packaging/ Tecnico packaging
- Addetto analisi dati e progetti di sviluppo
- Addetto studi nutrizionali
- Addetto ricerche motivazionali/mercato

Produzione

- Tecnico di produzione (gestione reparto/unità operativa)
- Addetto al Controllo Qualità
- Addetto/Tecnico di ambiente/sicurezza/igiene
- Tecnico di Progettazione
- Tecnico di industrializzazione
- Conduttore di linea e area
- Conduttore di impianti automatizzati
- Operatore di produzione

Logistica/supplychain

- Addetto programmazione della logistica
- Tecnico approvvigionamenti / Addetto approvvigionamenti
- Addetto alla programmazione della produzione
- Addetto trasporti / spedizioni
- Addetto agli acquisti
- Addetto alla Gestione Ordini
- Magazziniere

- Operatore alla movimentazione e stoccaggio
- Addetto alla logistica di controllo
- Coordinatore magazziniere

Sistemi informativi

- Tecnico sistema informativo aziendale
- Tecnico e/o programmatore informatico

Commerciale e Comunicazione

- Operatore servizi commerciali
- Addetto marketing
- Addetto trade marketing
- Tecnico commerciale – marketing
- Addetto comunicazione pubblicitaria
- Addetto multimedia
- Account pubblicitario
- Addetto customer service
- Addetto comunicazione
- Addetto vendite
- Merchandiser
- Addetto pianificazione vendite
- Addetto servizi marketing al consumatore
- Consumer service

Manutenzione – Impiantistica

- Tecnico di manutenzione
- Manutentore
- Progettista impianti
- Tecnico disegnatori/progettisti cad

Ruoli trasversali

- Ricercatore
- Project manager
- Auditor
- Process manager

AREA: AMMINISTRAZIONE E GESTIONE AZIENDALE

PROFILO: addetto amministrazione/finanza/controllo di gestione

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Amministrazione e gestione aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure (su tutti i segmenti dell'area) e del ciclo produttivo. 		<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Nozioni di contabilità generale. • Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. • Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali. • Conoscenza dei cicli di lavorazione. • Conoscenza della linea di produzione. • Lettura e analisi dati. • Business planning. Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. • Conoscenza della struttura e costruzione del costo industriale. • Conoscenza, interpretazione e costruzione del conto economico. • Conoscenza, interpretazione e analisi di una proposta di investimento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Problemsolving. • Comunicazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: addetto area risorse umane

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Amministrazione e gestione aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue • Utilizzo del Personal Computer 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Nozioni di contabilità generale. • Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. • Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali. • Conoscenza della struttura organizzativa. Conoscenza delle tecniche di gestione del personale. • Conoscenza del diritto del lavoro. • Conoscenza e applicazione della normativa sulla privacy. • Conoscenza del contesto normativo e dei principali aspetti applicativi delle relazioni sindacali e del contratto collettivo in uso in azienda. • Conoscenza dei sistemi retributivi. • Conoscenza dei principali sistemi informativi del personale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Comunicazione. • Capacità relazionali. • Innovazioni di processo. • Project management.

PROFILO: addetto amministrazione del personale

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Amministrazione e gestione aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Nozioni di contabilità generale. • Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. • Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. • Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali. • Nozioni di contabilità del personale. • Procedure, norme e tecniche di amministrazione del personale. • Utilizzo dei principali sistemi informativi del personale. • Tecniche di reportistica degli organici. • Elaborazione dei fogli paga e delle retribuzioni del personale. • Conoscenza del contesto normativo e dei principali aspetti applicativi delle relazioni sindacali e del contratto collettivo in uso in azienda. • Adempimenti annuali di amministrazione del personale. • Tecniche di archiviazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Capacità relazionali.

PROFILO: addetto affari legali/legislazione alimentare/marchi e brevetti

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Amministrazione e gestione aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Nozioni di contabilità generale. • Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. • Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. • Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali. • Gestione e studio di properties. • Tecniche di gestione del contenzioso. • Redazione di testi contrattuali. • Nozioni di diritto commerciale, societario e assicurativo. • Nozioni di diritto penale e penale commerciale. Nozioni di diritto industriale. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei principi nutrizionali. • Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. • Conoscenza delle normative del settore alimentare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Negoziazione. • Capacità relazionali.

PROFILO NUOVO: controller junior

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • A m m i n i - strazione e gestione aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Nozioni di contabilità generale. • Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. • Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali. • Conoscenza dei cicli di lavorazione. • Conoscenza degli impianti di produzione. • Conoscenza della struttura e costruzione del costo industriale. • Conoscenza, interpretazione e costruzione del conto economico. • Conoscenza, interpretazione e analisi di una proposta di investimento. • Business planning. • Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Problemsolving. • Capacità relazionali.

PROFILO: addetto servizi generali

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • A m m i n i - strazione e gestione aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Nozioni di contabilità generale. • Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. • Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. • Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Negoziazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: addetto segreteria

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • A m m i n i - strazione e gestione aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Nozioni di contabilità generale. • Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. • Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. • Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Negoziazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: addetto contabilità

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • A m m i n i - strazione e gestione aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Nozioni di contabilità generale. • Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. • Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. • Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Negoziazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto Tesoreria

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Amministrazione e gestione aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Nozioni di contabilità generale. • Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. • Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. • Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Negoziazione. • Capacità relazionali.

AREA: RICERCA E SVILUPPO DEL PRODOTTO/ PROCESSO

PROFILO: Tecnico ricerca e sviluppo alimentare

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Ricerca e sviluppo del processo/prodotto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Conoscenza delle materie prime. • Conoscenza dei principi nutrizionali. • Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari. • Conoscenza dei cicli di lavorazione. • Conoscenza degli impianti di produzione. • Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. • Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. • Nozioni di etichettatura. • Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. • Conoscenza delle normative del settore alimentare. • Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi Haccp. • Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. • Conoscenza della linea di produzione. • Applicazione tecniche di marketing. • Conoscenza delle certificazioni di qualità. • Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Problemsolving. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Comunicazione. • Gestione del tempo. • Project Management.

PROFILO: Tecnologo di industrializzazione prodotto/processo

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Ricerca e sviluppo del processo/prodotto. 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei principi nutrizionali. Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari. Conoscenza dei cicli di lavorazione. Conoscenza degli impianti di produzione. Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. Nozioni di etichettatura. Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. Conoscenza delle normative del settore alimentare. Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi Haccp. Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. Conoscenza della linea di produzione. Applicazione tecniche di marketing. Conoscenza delle certificazioni di qualità. Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problemsolving. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Comunicazione. Gestione del tempo. Project Management.

PROFILO: Tecnico sistemi assicurazione e/o qualità (processi e prodotti)

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Ricerca e sviluppo del processo/prodotto. 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei principi nutrizionali. Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari. Conoscenza dei cicli di lavorazione. Conoscenza degli impianti di produzione. Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. Nozioni di etichettatura. Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. Conoscenza delle normative del settore alimentare. Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi Haccp. Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. Conoscenza delle certificazioni di qualità. Conoscenza delle tecniche di auditing. Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. Conoscenza della linea di produzione. Applicazione tecniche di marketing 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problemsolving. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Comunicazione. Gestione del tempo. Project Management.

PROFILO: Tecnico di laboratorio

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Ricerca e sviluppo del processo/prodotto. 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei principi nutrizionali. Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari. Conoscenza dei cicli di lavorazione. Conoscenza degli impianti di produzione. Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. Nozioni di etichettatura. Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. Conoscenza delle normative del settore alimentare. Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro dei sistemi Haccp. Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. Conoscenza delle certificazioni di qualità. Conoscenza delle tecniche di auditing. Conoscenza delle tecniche di analisi chimiche. Conoscenza delle tecniche di analisi microbiologiche. Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. Conoscenza della linea di produzione. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problemsolving. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Comunicazione. Gestione del tempo.

PROFILO: Addetto packaging/Tecnico packaging

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Ricerca e sviluppo del processo/prodotto. 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei principi nutrizionali. Conoscenza dei cicli di lavorazione. Conoscenza degli impianti di produzione. Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. Nozioni di etichettatura. Conoscenza delle normative del settore alimentare. Conoscenza delle caratteristiche tecniche delle materie plastiche per imballi e dei materiali cartotecnici. Conoscenza Cad e disegno industriale. Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. Elaborazioni grafiche. Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problemsolving. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Comunicazione. Gestione del tempo. Conoscenza dei principi di project management.

PROFILO: Addetto analisi dati e progetti di sviluppo

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Ricerca e sviluppo del processo/prodotto. 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei principi nutrizionali. Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari. Conoscenza dei cicli di lavorazione. Conoscenza degli impianti di produzione. Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. Nozioni di etichettatura. Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. Conoscenza delle normative del settore alimentare. Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi Haccp. Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. Lettura e analisi dati. Conoscenza dei profili del consumatore. Business planning. Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza. Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problemsolving. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Comunicazione. Gestione del tempo. Project Management.

PROFILO: Addetto studi nutrizionali

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Ricerca e sviluppo del processo/prodotto. 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei principi nutrizionali. Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari. Conoscenza dei cicli di lavorazione. Conoscenza degli impianti di produzione. Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. Nozioni di etichettatura. Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. Conoscenza delle normative del settore alimentare. Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi Haccp. Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. Psicologia della salute. Trend alimentari. Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problemsolving. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Comunicazione. Gestione del tempo. Project Management.

PROFILO: Addetto ricerche motivazionali/mercato

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Logistica distributiva. • Struttura trade. • Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customersatisfaction. • Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. • Applicare strategie di documentazione relazionali. • Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. • Lettura e analisi dati. • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Conoscenza dei profili del consumatore. • Psicologia della salute. • Trend alimentari. • Conoscenza delle tecniche di assaggio e valutazione sensoriale. • Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei principi nutrizionali. • Conoscenza delle tecnologie e dei processi alimentari. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negoziazione. • Teamwork. • Problemsolving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Tecniche di presentazione. • Capacità relazionali.

AREA: PRODUZIONE

PROFILO: Tecnico di produzione (gestione reparto/unità operativa)

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Produzione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Conoscenza delle materie prime. • Conoscenza del processo produttivo. • Conoscenza della linea di produzione. • Conoscenza degli impianti di produzione. • Conoscenza dei sistemi informatici di stabilimento. • Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. • Nozioni di ecologia e tutela ambientale. • Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. • Conoscenza del sistema di rintracciabilità. • Nozioni di sicurezza alimentare. • Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Problemsolving. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Capacità relazionali. • Gestione del tempo.

PROFILO: Addetto al Controllo Qualità

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
• Produzione	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Conoscenza delle materie prime. • Conoscenza del processo produttivo. • Conoscenza della linea di produzione. • Conoscenza degli impianti di produzione. • Conoscenza dei sistemi informatici di stabilimento. • Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. • Nozioni di ecologia e tutela ambientale. • Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. • Conoscenza del sistema di rintracciabilità. • Nozioni di sicurezza alimentare. • Conoscenza delle tecnologie e dei processi alimentari. • Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. • Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. • Conoscenza delle tecniche di assaggio e valutazione sensoriale. • Conoscenza delle normative del settore alimentare. • Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Problem solving. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Gestione del tempo. Comunicazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto/Tecnico di ambiente/sicurezza/igiene

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
• Produzione	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei principi nutrizionali. • Conoscenza del processo produttivo. • Conoscenza della linea di produzione. • Conoscenza degli impianti di produzione. • Conoscenza dei sistemi informatici di stabilimento. • Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. • Nozioni di ecologia e tutela ambientale. • Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. • Conoscenza del sistema di rintracciabilità. • Nozioni di sicurezza alimentare. Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. • Nozioni di etichettatura. • Conoscenza della normativa del settore alimentare. Conoscenza delle tecniche di trattamento/ preparazione e sviluppo prodotti/ricette. • Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. • Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. • Conoscenza delle tecniche di analisi microbiologiche. • Conoscenza delle tecniche di analisi chimiche. • Conoscenza della normativa sulla sicurezza sul lavoro, e prevenzione infortuni e metodologie di valutazione del rischio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Problem solving. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Gestione del tempo. • Comunicazione. • Capacità relazionali

PROFILO NUOVO: Tecnico di Progettazione

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Produzione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contestualizzazione soluzioni progettuali. • Sviluppo disegni tecnici. • Organizzazione sistemi informatizzati • Conoscenze di stampaggio. • Conoscenza di tampografia, premontaggio e spruzzo. • Conoscenza CAD. • Conoscenza duplicatori. • Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. • Conoscenza della linea di produzione. • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Problem solving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Negoziazione. • Capacità relazionali. • Gestione del tempo.

PROFILO NUOVO: Tecnico di industrializzazione

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Produzione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contestualizzazione di soluzioni progettuali. • Conoscenza dei materiali per stampaggio termoplastico. • Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. • Analisi e controllo dei costi. • Conoscenza di tampografia, premontaggio e spruzzo. • Conoscenza CAD. • Conoscenza duplicatori. • Nozioni normativa sicurezza. • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. • Conoscenza della linea di produzione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Problem solving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Negoziazione. • Capacità relazionali. • Gestione del tempo.

PROFILO: Conduttore di linea/area

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Produzione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Conoscenza delle materie prime. • Conoscenza del processo produttivo. • Conoscenza della linea di produzione. • Conoscenza degli impianti di produzione. • Conoscenza dei sistemi informatici di stabilimento. • Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. • Nozioni di ecologia e tutela ambientale. • Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. • Conoscenza del sistema di rintracciabilità. • Nozioni di sicurezza alimentare. • Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Problemsolving. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Capacità relazionali. • Gestione del tempo.

PROFILO: Conduttore di impianti automatizzati

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Produzione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Conoscenza delle materie prime. • Conoscenza del processo produttivo. • Conoscenza della linea di produzione. • Conoscenza degli impianti di produzione. • Conoscenza dei sistemi informatici di stabilimento. • Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. • Nozioni di ecologia e tutela ambientale. • Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. • Conoscenza del sistema di rintracciabilità. • Nozioni di sicurezza alimentare. • Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Problemsolving. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Capacità relazionali. • Gestione del tempo.

PROFILO: Operatore di produzione

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Produzione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Conoscenza delle materie prime. • Conoscenza del processo produttivo. • Conoscenza della linea di produzione. • Conoscenza degli impianti di produzione. • Conoscenza dei sistemi informatici di stabilimento. • Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. • Nozioni di ecologia e tutela ambientale. • Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. • Conoscenza del sistema di rintracciabilità. • Nozioni di sicurezza alimentare. • Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Problemsolving. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Capacità relazionali. • Gestione del tempo.

AREA: LOGISTICA/SUPPLY CHAIN

PROFILO: Addetto programmazione della logistica

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • logistica 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Conoscenza delle materie prime. • Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. • Organizzazione delle spedizioni. • Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. • Preparazione dell'ordine. • Modalità di consegna. • Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. • Attrezzature e mezzi di movimentazione. • Contrattualistica. • Strumenti informatici per la ricerca ed elaborazione dei dati. • Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. • Conoscenza delle tecniche di trade marketing. • Conoscenza delle tecniche di elaborazione dei piani di vendita e delle richieste di produzione. • Gestione stock e analisi criticità. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Problem solving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Negoziazione.

PROFILO: Tecnico approvvigionamenti/Addetto approvvigionamenti

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> logistica 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. Organizzazione delle spedizioni. Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. Preparazione dell'ordine. Modalità di consegna. Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. Attrezzature e mezzi di movimentazione. Contrattualistica. Strumenti informatici. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problem solving. Gestione del tempo. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Negoziazione.

PROFILO: Addetto alla programmazione della produzione

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> logistica 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. Organizzazione delle spedizioni. Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. Preparazione dell'ordine. Modalità di consegna. Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. Attrezzature e mezzi di movimentazione. Contrattualistica. Strumenti informatici. Conoscenza dei cicli di lavorazione. Conoscenza degli impianti di produzione. Conoscenza delle tecniche di elaborazione dei piani di vendita e delle richieste di produzione. Conoscenza delle tecniche di distribuzione, di immagazzinaggio, di spedizione e di trasporto. Conoscenza delle tecniche di pianificazione e programmazione della produzione. Gestione stock e analisi criticità. Nozioni di contabilità generale. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problem solving. Gestione del tempo. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Negoziazione.

PROFILO: Addetto Trasporti/Spedizioni

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> logistica 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. Organizzazione delle spedizioni. Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. Preparazione dell'ordine. Modalità di consegna. Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. Attrezzature e mezzi di movimentazione. Contrattualistica. Strumenti informatici. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problem solving. Gestione del tempo. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Negoziazione.

PROFILO: Addetto agli acquisti

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> logistica 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. Organizzazione delle spedizioni. Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. Preparazione dell'ordine. Modalità di consegna. Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. Attrezzature e mezzi di movimentazione. Contrattualistica. Strumenti informatici. Utilizzazione delle tecniche di campionatura. Utilizzazione delle tecniche di valutazione del fornitore. Conoscenza delle tecnologie e dei processi alimentari. Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. Conoscenza delle normative tecniche. Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. Conoscenza della componentistica degli impianti. Conoscenza dei principi nutrizionali. Conoscenza del processo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problem solving. Gestione del tempo. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Negoziazione.

PROFILO: Addetto alla Gestione Ordini

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> logistica 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. Organizzazione delle spedizioni. Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. Preparazione dell'ordine. Modalità di consegna. Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. Attrezzature e mezzi di movimentazione. Contrattualistica. Strumenti informatici. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problem solving. Gestione del tempo. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Negoziazione.

PROFILO: Magazziniere

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> logistica 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. Organizzazione delle spedizioni. Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. Preparazione dell'ordine. Modalità di consegna. Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. Attrezzature e mezzi di movimentazione. Contrattualistica. Strumenti informatici. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problem solving. Gestione del tempo. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Negoziazione.

PROFILO: Operatore alla movimentazione e stoccaggio

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> logistica 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. Organizzazione delle spedizioni. Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. Preparazione dell'ordine. Modalità di consegna. Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. Attrezzature e mezzi di movimentazione. Contrattualistica. Strumenti informatici. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problem solving. Gestione del tempo. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Negoziazione.

PROFILO: Addetto alla logistica di controllo:

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> logistica 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. Organizzazione delle spedizioni. Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. Preparazione dell'ordine. Modalità di consegna. Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. Attrezzature e mezzi di movimentazione. Contrattualistica. Strumenti informatici. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problem solving. Gestione del tempo. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Negoziazione.

PROFILO: Coordinatore Magazziniere

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> logistica 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. Organizzazione delle spedizioni. Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. Preparazione dell'ordine. Modalità di consegna. Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. Attrezzature e mezzi di movimentazione. Contrattualistica. Strumenti informatici. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problem solving. Gestione del tempo. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Negoziazione.

AREA: SISTEMI INFORMATIVI

PROFILO: Tecnico sistema informativo aziendale

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Sistemi informativi 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza dei prodotti e dei servizi di settore. Conoscenza dei linguaggi di programmazione. Architetture di rete. Creazione ed implementazione siti internet aziendali. Prodotti software e hardware. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Problem solving. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno e esterno.

PROFILO: Tecnico e/o programmatore informatico

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Sistemi informativi 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza dei prodotti e dei servizi di settore. • Conoscenza dei linguaggi di programmazione. • Architetture di rete. • Creazione ed implementazione siti internet aziendali. • Prodotti software e hardware. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Problem solving. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno e esterno.

AREA: COMMERCIALE E COMUNICAZIONE

PROFILO: Operatore servizi commerciali

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logistica distributiva. • Struttura trade. • Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. • Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. Conoscenza delle tecniche di promozione della marca. • Conoscenza delle tecniche di programmazione pubblicitaria. Analisi dei media. • Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. • Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. • Conoscenza delle tecniche di presidio del mercato. • Conoscenza ed analisi del mercato. • Conoscenza della gamma prodotto 	<ul style="list-style-type: none"> • Negoziazione. • Teamwork. • Problemsolving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Tecniche di presentazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto marketing

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logistica distributiva. • Struttura trade. • Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customersatisfaction. • Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. • Conoscenza delle materie prime. • Conoscenza dei principi nutrizionali. • Conoscenza delle tecniche di assaggio e valutazione sensoriale. • Applicazione strategie di documentazione relazionali. • Conoscenza delle normative del settore alimentare. • Lettura e analisi dati. • Nozioni normative sulle licenze. • Processi di approvazione delle licenze. Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Tecniche pubblicitarie. • Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette • Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. • Conoscenza delle tecniche di promozione della marca. • Conoscenza delle tecniche di programmazione pubblicitaria. Analisi dei media. • Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza. • Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. • Conoscenza della gamma prodotto. • Nozioni normative relative all'area di competenza (privacy, normativa su comunicazione non tradizionale, etc...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Negoziazione. • Teamwork. • Problemsolving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Tecniche di presentazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto trade marketing

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logistica distributiva. • Struttura trade. • Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customersatisfaction. • Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. • Conoscenza delle materie prime. • Conoscenza dei principi nutrizionali. • Conoscenza delle tecniche di assaggio e valutazione sensoriale. • Applicazione strategie di documentazione relazionali. • Conoscenza delle normative del settore alimentare. • Lettura e analisi dati. • Nozioni normative sulle licenze. • Processi di approvazione delle licenze. Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Tecniche pubblicitarie. • Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette • Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. • Conoscenza delle tecniche di promozione della marca. • Conoscenza delle tecniche di programmazione pubblicitaria. Analisi dei media. • Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza. • Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. • Conoscenza della gamma prodotto. • Nozioni normative relative all'area di competenza (privacy, normativa su comunicazione non tradizionale, etc...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Negoziazione. • Teamwork. • Problemsolving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Tecniche di presentazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: Tecnico commerciale - marketing

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Logistica distributiva. Struttura trade. Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei principi nutrizionali. Conoscenza delle tecniche di assaggio e valutazione sensoriale. Applicazione strategie di documentazione relazionali. Conoscenza delle normative del settore alimentare. Letture e analisi dati. Nozioni normative sulle licenze. Processi di approvazione delle licenze. Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Tecniche pubblicitarie. Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. Conoscenza delle tecniche di promozione della marca. Conoscenza delle tecniche di programmazione pubblicitaria. Analisi dei media. Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza. Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. Conoscenza della gamma prodotto. Nozioni normative relative all'area di competenza (privacy, normativa su comunicazione non tradizionale, etc...) 	

PROFILO: Addetto comunicazione pubblicitaria

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Logistica distributiva. Struttura trade. Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. Conoscenza delle tecniche di elaborazione dei testi pubblicitari. Conoscenza delle tecniche di elaborazione dei testi promozionali. Conoscenza delle tecniche di realizzazione dei progetti di comunicazione. Conoscenza delle tecniche di produzione di radiodiffusione. Conoscenza delle tecniche di produzione artistica. Conoscenza delle tecniche di cinematografia. Conoscenza delle tecniche di scrittura creativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Negoziazione. Teamwork. Problemsolving. Gestione del tempo. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Tecniche di presentazione. Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto multimedia

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Progettazione prodotti MultiMedia e siti Web curandone gli aspetti grafici e di comunicazione • Conoscenza e governo delle caratteristiche tecniche di internet • Gestione della costruzione di prodotti multimediali e Siti Web • Valutazione della qualità del prodotto MultiMedia e del Sito Web • Conoscenza delle tecniche di produzione di contenuti per cartoons. • Nozioni normative relative all'area di competenza (privacy, normativa su comunicazione non tradizionale, etc...) • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. • Tecniche pubblicitarie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negoziazione. • Teamwork. • Problemsolving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Tecniche di presentazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: Account pubblicitario

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Interpretazione delle indicazioni dello staff creativo/committente, sul piano grafico, estetico, funzionale e dei costi. • Conoscenza delle tecniche di elaborazione dei testi promozionali • Conoscenza delle tecniche di realizzazione dei progetti di comunicazione. • Valutazione dei testi pubblicitari. • Valutazione dei testi promozionali. • Gestione di una commessa. • Conoscenza dei tempi per la realizzazione del prodotto a stampa. • Distribuzione di ruoli alle sezioni delle aziende di produzione. • Distribuzione dei compiti alle sezioni delle aziende di produzione. • Controllo dello sviluppo. • Controllo della produzione. • Verifica successiva con la committenza. • Verifica della corrispondenza ad un progetto di qualità. • Verifica dei consuntivi di spesa. • Verifica della corrispondenza alle specifiche dei preventivi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negoziazione. • Teamwork. • Problemsolving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Tecniche di presentazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto customer service

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logistica distributiva. • Struttura trade. • Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customersatisfaction. • Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negoziazione. • Teamwork. • Problemsolving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Tecniche di presentazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto comunicazione

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logistica distributiva. • Struttura trade. • Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customersatisfaction. • Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare; • Conoscenza delle caratteristiche dei canali di distribuzione e dei clienti specifici dell'azienda; • Conoscenza delle tecniche e degli strumenti per elaborare, lanciare, attuare e monitorare un piano di comunicazione integrata; • Conoscenza dei principi e delle tecniche di comunicazione, in particolare scritta; • Conoscenza delle caratteristiche dei diversi canali di informazione interna/esterna; • Conoscenza dei referenti esterni (agenzie e fornitori) e delle loro modalità operative; • Conoscenza delle tecniche di misurazione dell'efficacia dei progetti di comunicazione; • Conoscenza delle tecniche di gestione di un ufficio stampa e di realizzazione di sponsorizzazioni ed eventi speciali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negoziazione. • Teamwork. • Problemsolving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Tecniche di presentazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto vendite

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logistica distributiva. • Struttura trade. • Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customersatisfaction. • Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negoziazione. • Teamwork. • Problemsolving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Tecniche di presentazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: Merchandiser

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logistica distributiva. • Struttura trade. • Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customersatisfaction. • Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negoziazione. • Teamwork. • Problemsolving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Tecniche di presentazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto pianificazioni vendite

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logistica distributiva. • Struttura trade. • Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customersatisfaction. • Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negoziazione. • Teamwork. • Problemsolving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Tecniche di presentazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto Servizi Marketing al Consumatore

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logistica distributiva. • Struttura trade. • Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customersatisfaction. • Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negoziazione. • Teamwork. • Problemsolving. • Gestione del tempo. • Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. • Tecniche di presentazione. • Capacità relazionali.

PROFILO: Tecnico di manutenzione

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Manutenzione e impiantistica. 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del processo produttivo. Conoscenza della linea di produzione. Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). Conoscenza della normativa in materia. Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. Prevenzione guasti. Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza delle materie prime. Conoscenza dei principi nutrizionali. Conoscenza dei cicli di lavorazione. Conoscenza delle tecnologie e dei processi alimentari. Conoscenza delle certificazioni di qualità. Conoscenza della normativa tecnica. Conoscenza della sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Gestione del tempo. Problemsolving. Capacità relazionali.

PROFILO: Consumer service

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Commerciale e comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Logistica distributiva. Struttura trade. Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customersatisfaction. Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. 	<ul style="list-style-type: none"> Negoziazione. Teamwork. Problemsolving. Gestione del tempo. Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. Tecniche di presentazione. Capacità relazionali.

PROFILO: Manutentore

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Manutenzione e impiantistica. 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del processo produttivo. Conoscenza della linea di produzione. Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). Conoscenza della normativa in materia. Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. Prevenzione guasti. Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Gestione del tempo. Problemsolving. Capacità relazionali.

PROFILO: Progettista impianti

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Manutenzione e impiantistica. 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del processo produttivo. Conoscenza della linea di produzione. Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). Conoscenza della normativa in materia. Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. Prevenzione guasti. Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. Conoscenza dei cicli di lavorazione. Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. Conoscenza delle certificazioni di qualità. Progettazione e realizzazione macchine e impianti. Stesura capitolati tecnici. Installazione degli impianti e messa in produzione. Conoscenza delle tecniche di manutenzione. Conoscenza della componentistica degli impianti. Conoscenza del Cad e del disegno industriale. Conoscenza della sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale. Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. Conoscenza della sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale. 	<ul style="list-style-type: none"> Problemsolving. Capacità relazionali. Conoscenza dei principi di project management.

PROFILO: Tecnico disegnatori/progettisti cad

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Manutenzione e impiantistica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del processo produttivo. • Conoscenza della linea di produzione. • Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). • Conoscenza della normativa in materia. • Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. • Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. • Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. • Prevenzione guasti. • Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Gestione del tempo. • Problemsolving. • Capacità relazionali.

RUOLI TRASVERSALI

PROFILO: Ricercatore

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> • Manutenzione e impiantistica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. • Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. • Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingue. • Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del processo produttivo. • Conoscenza della linea di produzione. • Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). • Conoscenza della normativa in materia. • Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. • Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. • Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. • Prevenzione guasti. • Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork. • Gestione del tempo. • Problemsolving. • Capacità relazionali.

PROFILO: Project Manager

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Manutenzione e impiantistica. 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del processo produttivo. Conoscenza della linea di produzione. Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). Conoscenza della normativa in materia. Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. Prevenzione guasti. Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Gestione del tempo. Problemsolving. Capacità relazionali.

PROFILO: Auditor

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Manutenzione e impiantistica. 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del processo produttivo. Conoscenza della linea di produzione. Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). Conoscenza della normativa in materia. Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. Prevenzione guasti. Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Gestione del tempo. Problemsolving. Capacità relazionali.

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> Manutenzione e impiantistica. 	<ul style="list-style-type: none"> Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue. Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del processo produttivo. Conoscenza della linea di produzione. Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). Conoscenza della normativa in materia. Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. Prevenzione guasti. Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork. Gestione del tempo. Problemsolving. Capacità relazionali.

A.G.C.I., CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP

e

C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L.

Le parti

premessi che

- è convinzione comune che la forma cooperativa sia una tipologia di impresa che può contribuire al rilancio del Paese, valorizzare il ruolo del lavoro, sviluppare le istanze di partecipazione dei lavoratori all'impresa e di autogestione, perseguire il raggiungimento dell'obiettivo di assicurare buona e stabile occupazione, concorrere nel processo di coesione sociale e nella promozione delle politiche di inclusione;
- è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel quadro di una iniziativa congiunta, anche attraverso la predisposizione di un Avviso Comune per il contrasto ai fenomeni del *dumping* contrattuale e della cooperazione "spuria";
- A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. riconoscono reciprocamente di essere i soggetti maggiormente rappresentativi rispettivamente nell'ambito delle imprese cooperative e dei loro lavoratori;
- è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire la crescita della qualità, della diversità, dell'innovazione del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed al miglioramento delle condizioni di lavoro, la crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
- fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'o-

biiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori;

- è condivisa l'esigenza che la contrattazione collettiva comune realizzi compiutamente e celermente i principi e le intese raggiunte con il presente accordo, valorizzando la specificità del lavorare in cooperativa e salvaguardando la competitività delle imprese;
- fermo restando il diritto di ogni lavoratore, sia esso dipendente sia esso socio, di aderire ad associazioni di rappresentanza sindacale, per quanto concerne l'esercizio dei diritti di cui al Titolo III della legge 300/1970, nonché per gli altri rinvii di cui alla legge 142/2001 (articoli 3 e 6), le parti si impegnano a proseguire nei prossimi mesi il confronto sul Tavolo dedicato ad identificare specifiche soluzioni ai rinvii che il Legislatore ha demandato alle parti.

Tutto ciò premesso con il presente accordo le parti, intendendo aggiornare il proprio accordo interconfederale del 18 settembre 2013, che si intende pertanto assorbito dalla presente intesa, convengono quanto segue

- A) Il presente accordo definisce un sistema di regolazione delle relazioni contrattuali sulla base di un'ampia esperienza sviluppata positivamente a partire dal congiunto Protocollo di Relazioni Industriali del 5 aprile 1990.

Le disposizioni della presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte.

In caso di nuove adesioni alla presente intesa – realizzabili attraverso formale sottoscrizione della stessa rispettivamente da organizzazioni sindacali con le sottoscritte parti cooperative, previa verifica con le sottoscritte parti sindacali, e da organizzazioni datoriali con le sottoscritte parti sindacali, previa verifica con le sottoscritte parti cooperative - i soggetti aderenti e le loro Organizzazioni Categoriale sono vincolati al rispetto del presente accordo e, quindi, a porre termine, tramite formale recesso, all'applicazione sia di accordi esistenti che contengano e/o prevedano norme, contenuti e procedure in violazione della presente intesa, sia di contrattazioni collettive di lavoro che determinino costi inferiori, per effetti diretti, indiretti o differiti, di quelli definiti, per analoghi ambiti di applicazione, dai contratti collettivi stipulati dalle sottoscritte parti o dalle loro organizzazioni settoriali, rinunciando, altresì, a stipularne di nuovi.

La mancata osservanza di quanto sopra provocherà la decadenza della adesione alla presente intesa.

B) MISURAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA

- I. Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente Accordo, o ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito secondo quanto previsto dalla lettera

A, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria o della contrattazione collettiva di secondo livello in sede territoriale, come prevista da CCNL, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

- II. Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie di cui al punto precedente.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo CCNL individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

- III. Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens o Dmag) e per gli operai del settore costruzioni dalle Casse Edili.

AGCI, Confcooperative, Legacoop, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al CNEL.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate, per effetto della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, ad AGCI, Confcooperative, Legacoop e al CNEL.

Ciascun datore di lavoro, attraverso i moduli Uniemens o Dmag, indicherà nell'apposita sezione il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo, nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole secondo quanto previsto dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970 n.300). Con riferimento al settore agricolo ulteriori dati saranno rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

- IV. In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti

e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini delle rilevazioni della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale e su base provinciale sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

In fase di prima applicazione della presente intesa, i tempi attuativi saranno definiti nell'ambito della convenzione con Inps.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole) e in cui siano presenti

r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.

- V. Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle r.s.u. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto XIX della parte terza della lettera del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Regionale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo sia per quelle elette precedentemente entro i tre anni precedenti l'effettivo avvio della rilevazione e ancora validamente in carica.

Il Comitato Regionale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle r.s.u. validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria e per provincia, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole) ove siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo c.c.n.l. - secondo quanto previsto ai punti B.2, commi IV e V, dell'accordo interconfederale del 18 settembre 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati. Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle parti stipulanti il presente

accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro e alle singole realtà provinciali.

- VI. I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:
- per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;
 - ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti.

Ai fini dell'utilizzo dei dati di cui sopra in fase di prima applicazione le parti determineranno le decorrenze in occasione della stipula della convenzione con l'INPS.

C) REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Parte prima – Regole generali sulle forme di rappresentanza in azienda

- Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole) dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.
- Nel caso di unità produttive con più di quindici lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole) ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:
 - dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
 - alla scadenza della rsa, l'eventuale passaggio alle r.s.u. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.
- In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della r.s.u. in carica fino alla costituzione della nuova r.s.u., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Parte seconda – Modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale del 13 settembre 1994 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

I. AMBITO ED INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole), ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei lavoratori di cui sopra i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre 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. Sono fatte salve le disposizioni di miglior favore già previste dai CCNL.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto IV, parte terza, a condizione che si siano preventivamente e formalmente impegnate al rispetto integrale dei contenuti del presente accordo.

L'iniziativa può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. ove validamente esistente.

II. COMPOSIZIONE

Alla costituzione della r.s.u. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

III. NUMERO DEI COMPONENTI

Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 lavoratori nelle unità produttive che occupano fino a 3000 lavoratori;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

IV. DIRITTI, PERMESSI, LIBERTÀ SINDACALI, TUTELE E MODALITÀ DI ESERCIZIO

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai C.C.N.L. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

V. CLAUSOLA DI ARMONIZZAZIONE

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

VI. DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

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

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della r.s.u. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

VII. DECISIONI

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella lettera E.

Le r.s.u. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

VIII. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo o che, comunque, partecipando alla costituzione delle rsu si impegnano a rispettare la disciplina in esso contenuta per effetto di quanto previsto dal punto IV, parte terza, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo, o ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito secondo quanto previsto dalla lettera A, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u..

Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo.

Parte terza – Disciplina della r.s.u.

I. MODALITÀ PER INDIRE LE ELEZIONI

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto I parte seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

II. QUORUM PER LA VALIDITÀ DELLE ELEZIONI

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

III. ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione dell'Accordo Interconfederale del 13 settembre 1994, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

IV. PRESENTAZIONE DELLE LISTE

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 1. accettino espressamente e formalmente di rispettare integralmente i contenuti del presente accordo;
 2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 lavoratori. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 lavoratori la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto V, dopo la scadenza del termine per la

presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto VII, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

V. COMMISSIONE ELETTORALE

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale. Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dall'unità produttiva, non candidato.

VI. COMPITI DELLA COMMISSIONE

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

VII. AFFISSIONI

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto I, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

VIII. SCRUTATORI

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

IX. SEGRETEZZA DEL VOTO

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

X. SCHEDE ELETTORALI

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

XI. PREFERENZE

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

XII. MODALITÀ DELLA VOTAZIONE

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

XIII. COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto VIII, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

XIV. ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

XV. RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

XVI. COMPITI DEL PRESIDENTE

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto XIV, la firma accanto al suo nominativo.

XVII. OPERAZIONI DI SCRUTINIO

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

XVIII. ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito secondo l'ordine di presentazione delle liste, al candidato più anziano e, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.

XIX. RICORSI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato regionale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Direzione aziendale e al Comitato regionale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione cooperativa territoriale.

XX. COMITATO REGIONALE DEI GARANTI (O ANALOGO ORGANISMO CHE DOVESSE ESSERE COSTITUITO PER LO SCOPO)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato regionale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello regionale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DIL o da un suo delegato nel territorio interessato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

XXI. COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA R.S.U.

La nomina dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

XXII. ADEMPIMENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

D) TITOLARITÀ ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

- I. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.
- II. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo - o le Federazioni aderenti ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito secondo quanto previsto dalla lettera A - che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL.
- III. Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del C.C.N.L. definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al precedente punto I, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% + 1.

- IV. I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.
- V. Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa o alle Confederazioni che abbiano aderito alla medesima intesa, secondo quanto previsto dalla lettera A. Conseguentemente le Parti firmatarie, o che avranno successivamente aderito, e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

E) TITOLARITÀ ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO

Parte prima – Norme comuni

- I. La contrattazione collettiva di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.
- II. I contratti collettivi di secondo livello possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi di secondo livello possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

- III. Ove tali specifiche intese modificative non siano previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi di secondo livello, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro se:
- a) conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda e d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A;
 - b) conclusi con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A. Tali intese non produrranno, altresì, effetti per le imprese dove siano presenti rappresentanze sindacali operanti in azienda. Nelle imprese dove opera la rappresentanza sindacale le intese modificative potranno essere definite seguendo le procedure di cui alla precedente lettera a).
- IV. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

Parte seconda – Norme specifiche per la contrattazione collettiva in sede territoriale

- I. I contratti collettivi territoriali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza alle imprese ricadenti nel campo di applicazione e vincolano tutte le associazioni sindacali territoriali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A, se approvati dalle suddette associazioni sindacali territoriali che, singolarmente o insieme ad altre abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel territorio e nel settore pari almeno al 50% più 1. Tale rappresentatività è riferita ai dati dell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione elaborata sulla base dei criteri di misurazione previsti alla lettera B. Misurazione e Certificazione della rappresentanza.
- II. I suddetti contratti devono essere sottoposti alla consultazione certificata dei lavoratori, con approvazione a maggioranza semplice, le cui modalità saranno stabilite dalle categorie sindacali nazionali per ogni singolo contratto nazionale e comunicate alle parti contrattuali cooperative preventivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.
- III. Le parti si incontreranno entro otto mesi dalla stipula della presente Intesa per effettuare una valutazione su eventuali problematiche emerse.

Parte terza - Norme specifiche per la contrattazione collettiva in sede aziendale

- I. I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A, operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente accordo.
- II. In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Al fine di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A, oppure almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;

F) CLAUSOLE E PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

- I. Le partifirmatarie del presente accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.
- II. Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.
- III. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le

conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

- IV. Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino una temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.
- V. I contratti collettivi di secondo livello, approvati alle condizioni previste e disciplinate alla lettera E. del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

G) CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

- I. Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.
- II. In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla lettera F del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.
- A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, o ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito secondo quanto previsto dalla lettera A, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti delle organizzazioni confederali cooperative, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.
- Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.
- III. Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, di cui 3 designati dalle A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e 3 C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. Unsettimocomponente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

- IV. Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.
- V. Infine, le parti nel definire il presente accordo:
1. confermano di volere dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva di secondo livello per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia – volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede di secondo livello contrattuale;
 2. ribadiscono che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti e conseguentemente si impegnano ad attenersi al presente accordo, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, abbiano il medesimo comportamento.

Roma, 28 luglio 2015

A.G.C.I.

C.G.I.L.

CONFCOOPERATIVE

C.I.S.L.

LEGACOOP

UIL

Allegato 13

Fac-simile Attestazione dell'attività formativa

Dati Cooperativa

Ragione sociale _____
Sede indirizzo _____
P.Iva/ codice fiscale _____

Dati Dipendente

Cognome _____ Nome _____ C.F. _____

Oggetto formazione

Oggetto formazione	Durata in ore/periodo	Tipo di competenza acquisita	Modalità attuative	Livello competenze acquisite
	Ore _____ Periodo _____	CB-conoscenza di base CT-conoscenze trasversali CSR.-Conoscenze specifiche di ruolo C-capacità	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> Interna <input type="checkbox"/> FAD <input type="checkbox"/> Esterna presso _____ <input type="checkbox"/> _____	(anche con richiamo ad altro certificato o attestato riconosciuto)
	Ore _____ Periodo _____	CB-conoscenza di base CT-conoscenze trasversali CSR.-Conoscenze specifiche di ruolo C-capacità	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> Interna <input type="checkbox"/> FAD <input type="checkbox"/> Esterna presso _____ <input type="checkbox"/> _____	

Fac-simile certificazione formazione individuale erogata in materia di salute, sicurezza e tutela dell'ambiente

Oggetto formazione	Durata in ore/periodo	Tipo di competenza acquisita	Modalità attuative	Livello competenze acquisite
	Ore _____ Periodo _____	CB-conoscenza di base CT-conoscenze trasversali CSR.-Conoscenze specifiche di ruolo C-capacità	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> Interna <input type="checkbox"/> FAD <input type="checkbox"/> Esterna presso _____ <input type="checkbox"/> _____	(anche con richiamo ad altro certificato o attestato riconosciuto)
	Ore _____ Periodo _____	CB-conoscenza di base CT-conoscenze trasversali CSR.-Conoscenze specifiche di ruolo C-capacità	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> Interna <input type="checkbox"/> FAD <input type="checkbox"/> Esterna presso _____ <input type="checkbox"/> _____	

La Cooperativa _____

Firma del dipendente _____

Data _____

Nota

Conoscenze di base: capacità elementari necessarie per l'occupazione nello specifico contesto aziendale (es. conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, conoscenza della filiera dei soci cooperatori e del funzionamento di una società cooperativa).

Conoscenze trasversali: capacità che permettono al lavoratore di agire consapevolmente in un contesto lavorativo sempre più complesso e di affrontare le sfide poste dai modelli organizzativi sempre più internazionali, digitalizzati e interconnessi (ad esempio: lingue, utilizzo del PC e dei sistemi informativi aziendali, utilizzo di macchinari 4.0, conoscenza delle esigenze di produzione dei soci e dell'azienda).

Competenze specifiche di ruolo: conoscenze e capacità tecnico operative tipiche della qualifica professionale (ad esempio: conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi Haccp, conoscenza del sistema, conoscenza del sistema di rintracciabilità, conoscenze in materia di ambiente e economia circolare, conoscenza dei sistemi digitali utilizzati in azienda, ecc.). **Capacità:** attitudini personali che interessano le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro (es. teamwork, problem solving ecc..)

MODELLO DI DICHIARAZIONE PER IMPRESA COOPERATIVA

La cooperativa ritiene inaccettabile ogni atto, prassi o comportamento che si configuri come mancato rispetto delle diversità e in particolare come molestia o violenza nel luogo di lavoro secondo quanto definito nell'Accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020 firmato da A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L.

Le discriminazioni, le molestie e le violenze sono quelle esercitate da uno o più superiori, da soci o da uno o più lavoratori o lavoratrici, anche 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.

Nel riconoscere il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da simili atti o comportamenti e che vadano denunciate le discriminazioni, le molestie o le violenze subite sul luogo di lavoro, la cooperativa si impegna ad adottare opportune misure nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati o accertati. La cooperativa s'impegna a valorizzare la Commissione aziendale sulle *Pari Opportunità* se esistente, quale sede in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori enunciati nell'Accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020.

Nell'impresa cooperativa ... tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata oltre che la professionalità la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza, civiltà e di reciproca correttezza.

Il Presidente
del Consiglio di Amministrazione

_____, ___/___/___

INDICE

PARTE PRIMA	5
Art. 1 - Sfera di applicazione	5
Art. 2 - Struttura della contrattazione collettiva	6
Art. 3 - Decorrenza e durata - Procedure di rinnovo del CCNL	10
Art. 4 - Procedure di rinnovo degli accordi di 2° livello	10
Art. 5 - A) Premio per obiettivi B) Elemento di garanzia retributiva C) trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello	11
Art. 6 - Diritti di informazione. Confronto	16
Art. 7 - Relazioni industriali	19
Art. 8 - Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro	28
Art. 9 - Formazione professionale	32
Art. 10 - Appalti, decentramento produttivo e terzizzazioni.	34
Art. 11 - Diritti sindacali	36
Art. 12 - Difesa della dignità della persona	42
Art. 13 - Conciliazione delle controversie e raffreddamento del conflitto	44
Art. 14 - Affissione del contratto e contributo servizio contrattuale	45
PARTE SECONDA	47
Art. 15 - Assunzione	47
Art. 16 - Periodo di prova	47
Art. 17 - Disciplina del rapporto a tempo determinato	48
Art. 17 bis - Somministrazione di lavoro	51
Art. 18 - Lavoro a tempo parziale	51
Art. 19 - Riserva su assunzioni	54
Art. 20 - Stagionalità	55
Art. 21 - Classificazione dei lavoratori	56
Art. 22 - Disciplina delle mansioni	62
Art. 23 - Quadri	64
Art. 24 - Apprendistato professionalizzante	65
Art. 25 - Contratto di formazione e lavoro (abrogato)	68
Art. 26 - Donne, fanciulli e adolescenti	68
Art. 27 - Orario di lavoro	68
Art. 28 - Flessibilità degli orari	72
Art. 28 bis	72
Art. 28 ter	73
Art. 28 quater - Telelavoro e lavoro "agile"	74
Art. 28 quinques - Diritto alla disconnessione	77
Art. 29 - Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni	77

Art. 30 - Riposo per i pasti	80
Art. 31 - Riposo settimanale	81
Art. 32 - Giorni festivi - Festività infrasettimanali e nazionali	81
Art. 33 - Interruzione del lavoro. Recuperi	82
Art. 34 - Occupazione e orario di lavoro	82
Art. 35 - Ferie	83
Art. 36 - Diritto allo studio. Lavoratori studenti	84
Art. 37 - Servizio militare - Cooperazione internazionale - Volontariato	86
Art. 38 - Congedo matrimoniale	87
Art. 39 - Trasferte	87
Art. 40 - Trasferimenti	88
Art. 41 - Malattia e infortunio non sul lavoro	89
Art. 42 - Infortunio sul lavoro	94
Art. 43 - Tutela delle lavoratrici madri	95
Art. 44 - Lavoratori svantaggiati. Assunzioni obbligatorie	96
Art. 45 - Trattamento economico	97
Art. 46 - Aumenti periodici di anzianità	101
Art. 47 - Tredicesima e quattordicesima mensilità	102
Art. 48 - Indennità maneggio denaro. Cauzione	103
Art. 49 - Cottimi	103
Art. 50 - Indennità di disagio	103
Art. 51 - Regolamento aziendale. Norme speciali - Prestiti	104
Art. 52 - Assenze e permessi	104
Art. 53 - Indumenti di lavoro - generi in natura - utensili di lavoro - spogliatoi	105
Art. 54 - Visite di inventario e visite personali di controllo	105
Art. 55 - Disciplina aziendale	105
Art. 56 - Preavviso di licenziamento e dimissioni	108
Art. 57 - Trattamento di fine rapporto	109
Art. 58 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda	111
Art. 59 - Mense aziendali	111
Art. 60 - Norme generali e inscindibilità delle disposizioni contrattuali	111
Art. 61 - Previdenza complementare volontaria	112
Art. 62 - Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari, per le donne vittime di violenza di genere e permessi per l'assistenza intragenerazionale	113
Art. 62 bis - Cessione solidale ROL e Ferie	116
Art. 63 - Permessi per eventi e cause particolari	116
Art. 64 - Assistenza sanitaria integrativa e diritto alle prestazioni bilaterali	117
Art. 65 - Fondo aiuti e solidarietà	119
Art. 66 - Disposizione finale	119

Protocollo aggiuntivo per i viaggiatori e piazzisti	121
Appendice all'art. 6 della parte comune	122
Sistema di informazione	122
Art. 1 - Qualifiche	123
Art. 2 - Retribuzione	124
Art. 3 - Modalità di corresponsione della retribuzione	124
Art. 4 - Provvigioni	125
Art. 5 - Tredicesima e quattordicesima mensilità	125
Art. 6 - Maneggio denaro	126
Art. 7 - Cauzione (Soppresso)	126
Art. 8 - Diarie e rimborsi spese	127
Art. 9 - Riposo settimanale	127
Art. 10 - Prestazione lavorativa settimanale e annuale	127
Art. 11 - Trattamento di malattia e di infortunio	128
Art. 12 - Posto di lavoro	130
Art. 13 - Norme di comportamento	131
Art. 14 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	131
Art. 15 - Rischio macchina	132
Art. 16 - Risoluzione del rapporto per mancati viaggi	133
Art. 17 - Premio per obiettivi	133
Art. 18 - Rappresentanza sindacale	133
Art. 19 - Organi di coordinamento delle rappresentanze sindacali	134
Art. 20 - Permessi per cariche sindacali	134
Art. 21 - Assemblea	135
Art. 22 - Procedura per controversie applicative	135
Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera	137
Norme sostitutive	137
1 - Relazioni industriali - Osservatorio settore saccarifero	137
2 - Comitati aziendali europei di gruppo	138
3 - Rappresentanza sindacale unitaria	138
4 - Assemblea	139
5 - Permessi sindacali	140
6 - Versamento dei contributi sindacali	140
7 - Periodo di prova	145
8 - Disciplina del rapporto a tempo determinato e stagionalità	145
9 - Lavoratori discontinui	150
10 - Disciplina delle mansioni	152
11 - Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato.	153

12 -Orario di lavoro - Lavoro supplementare, straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni - maggiorazioni - Riposo per pasti	154
13 -Giorni festivi - festività infrasettimanali e nazionali	160
14 -Ferie	161
15 -Infortunio sul lavoro - Malattia e infortunio non sul lavoro	162
16 -Modalità di corresponsione della retribuzione	166
17 -Aumenti periodici di anzianità	168
18 -Tredicesima e quattordicesima mensilità	169
19 -Premio per obiettivi	170
20 -Indennità maneggio denaro - cauzione	174
21 -Trasferte	174
22 -Trasferimenti	175
23 -Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro	176
24 -Preavviso di licenziamento e di dimissioni	177
25 -Trattamento di fine rapporto	179
26 -Diritti sindacali - aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive	180
Norme integrative	181
27 -gratifica venticinquennale	181
28 -Maggiorazioni di zona	181
29 -Assicurazione contro i rischi del lavoro	181
30 -Alloggi di servizio	182
31 -Professionalità dei lavoratori	182
32 -Quadri	182
33 -Mense aziendali	183
Allegati alle disposizioni specifiche per gli addetti al settore saccarifico	184
All. A - Accordo 28 gennaio 1969 relativo all'industria saccarifera	184
All. B - Accordo integrativo per il settore saccarifero	185
ALLEGATI AL CCNL	187
All. 1 - Principi informativi del sistema contrattuale	187
All. 2 - Principi informativi del sistema contrattuale	188
All. 3 - Protocollo d'intesa, 13 luglio 1984	189
All. 4 - Protocollo 5 aprile 1990	190
All. 5 - Protocollo 23 luglio 1993	198
All. 6 - Verbale di accordo 7 febbraio 1994	203
All. 7 - Protocollo d'intesa 5 ottobre 1995 per l'applicazione del D.LGS. 19 settembre 1994 n. 626	206
All. 7 bis - Protocollo d'intesa 5 ottobre 1995 per l'applicazione del D.LGS. 19 settembre 1994 n. 626	207

All. 8 - Orario di lavoro	217
All. 9 - Diritti sindacali	218
All. 10 - verbale di accordo sulle modalità di fruizione delle ferie	219
All. 11 - Apprendistato professionalizzante. Elenco delle figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali	220
All. 12 - Accordo Interconfederale sulla rappresentanza 28 luglio 2015	281
All. 13 - Fac-simile di modello di attestazione avvenuto svolgimento corso di formazione professionalizzante	300
All. 14 - Modello di dichiarazione contro le molestie e la violenza nel luogo di lavoro	302

