

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE COOPERATIVE DI TRASFORMAZIONE DI PRODOTTI AGRICOLI E ZOOTECNICI E LAVORAZIONE PRODOTTI ALIMENTARI

Il giorno 22 luglio 2003 in Roma

tra

-AGCI - AGRICOLTURA, rappresentata dal Presidente Nino Silverio, dal Responsabile Relazioni Industriali Filippo Turi, assistiti da Mauro Vagni, Roberto Minguzzi e Randolfo Natali;

-ANCA (Associazione Nazionale Cooperative Agroalimentari) - Legacoop - rappresentata dal suo Presidente Sergio Nasi, dal Responsabile delle Relazioni Industriali Sergio Caselli, assistiti da Carlo Marignani, Responsabile Ufficio Relazioni Industriali di Legacoop, e da una delegazione composta da: Sergio Andreoli, Mauro Batoli, Vanis Bruni, Moris Ferretti, Luigino Franco, Massimo Gallina, Lorenzo Giberti, Giuliano Massari, Lauro Mauri, Paolo Migliori, Emer Silingardi;

-Federazione Nazionale Cooperative Agricole ed Agroalimentari - Confederazione Cooperative Italiane - rappresentata dal Presidente Paolo Bruni e da una delegazione composta da Maurizio Ottolini, Fabiola Di Loreto, Ugo Menesatti, Paolo Abballe, Ciro Fanzo, Lanfranco Gualtieri, Tommaso Mario Abrate, Paolo Bruni, Luigi Pasetto, Michele Bechis, Giovanni Cucchi, Antonio Ferraguti, Santo Ingresso, Valerio Poi, Luigi Falco, assistita per Confcooperative dal Responsabile del Servizio Sindacale Ferruccio Pelos e da Sabina Valentini del Servizio Sindacale Confederale;

e

-la FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Albino Gorini, dal Segretario Generale Aggiunto Uliano Stendardi, e dai Segretari Nazionali: Augusto Cianfoni, Pietro Massini, Carmelo Mazzotta, Giovanni Pastrello, Sergio Retini, Armando Zanotti assistiti dal Sig. Giovanni Mattocchia e dai Segretari Regionali: Paolo Carrozzino, Stefano Faiotto, Aurelio Di Salvo, Tiziano Faes, Mauro Filippi, Paolo Frascella, Giorgio Galbusera, Giampiero Giampieri, Silvano Giangiacomi, Salvatore Gioacchino, Giuseppe Gualtieri, Antonio Lapadula, Angelo Manzotti, Graziano Meloni, Paul Mulser, Vincenzo Niro, Maurizio Ori, Alvaro Pedemonti, Claudio Riso, Fabrizio Scatà;

-la FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Chiriaco Francesco, dai Segretari Nazionali Giorgio Scirpa, Patrizia Consiglio, Giancarlo Battistelli, Stefania Crogi, dai Sigg. Claudio Sala e Ivano Comotti del Dipartimento Agricoltura, e dai componenti la delegazione trattante nelle persone dei Sigg. Brancaccio Giuseppe, Gualerzi Ivano, Savoldi Oriella, Lunghi Alessandro, Favara Giuseppe, De Nicola Pietro, Gaiani Andrea, Greco Efrem, Rabitti Claudio, Rossigni Mario;

-la UILA-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza e dai Segretari Nazionali Tiziana Bocchi, Pasquale Papiccio, Pietro Pellegrini, Giampiero Sambucini, dal Tesoriere Enrico Tonghini e dai componenti la delegazione Rosanna Benazzi, Giancarlo Geri, Guido Majrone, Fabrizio Rovatti, Emilio Maggese, Aldo Scanferlato e Alessandro Scarponi;

si è concordato di rinnovare il CCNL 5 luglio 1999 per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari scaduto il 31 maggio 2003.

Parte Prima

Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE PARTI

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

IMPEGNO DELLE PARTI

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

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

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

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

Art. 2 - Struttura della contrattazione collettiva

PREMESSA

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

-attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;

-regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una evoluzione delle relazioni di lavoro medesima tale da consentire una dinamica degli effetti economici conforme al punto 2 del capitolo "assetti contrattuali" del richiamato protocollo 23 luglio 1993 ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

2) A questi fini le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle RSU costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 13/09/1994, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

3) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di dare piena applicazione e far rispettare ai soggetti interessati, per il periodo di loro validità, il contratto nazionale e le norme regolanti le relazioni industriali da esso previste.

4) Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro cooperativo e riconoscendosi nel titolo 6 del Protocollo di Relazioni Industriali del 5/04/1990 tra Centrali Cooperative ed OOSS Nazionali, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993.

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.

Al fine di pervenire a soluzioni condivise che potrebbero anche essere proposte dalle Parti alle Confederazioni, le Parti stesse si incontreranno entro il 31/12/2003.

Incontri intermedi saranno tenuti in caso di apertura dell'eventuale tavolo interconfederale sulla riforma del Protocollo 23 luglio 1993.

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

A)- COMPETENZE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

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

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

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

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

B)- COMPETENZE DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

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

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

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

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

- 1) Istituzione del Premio per obiettivi e relative norme attuative (art. 5);
- 2) eventuale elevazione del numero degli RLS da 3 a 4 nelle cooperative o

unità produttive con più di 450 dipendenti (art. 8, lettera d), 2° comma);

3) eventuali controversie nell'applicazione dell'inquadramento del personale, così come l'inquadramento del personale derivante da innovazioni tecnologiche e/o nell'organizzazione del lavoro che comportino modifiche di mansioni (art. 21, I) classificazione, 2° comma);

4) definizione di norme sul diritto, i criteri e le modalità di accesso dei giovani con contratto di formazione e lavoro alle erogazioni retributive derivanti dall'istituzione del Premio per obiettivi (art. 25, 2° comma);

5) i seguenti aspetti relativi alla distribuzione dell'orario di lavoro (art. 27):

a) eventuale distribuzione settimanale su 6 giorni (3° comma, integrato dall'ultima nota a verbale dell'art. 29);

b) schemi di distribuzione su base annuale, mensile e settimanale (4° comma);

c) diverse modalità, nei confronti di quanto stabilito al 9° comma, di utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle festività abolite (10° comma);

d) programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie (anche su disposizione dell'art. 35, 4° comma) ed all'utilizzo dei riposi individuali, come previsto dal 1° comma della parte "Programmazione annuale degli orari di lavoro";

e) a fronte di aumenti dell'occupazione, distribuzione dell'orario di lavoro negli stabilimenti dislocati nelle aree di cui alla legge n. 183/76 secondo le opzioni previste dall'ultimo comma della parte "Programmazione annuale degli orari di lavoro";

6) modalità applicative relative all'utilizzo delle riduzioni di orario, nella realizzazione della flessibilità degli orari (art. 28, 6° comma);

7) verifica delle esigenze di ipotesi di lavoro oltre le 40 ore settimanali al di là dei casi previsti dal 4° comma, dello stesso articolo (art. 29, 6° comma integrato dall'ultima nota a verbale dello stesso articolo);

8) accordi per garantire lo svolgimento della attività produttiva in caso di assenze per il diritto allo studio (art. 36, 4° comma) e definizione dei criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari di tali diritti nella eventualità di cui al 9° comma dello stesso art. 36;

9) possibilità di definire l'istituzione di una indennità di trasferta (art. 39, 8° comma);

10) facoltà di accordi per il superamento di mense aziendali esistenti (art. 59, 1° comma).

Sono titolari della negoziazione in sede aziendale negli ambiti, per le materie e con le procedure stabilite dal presente contratto le RSU costituite ai sensi dell'accordo interconfederale del 13/09/1994 e dell'art. 11 e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti.

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

Il presente punto recepisce la normativa in materia di contrattazione

aziendale concordata tra le parti col protocollo sottoscritto il 7 febbraio 1994 (all. n. 8).

C)- CONTRATTAZIONE TERRITORIALE DI COMPARTO MERCEOLOGICO

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

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

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

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

IMPEGNO DELLE PARTI

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

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

Art. 3 - DECORRENZA E DURATA - PROCEDURE DI RINNOVO DEL CCNL

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico decorre dal 1° giugno 2003 ed ha validità, per la parte normativa, fino al 31 maggio 2007 e, per la parte economica, fino al 31 maggio 2005.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto 6 mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R per la parte normativa. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative almeno tre mesi prima della scadenza quadriennale del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità e i criteri specificatamente previsti nel 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 (all. n. 7).

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al secondo comma del presente articolo comporta, come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.

La richiesta per il rinnovo della parte retributiva dovrà essere presentata entro i novanta giorni prima della data della scadenza biennale.

La trattativa per il rinnovo della parte retributiva avrà inizio entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta di rinnovo.

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 quattro anni e la contrattazione per il rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni.

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.

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.

NOTA A VERBALE

Fermo restando quanto previsto al 1° comma del presente articolo, la ricontrattazione degli accordi conclusi in attuazione del protocollo di settore 7 febbraio 1994 non potrà, comunque, aver luogo prima del gennaio 2006.

Art. 5 - PREMIO PER OBIETTIVI

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

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni della impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionali, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

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

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

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

Gli importi, i parametri, i meccanismi e le verifiche utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio per obiettivi saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al 2° comma, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e di totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Il Premio come sopra definito sarà di competenza dell'anno di erogazione,

in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Considerata la novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del Premio per obiettivi viene ad assumere nel rinnovato assetto contrattuale, le parti concordano la costituzione di una Commissione paritetica nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

PREMIO DI PRODUZIONE EX ART. 46 CCNL 8/08/1991

Dall'entrata in vigore del presente CCNL non trovano più applicazione le discipline per l'istituzione del "premio di produzione di cui all'art. 46 e per la destinazione di parte di incrementi di produttività di cui all'art. 47 del CCNL 8/08/1991.

Gli importi previsti a tali titoli sono congelati in cifra. Ove siano stati istituiti premi di produzione a norma dell'art. 46 del CCNL 8/08/1991 gli importi da congelare in cifra derivanti dall'applicazione dell'aliquota del 3% sono riportati nella tabella allegata al presente CCNL.

Laddove a livello aziendale sussistono erogazioni economiche collettive, 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 comma precedente; tali armonizzazioni non dovranno comportare oneri aggiuntivi.

EROGAZIONE SOSTITUTIVA DEI PREMI

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:

VALORI ESPRESSI IN EURO

Livello Parametro Importo dei premi dall'1/01/2002

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

A far data dal 1 gennaio 2006, 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 dei premi dall'1/01/2006

1°A	230	28,55
1°	200	24,83
2°	165	20,48
3°A	145	18,00
3°	130	16,14
4°	120	14,90

5°	110	13,66
6°	100	12,41

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 legge n. 297/82 e in applicazione del presente contratto, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

NOTA A VERBALE

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali, concordare condizioni meno onerose di quelle previste nei commi 12, 13 e 14 del presente articolo, tali condizioni si intendono estese alle aziende rappresentate dalle Associazioni firmatarie.

NOTE A VERBALE

1) e 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 conseguente regime contributivo previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della copertura previdenziale dei lavoratori. Le parti auspicano una rapida emanazione di tale provvedimento e si impegnano ad agire affinché le rispettive Confederazioni intervengano in tal senso nei confronti del Governo e degli Organi istituzionali.

Le parti altresì convengono che qualora detta normativa dovesse essere emanata successivamente alla istituzione del Premio per obiettivi le parti contraenti in sede aziendale si incontreranno per adattare l'accordo al modificato contesto normativo garantendo l'invarianza delle erogazioni nette del Premio spettante al lavoratore nel passaggio dalla vecchia alla nuova normativa.

Le parti convengono che, in caso di innovazioni legislative sul fronte fiscale o su quello contributivo non riconducibili alla normativa da emanarsi ai sensi del comma precedente, non potrà essere invocata l'invarianza di cui al medesimo comma.

Le parti si danno inoltre atto che tali premi per obiettivi non sono computabili agli effetti legali e dei vari istituti contrattuali, ivi compreso il TFR e le mensilità aggiuntive.

2) Il presente contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993.

In questo quadro, qualora si verificino contenziosi sulla applicazione della procedura definita coerentemente con quanto previsto dal Titolo 8 del Protocollo di Relazioni Industriali del 5/04/1990 fra Centrali

Cooperative ed OOSS le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le RSU e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere 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 OOSS dei lavoratori, concordano il seguente sistema di informazione.

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

A)- LIVELLO NAZIONALE

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

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

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

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

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

In particolare si esamineranno:

- a) situazioni, prospettive produttive, struttura occupazionale e informazioni sulle assunzioni per sesso, livelli di inquadramento, flussi occupazionali, categorie sociali, anche in rapporto ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione ed all'attuazione dei piani di settore;
- b) entità e destinazione dei finanziamenti pubblici e degli interventi previsti da normative Cee;
- c) fonti di conferimento delle materie prime agricole nelle loro quantità e qualità;
- d) attività di ricerca agro-industriale e di assistenza tecnica e generale delle imprese agricole;
- e) programmi di formazione professionale e utilizzo del fondo sociale

europeo;

f) utilizzo dei sottoprodotti anche in collegamento con il piano di settore e con la programmazione regionale;

g) problematiche attinenti al decentramento produttivo;

h) evoluzione della organizzazione del lavoro, dei ruoli professionali e delle relative funzioni e contenuti;

i) dati sull'andamento dell'occupazione femminile nonché sull'attivazione e promozione di azioni positive per le pari opportunità;

l) informazioni sulla dinamica delle retribuzioni di fatto e del costo del lavoro;

m) informazioni sulle integrazioni settoriali, concentrazioni e fusioni societarie di rilevanza nazionale;

n) 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 OOSS territoriali competenti sulla situazione a consuntivo dell'impresa, sui programmi produttivi e sulle previsioni degli investimenti (ammodernamenti tecnologici e organizzativi, modifica dell'ambiente di lavoro, diversificazioni produttive, ristrutturazioni ed ampliamenti) e dei riflessi sull'organizzazione del lavoro, dei livelli di occupazione, delle dinamiche professionali e del conferimento dei prodotti agricoli da parte dei soci.

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

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

1) progetti relativi all'introduzione di sistemi informativi e di automazione e innovazioni tecnologiche nelle attività aziendali e le relative conseguenze qualitative e quantitative sulla occupazione;

2) situazione e programmi occupazionali prevedendo incontri periodici con la RSU per l'esame della evoluzione della struttura della occupazione per qualifica e per sesso;

3) approvvigionamento delle fonti energetiche e loro utilizzo, e utilizzo di mezzi derivati dal petrolio (contenitori, involucri, imballaggi), sviluppo della ricerca e della realizzazione delle fonti energetiche alternative;

4) programmi di formazione professionale e cooperativa e criteri del loro utilizzo in riferimento all'organizzazione aziendale e del lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti, sesso, monte ore, percorsi e livello di inquadramento finali previsti;

5) iniziative di formazione, iniziative del Fondo sociale europeo e contratti di formazione lavoro e preavviamento al lavoro di giovani, finalizzate a reali prospettive di lavoro stabile, anche in attuazione delle vigenti leggi in materia di occupazione giovanile;

6) produzioni previste e fonti, qualità e quantità del conferimento delle materie prime e dei semilavorati;

7) politiche commerciali e distributive sui mercati interni ed esteri;

8) entità e destinazione dei finanziamenti pubblici nazionali e comunitari, sulla base di piani di settore, delle leggi di programmazione territoriale e nazionale;

9) Operazioni di decentramento di attività e lavorazioni date a commessa. La cooperativa fornirà alle RSU, nel rispetto della Legge 675/96 e successive modificazioni e integrazioni, gli elementi di valutazione qualitativa e quantitativa (natura, personale impiegato, presenza media dei lavoratori, prezzo pattuito, nonché le clausole previste dall'art. 10) circa le operazioni date in appalto all'interno dell'azienda.

10)attività di ricerca agro-industriale, conferimenti e assistenza tecnica e generale alle imprese agricole, nuove produzioni e miglioramento della qualità dei prodotti;

11)assunzioni per sesso, per livelli di inquadramento e flussi occupazionali, per categorie sociali (lavoro protetto, immigrati, etc.);

12)attivazione di azioni positive per quanto concerne l'accesso al lavoro, gli sviluppi professionali di carriera e la valorizzazione del lavoro femminile, anche in relazione alle disposizioni europee e alla normativa di legge;

13)con tempestività e ove possibile preventivamente, modifiche degli assetti societari, significativi progetti di ristrutturazione, concentrazioni, integrazioni e fusioni;

14)eventuali interventi per il superamento delle barriere architettoniche in relazione alle norme di legge vigenti.

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

-sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;

-su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione complessiva; ciò per consentire alle OSR 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.

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.

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.

Ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità, le parti intendono in tal modo sviluppare un nuovo 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 del completamento del mercato unico europeo.

A)- OSSERVATORIO NAZIONALE - SEZIONE DI SETTORE

Al fine di raccogliere, elaborare ed utilizzare gli elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico sui temi di rilevante interesse reciproco sotto indicati, le parti si impegnano a realizzare entro il periodo di validità del CCNL, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al punto 5 del Protocollo interconfederale del 5/04/1990 una sezione apposita riguardante la cooperazione del settore con lo scopo precipuo di ricerca, informazione, analisi su temi di supporto al confronto quali:

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

i) particolare rilevanza deve assumere il problema dello sviluppo industriale ed occupazionale del mezzogiorno;

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) l'introduzione della moneta unica e le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea;

o) 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;

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) i patti territoriali e i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale concernenti l'industria alimentare;

s) in raccordo con la Consulta delle Parti fondatrici, le varie fasi di crescita ed affermazione di FILCOOP nel settore, con particolare riferimento alla raccolta delle adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;

t) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento consuntivo della stessa.

Il funzionamento della sezione di settore, coordinato con l'Osservatorio nazionale interconfederale, è previsto da apposito regolamento allegato al presente CCNL. Il regolamento sulla base delle intese intercorse in sede di rinnovo del presente CCNL prevede tra l'altro i modi più efficaci per supportare l'attività della sezione dell'Osservatorio con le necessarie risorse tecniche e finanziarie.

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, anche alla luce di quanto affermato nel Patto sociale del 1° febbraio 1999, che nella sezione di settore saranno condotti approfondimenti nell'impegno costante della diffusione della "cultura della formazione".

Verrà costituita una specifica articolazione della sezione dell'Osservatorio, alla quale sono attribuiti i seguenti compiti:

-ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema

imprenditoriale, in particolare delle piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;

-indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane;

-individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;

-elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa.

Nell'ambito del quadro generale così determinato, la Sezione potrà inoltre prevedere forme di collaborazione con Scuole/Università per la realizzazione di iniziative mirate al rafforzamento delle sinergie tra il mondo dell'Istruzione e quello dell'impresa su materie attinenti al mercato ed alle tecnologie di interesse per le imprese del settore.

Questo impegno che punta alla centralità dell'impresa per la qualificazione del sistema formativo si colloca in uno scenario di più ampio respiro che sarà attentamente seguito e monitorato dal gruppo:

-europeizzazione della formazione e della concertazione tra le Parti sociali;

-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;

-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;

-crescita della competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane;

-crescita della qualità delle infrastrutture dei sistemi di offerta di formazione nelle aree deboli.

Nell'ambito dei lavori della sopraccitata sezione di settore si porrà attenzione alla ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuoverne una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in particolare delle piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale.

Per il raggiungimento degli obiettivi sopra descritti si realizzeranno gli opportuni collegamenti con l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione "COOPFORM" e con i relativi Organismi Bilaterali Regionali nonché con Fon.Coop Fondo per la formazione continua delle imprese cooperative.

I finanziamenti delle iniziative di studio e di ricerca adottate, qualora queste non siano esaudibili dalle normali strutture associative delle parti saranno ripartiti tra le stesse.

Inoltre al fine di pervenire ad una definitiva valorizzazione dell'Osservatorio di Settore quale strumento privilegiato e fondamentale di relazioni industriali condivise, le Parti convengono quanto segue:

-Entro il 31/12/2003 la sezione di settore, si riunirà per individuare priorità di analisi istruttorie della Sezione dell'Osservatorio medesimo ed eventuali interventi delle Parti nei confronti di Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni in ordine alle problematiche di interesse del settore ed alle possibili soluzioni.

Le successive riunioni dedicate a tale oggetto si susseguiranno con cadenza almeno semestrale.

Fin da ora le Parti convengono che tra le priorità prescelte dalla sezione di settore, particolare rilevanza verrà data alle analisi sulle linee di politica agroindustriale, anche al fine di assumere posizioni concertate in tutte le occasioni di confronto con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie.

-Entro il 31/12/2003 verrà costituita, nell'ambito della Sezione di settore, una specifica articolazione competente in tema di ambiente e sicurezza alimentare, i cui compiti specifici riguarderanno le materie della qualità e sicurezza degli alimenti, rintracciabilità ed etichettatura dei prodotti.

-Altro argomento al quale verrà dedicata particolare attenzione è quello relativo all'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.

-A decorrere dalla data di entrata in vigore del CCNL, il tema della responsabilità sociale dell'impresa sarà inserito tra gli argomenti di possibile analisi da parte della Sezione di settore.

-Le Parti stipulanti potranno costituire in via sperimentale, d'intesa con le Associazioni territoriali competenti, articolazioni di carattere territoriale raccordate a quello nazionale di settore.

In tale contesto e con riferimento all'attività svolta dalla sezione dell'Osservatorio di settore, al fine di fornire un supporto alle Parti stipulanti il CCNL, potrà essere esaminato, in particolare, il fenomeno 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.

-Sempre previa istruttoria della sezione di settore da compiersi entro il 31/12/2003, potranno essere realizzate specifiche articolazioni di comparto merceologico, raccordate a quello nazionale di settore, per l'analisi, per quanto di rispettiva competenza, delle medesime tematiche previste per la sezione di settore stessa.

Entro il 31/12/2003 le Parti si incontreranno per valutare la opportunità di una più stabile strutturazione/strumentazione della sezione dell'Osservatorio o di parti di esso.

B)- COMMISSIONE TERRITORIALE DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE

Entro i termini di tempo previsti per la costituzione della sezione dell'osservatorio nazionale, nelle regioni nelle quali la densità delle cooperative del settore è particolarmente significativa, potranno essere

costituite commissioni paritetiche con il compito di collegarsi con l'osservatorio nazionale per richiedere o collaborare a ricerche interessanti, nell'ambito del territorio, la cooperazione del settore.

In tale contesto al fine di fornire un supporto alle Parti stipulanti il CCNL, in particolare potrà essere esaminato il fenomeno 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.

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 sciolgono.

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

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

3)- PROCEDURE

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

D)- COMMISSIONE PARITETICA PARI OPPORTUNITÀ

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

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

a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende nell'ambito del sistema informativo previsto dal presente CCNL;

b) proporre, sulla base di una analisi della situazione e compatibilmente con le esigenze tecnico produttive, azioni positive (di cui al comma 2 art. 1 L. 125/91) da promuovere ai sensi del comma 3 art. 1 della stessa legge e seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;

c) individuare specifici progetti di azioni positive da concordare tra datori di lavoro e OOSS ai sensi del comma 4 art. 2 L. 125/91;

d) agevolare e sollecitare, nei casi di contenzioso relativo a presunti comportamenti discriminatori, l'applicazione delle procedure di conciliazione previste dal presente CCNL, sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della legge 125/91;

e) sollecitare e verificare la redazione delle relazioni biennali previste dal comma 1 art. 9 della legge 125/91;

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.

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.

MERCATO DEL LAVORO ED ALTRE MODIFICHE LEGISLATIVE

Le parti si impegnano a rinegoziare le clausole contrattuali in caso di sopravvenienza di disposizioni legislative, entro 60 giorni dall'entrata in vigore dei suddetti provvedimenti di legge.

Art. 8 - AMBIENTE DI LAVORO E SALUTE

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. 626/1994 e dall'accordo interconfederale 5/10/1995 (all. n. 10), 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. 626/94 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, ogniquale volta 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)- INFORMAZIONI

Nel quadro dell'impegno di partecipazione e collaborazione cui si ispira il D.Lgs. 626/1994, le aziende porteranno a conoscenza della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza (RLS) che potranno offrire un contributo propositivo:

-informazioni attinenti gli eventuali rischi cui sono esposti i lavoratori connessi con le sostanze impiegate nel ciclo produttivo;

-programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;

-informazioni sui piani di emergenza, l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme ed i mezzi di intervento esistenti negli ambienti di lavoro in caso di incidenti rilevanti;

-informazioni sull'attività preventiva per la sorveglianza dei Fattori di rischio.

C)- RISTRUTTURAZIONI PER MOTIVI AMBIENTALI

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

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

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

D)- RAPPRESENTANTI DI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Le modalità di individuazione, designazione od elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle cooperative o unità produttive delle stesse con più di 15 dipendenti sono quelle stabilite al punto 4 dell'accordo interconfederale 5/10/1995 allegato al CCNL.

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

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

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

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. 626/1994 costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

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

1) un registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura dell'azienda, nel quale sono annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i Fattori ambientali e fisici, chimici e biologici che possono determinare situazioni di nocività o particolare gravità;

2) il registro dei dati biostatici tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda nel quale sono annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici nonché le assenze per infortunio e malattia professionale. A tale registro hanno accesso i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

3) il libretto personale sanitario e di rischio, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda, con il vincolo del segreto professionale, nel quale sono annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali. Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale.

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

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

In particolare l'azienda darà applicazione alle norme di legge (art. 54 D.Lgs. 626/94) 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. 626/1994 ed all'accordo interconfederale 5/10/1995 (allegato n. 10).

NOTE 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 riconoscono concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

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

-consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;

-cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;

-rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;

-facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

In questo quadro i gruppi, i consorzi e le aziende, nel corso degli incontri rispettivamente previsti nel punto c) del sistema di informazione forniranno alla RSU informazioni, anche a consuntivo, 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.

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;

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, nonché attraverso l'utilizzo:

-del monte ore di cui all'art. 36, se non già utilizzato per gli scopi specifici;

-delle ferie e/o dei ROL nel limite massimo di 24 ore annue.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.

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.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

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.

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

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

-sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;

-su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione complessiva ciò per consentire alle Organizzazioni Sindacali la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali.

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, in relazione alla norma di cui al comma 3 del presente articolo, dichiarano di voler regolamentare con tale norma unicamente la tematica delle terziarizzazioni, senza con ciò né regolamentare né preconstituire soluzioni in merito allo status complessivo del socio-lavoratore, la cui materia è di competenza delle rispettive Parti Confederali e la cui definizione normativa è stata data con la Legge 142/01 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 11 - DIRITTI SINDACALI

A)- RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dall'accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Legacoop, Confcooperative, AGCI e CGIL, CISL e UIL il 13 settembre 1994, che si intende qui integralmente trascritto e al quale si fa rinvio, le Associazioni aderenti Anca-Legacoop, Fnca e Agroal.-Confcooperative, Agica-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, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i Viaggiatori o Piazzisti ed inclusi i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 368 del 2001.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni Sindacali di cui al 2° comma, art. 1 e all'art. 12 lettera b) del richiamato Accordo Interconfederale.

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

2)- COMPOSIZIONE RSU

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

Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del CCNL e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi del Protocollo 13 settembre 1994.

3) - RIPARTIZIONE SEGGI

In relazione a quanto previsto al 2° e 3° comma dell'art. 2 dell'Accordo Interconfederale 13 settembre 1994 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.

4)- NUMERO COMPONENTI

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

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

- 13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;
- 16 componenti nelle unità oltre 750 dipendenti.

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

La RSU sostituisce il Consiglio di fabbrica di cui al CCNL 8 agosto 1991 e i suoi componenti 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 300/70 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. 300/70 per i dirigenti RSA.

5)- DURATA INCARICO

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

-alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni;

-qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni previste dall'accordo interconfederale del 13 settembre 1994 e richiamate dall'ultimo capoverso del presente punto;

-in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata con raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

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

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

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

6)- ELETTORATO PASSIVO

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, candidati nelle liste di cui all'art. 12 dell'Accordo Interconfederale 13 settembre 1994, 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 all'art. 6 dell'Accordo Interconfederale 13 settembre 1994.

7)- MODALITÀ VOTAZIONI

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

Per quanto riguarda la disciplina della elezione della RSU, si fa integrale rinvio a quanto previsto nel titolo II dell'accordo interconfederale 13 settembre 1994.

8)- COMMISSIONE ELETTORALE

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 7, i membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti qualora in forza all'unità produttiva, disciplinati rispettivamente agli artt. 13, 16, 21 e 28 dell'Accordo Interconfederale 13 settembre 1994 dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui all'art. 20 dell'Accordo Interconfederale 13 settembre 1994.

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

Per la composizione della Commissione elettorale di cui all'art. 13 dell'Accordo Interconfederale 13 settembre 1994 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.

9)- ATTIVITÀ STAGIONALI

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

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

a) il numero degli addetti alle attività stagionali o per punta di maggior lavoro ricorrenti sia almeno pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato;

b) tale numero non sia comunque inferiore alle 50 unità.

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

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

10)- CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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

NORMA TRANSITORIA

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

FAI - FLAI - UILA e ANCA - Federagroalimentare - AGICA si impegnano a garantire a livello di unità produttive comportamenti coerenti con quanto sopra contenuto, assicurando ove necessario gli opportuni interventi.

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 OOSS.

Analogo diritto di assemblea esercitato ad istanza delle OOSS 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 fuori dalle unità produttive.

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.

A decorrere dal 1° gennaio del 2000, il calcolo sarà effettuato con riferimento anche ai lavoratori stagionali di cui al punto a) della L. 18

aprile 1962, n. 230 (intendendosi come unità lavorative utili ai fini del computo dei permessi quelle derivanti dalla sommatoria dei singoli periodi di lavoro stagionale diviso dodici).

All'interno di tali permessi viene riconosciuto alle OOSS 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 ed a quanto previsto dalla L. 586 del 27/12/1985.

D)- ASPETTATIVE AI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE O A RICOPRIRE INCARICHI SINDACALI PROVINCIALI O NAZIONALI

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

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

NOTA A VERBALE

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

E)- AFFISSIONI

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

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

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

F)- VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI

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

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

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

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

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

Art. 12 - DIFESA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

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

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

Art. 13 - CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE E RAFFREDDAMENTO DEL CONFLITTO

PROCEDURE PER LA PREVENZIONE DEL CONFLITTO

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

A)- CONTROVERSIE ECONOMICHE COLLETTIVE

Alle richieste dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 gg. 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 E DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO ED ESCLUSIVA DI STAMPA
- CONTRIBUTO SERVIZIO CONTRATTUALE

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

A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto le aziende distribuiranno gratuitamente una copia del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo le modalità che verranno concordate tra le parti stipulanti ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato con un contratto di lavoro superiore a 4 mesi, in forza alla data di distribuzione del testo a stampa.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto, avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente contratto.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Ai fini della gestione degli istituti previsti dal presente contratto è istituito un contributo di servizio contrattuale sia per i lavoratori che per le imprese cooperative con le seguenti caratteristiche:

-secondo modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali, a tutti i lavoratori che non lo abbiano già pagato attraverso l'iscrizione al Sindacato sarà trattenuto un importo pro capite di €. 31.00,- per il primo biennio contrattuale, assicurando comunque la volontarietà della adesione. Per il secondo biennio si provvederà in sede di rinnovo della parte retributiva.

-le cooperative che applicano il presente contratto sono tenute a versare a favore delle associazioni cooperative stipulanti un contributo 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, oltre agli altri documenti richiesti dalle leggi in vigore, anche i seguenti:

1) documento di identificazione rilasciato dall'autorità competente;

2) libretto di lavoro;

3) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie per invalidità, vecchiaia, tubercolosi e superstiti;

4) la documentazione relativa alla corresponsione degli assegni familiari, se ne abbia diritto.

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

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

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER IL SETTORE SACCARIFERO

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

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

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

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

Art. 16 - PERIODO DI PROVA

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

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

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

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

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

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla

disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

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

Art. 17 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

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

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

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

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato per le ipotesi specifiche sopra indicate. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

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

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

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

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

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

Per i rapporti instaurati dal 1° giugno 1982, ferie, 13^a e 14^a 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.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi già previste dall'art. 1, lett. a), della L. n. 230/1962 e dal D.P.R. n. 1525 del 1963, hanno diritto di essere riassunti ai sensi dei commi 9 e 10 dell'art. 10 del D.Lgs. 368 del 2001 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 un mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.

In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta viene meno entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni con riferimento alle medesime ipotesi di cui al quart'ultimo comma, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.

In occasione dei momenti di informazione / confronto di cui all'articolo 6 lettera c), le parti verificheranno le possibilità di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori in forza con contratto a tempo determinato.

PRIMA NOTA A VERBALE

Le Parti confermano che le assunzioni effettuate ai sensi degli ultimi quattro commi del presente articolo 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 223/91.

SECONDA NOTA A VERBALE

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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

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

DICHIARAZIONE COMUNE

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

Art. 17 bis - LAVORO TEMPORANEO

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

-per la temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;

-per la sostituzione di lavoratori assenti anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lett. a), art. 1, comma 2 della L. n. 196/97 citata:

1) esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione vigente o le vigenti disposizioni contrattuali;

2) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;

3) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

4) aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;

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

B) I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui ai numeri da 1 a 5 non potranno superare

in media trimestrale il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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

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

C) Ai sensi dell'art. 1, comma 3 della legge n. 196/97, il ricorso ai contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo è esteso, in via sperimentale e limitatamente alle regioni del Nord e del Centro Italia nonché al Molise, anche alle cooperative che applicano il presente CCNL e che sono inquadrate previdenzialmente in agricoltura ai sensi della legge 240/84.

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

E) L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza, alle OOSS territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL, il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

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

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

Ai sensi di quanto previsto nell'accordo interconfederale 23 luglio 1998 tra Legacoop, Confcooperative, AGCI e CGIL, CISL, UIL, il presente accordo sostituisce le intese ivi raggiunte.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti concordano di incontrarsi entro il 31/12/2003 per individuare le mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi, così come previsto dall'art. 64 della citata Legge n. 488 del 1999.

Art. 18 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Allo scopo di utilizzare le possibili occasioni di lavoro e nell'intento di favorire l'occupazione e la flessibilità, le Parti concordano sull'opportunità di ricorrere a prestazioni con orario inferiore a quello contrattuale.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 61 del 2000 e del D.Lgs. n. 100 del 2001, si intende per lavoro a tempo parziale il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal CCNL, che verrà regolato a far data dall'entrata in vigore del CCNL come segue.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- 1) gli elementi previsti dall'art. 15 del presente contratto;
- 2) la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario.

La prestazione di lavoro a tempo parziale potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente e nel modo cd. misto; il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno. Saranno valutate le possibilità di reversibilità in relazione alle esigenze aziendali e del lavoratore e quando ciò sarà compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere.

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 3% del personale in forza a tempo pieno, ovvero del 2% nelle aziende fino a 100 dipendenti, alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di:

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

All'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento potrà essere stipulato formale patto scritto in ordine alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'ambito della normativa prevista dall'art. 27 del CCNL, ai sensi dei commi 7, 8, 9, 10, 11 e 12 dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61 del 2000.

Ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del decreto legislativo n. 61/2000, 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 10 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'art. 29.

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

tempo parziale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, del D.Lgs. n. 61 del 2000.

Le ore di lavoro supplementare, come sopra definite, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 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 di tipo orizzontale.

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

Qualora il limite massimo di cui sopra sia interamente utilizzato con riferimento all'anno di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al dodicesimo mese di servizio, verrà riconosciuto, in costanza delle esigenze e con collocazione omogenea che hanno giustificato l'utilizzo delle prestazioni supplementari nell'anno di riferimento, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno.

Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni del presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Ai sensi dell'articolo 3 del D.Lgs. n. 61 del 2000 e successive modificazioni e integrazioni le ore supplementari saranno compensate con una maggiorazione del 35% e pertanto tali ore non incideranno su alcun istituto contrattuale e di legge compreso il TFR.

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.

NOTA A VERBALE

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

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 223/91:

-tutte le qualifiche professionali inquadrare nei livelli contrattuali 1°A (ivi compresi i quadri), 1°, 2° e 3°A, di cui all'art. 21 del vigente CCNL;

-le qualifiche professionali di viaggiatore o piazzista di 1ª e 2ª categoria, inquadrare rispettivamente nei livelli contrattuali 2° e 3°, di

cui al citato art. 21;

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

Art. 20 - STAGIONALITÀ

Le parti, convinte della necessità di perseguire l'obiettivo di una elevata e stabile occupazione nel settore e consapevoli della delicatezza dei problemi occupazionali connessi alla utilizzazione di manodopera con rapporto stagionale, dandosi reciprocamente atto della difficoltà di una soluzione immediata e globale di tali problemi, riconoscono l'esigenza di sviluppare ogni iniziativa utile ai fini sopra indicati, nei seguenti modi:

a) l'eventuale ricorso all'assunzione di lavoratori a tempo determinato, stabilendo i tempi per una verifica e la successiva definizione del possibile aumento e stabilizzazione degli organici complessivi, a fronte dei programmi di ampliamento e di espansione della produzione per i quali si renda necessaria una fase transitoria di sperimentazione di nuove produzioni;

b) la distribuzione dell'orario a gestione normale (40 ore settimanali) e l'eventuale assunzione di lavoratori a tempo determinato (stagionali) nel quadro del perseguimento dell'obiettivo dell'allargamento della base produttiva e del pieno utilizzo degli impianti, quando ciò sia necessario ai fini della lavorazione di prodotti in adempimento ad impegni assunti con produttori agricoli o quando sia urgente la lavorazione di prodotti per la loro natura strettamente stagionale e deperibile.

Pertanto quando si renda necessaria l'assunzione di lavoratori stagionali o comunque necessari per punte di maggior lavoro ricorrenti con contratto a tempo determinato il numero dei lavoratori da assumere, il periodo di lavorazione, l'inquadramento professionale saranno esaminati preventivamente con la RSU per verificare l'esatta applicazione delle norme contrattuali e di legge.

Art. 21 - CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

I) - CLASSIFICAZIONE

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

Fermo restando tale sistema di classificazione, le Parti, al fine di rispondere a 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 sulla opportunità che a livello aziendale, a far data dall'1/01/2000, si possa procedere, 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, anche in via sperimentale, di modelli di

riferimento che consentano una valutazione di nuove posizioni di lavoro in termini rispondenti alle mansioni effettivamente esplicate.

Ove, a seguito del confronto di cui sopra, vengano individuate nuove posizioni professionali, le Parti a livello aziendale definiranno gli inquadramenti conseguenti nell'ambito del vigente sistema di classificazione contrattuale, garantendone la coerenza con il sistema stesso.

Sono fatte salve le disposizioni e le soluzioni già definite sulla materia a livello aziendale, nonché per i VV.PP. quanto previsto all'art. 1 del Protocollo aggiuntivo al CCNL.

Le eventuali controversie sull'applicazione dell'inquadramento, così come l'inquadramento del personale derivante da innovazioni tecnologiche e/o nella organizzazione del lavoro che comportino modifiche di mansioni, saranno oggetto di contrattazione tra il Consiglio di Amministrazione e la RSU.

DECLARATORIE

PRIMO LIVELLO A (EX IMPIEGATI)

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

PRIMO LIVELLO (EX IMPIEGATI)

Appartengono a questo livello:

-i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti d'azienda o dai titolari della medesima;

-i lavoratori che svolgono attività che richiedono elevata specializzazione tecnico-scientifica e con funzione di rilevante importanza aziendale, con ampi poteri di iniziativa e corrispondente responsabilità.

NOTA A VERBALE

Nell'ambito di quanto previsto nella declaratoria saranno inquadrati nel 1° livello i responsabili dei servizi agricolo, amministrativo, chimico e tecnico del settore saccarifero nonché per tutti gli altri settori, a far data dall'1/03/1984, 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 1^a. Si intende per viaggiatore di 1^a 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 2^a. Si intende per piazzisti di 1^a 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 2^a. Non sono evidentemente compresi fra i viaggiatori e piazzisti, sia di 1^a che di 2^a, 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 2^a. Si intende per viaggiatori di 2^a il lavoratore avente l'esclusivo incarico, in posizione di relativa autonomia esecutiva - in particolare, quanto alle condizioni di vendita: sconti, dilazioni, ecc. - di viaggiare, secondo itinerari da esso prefissati, per la promozione e l'incremento delle vendite dei prodotti dell'azienda, assolvendo gli annessi adempimenti, ivi compresa la riscossione. Si intende per piazzista di 2^a 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 1^a che di 2^a 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 gruppo C-D
3° livello (*)	ex operai di 1° super ex impiegati di 3°	ex gruppo C-D
4° livello	ex operai di 1° super ex impiegati di 4°	ex gruppo E-F
5° livello	ex operai di 1° ex impiegati di 5°	ex gruppo G
6° livello	ex operai di 2° 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 Parti convengono di attivare entro il 1995 una Commissione Tecnica Paritetica avente il compito di delineare i criteri guida di una riforma del sistema classificatorio in rapporto al rinnovo del presente CCNL per la parte normativa.

L'Osservatorio e le Parti stipulanti che lo compongono, effettueranno una sessione di lavoro nel mese di novembre 1995, per individuare indirizzi anche alternativi, che tengano conto delle esperienze realizzate nel settore, sui quali dovranno basarsi i lavori della citata Commissione.

In questo quadro la Commissione avrà il compito di:

- a) valutare la portata e le implicazioni dei processi di innovazione tecnologica e/o organizzativa;
- b) svolgere attività di studio, ricerca e confronto in merito alla classificazione dei lavoratori al fine di fornire alle Parti stipulanti elementi di valutazione circa il rapporto tra professionalità e classificazione;
- c) esaminare le problematiche relative all'accesso del personale femminile ad attività professionali e/o quelle riferite all'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) individuare criteri di valutazione delle professionalità in relazione agli esiti degli studi ed esami di cui ai precedenti punti, nonché ipotesi di integrazione o modifica dell'attuale assetto classificatorio anche sulla base di una diversa articolazione della struttura dell'inquadramento.

In questo quadro potranno essere, ad esempio, esaminati nuovi criteri di riconoscimento della professionalità atti a rendere più attuali le vigenti declaratorie, valutando anche l'opportunità di introdurre nuovi livelli di inquadramento.

Tale Commissione completerà i propri lavori entro il giugno 1997.

Dopo tale data ed entro il giugno del 1998, l'Osservatorio e le Parti stipulanti che lo compongono determineranno la coerenza dei risultati raggiunti dalla Commissione con le varie realtà merceologiche del settore alimentare con l'obiettivo di individuare i principi ispiratori della suddetta riforma.

Le Parti stipulanti convengono sull'utilità di un confronto volto a verificare se e in quale misura l'attuale sistema di inquadramento professionale possa essere utilmente modificato tenendo nella dovuta considerazione i cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti nel corso degli ultimi anni.

A tal fine, attraverso un apposito Gruppo di lavoro, si impegnano a ricercare criteri oggettivi di inquadramento, prefigurando flessibilità applicative basate sulle declaratorie e profili individuali, privilegiando le competenze integrate tese a migliorare la prestazione del lavoro.

Conseguentemente le Parti concordano che il Gruppo individui una proposta modificativa della disciplina contrattuale in materia.

L'esame dovrà tener conto, tra l'altro:

-dell'attuale disciplina contrattuale;

- della possibilità di individuare aree professionali omogenee;
- della definizione dei possibili ruoli del livello aziendale.

Il Gruppo si incontrerà entro il mese di settembre 2003 e definirà la proposta in tempo utile per consentire alle Parti stipulanti di assumere una decisione non oltre il 31 dicembre 2006, in modo tale da rendere operativa l'eventuale modificazione del sistema con il rinnovo previsto per il 31 maggio 2007.

Una prima verifica sull'attività svolta dal Gruppo sarà compiuta dalle Parti entro il 31 dicembre 2004.

Art. 22 - PASSAGGIO DI LIVELLO

A)- PER MUTAMENTO DI MANSIONI

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

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

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

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

Il lavoratore che sia assegnato temporaneamente a mansioni di livello inferiore conserverà la retribuzione del livello al quale appartiene.

B)- PREVALENZA DI MANSIONI IN CASO DI CUMULO

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

Art. 23 - QUADRI

Le parti intendono dare esplicita applicazione contrattuale alla legge 190 del 17/05/1985 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 190/85 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 1^a e 1^o categoria del sistema di inquadramento professionale in vigore, fermo restando la non automaticità tra appartenenza al livello e attribuzione della qualifica di quadro.

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

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

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

B) Rispondenza del ruolo affidato alle caratteristiche di:

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

II) Indennità di funzione:

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

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

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

A decorrere dal 1/06/2003 la misura minima della indennità di funzione è di €. 100,00 (cento) per i quadri di livello 1A e di €. 70,00 (settanta) per i quadri di primo livello.

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

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

III) L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente

a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale 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

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

L'assunzione in servizio dell'apprendista è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 4 settimane.

A decorrere dal 1° gennaio 1999 possono essere assunti con contratto di apprendistato i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 5°, 4°, 3°, 3°A e 2° livello. La durata massima del periodo di apprendistato è, rispettivamente, di 18, 30, 36, 42 e 48 mesi per gli apprendisti destinati a svolgere le mansioni proprie del 5°, 4°, 3°, 3°A e 2° livello.

Alla scadenza di tali periodi gli apprendisti, ove confermato in servizio, saranno inquadrati nei livelli sopra citati.

Per i contratti instaurati dal 1° gennaio 1999 la retribuzione degli apprendisti corrisponderà alle sotto indicate percentuali dei minimi tabellari mensili dei predetti livelli ivi compresa l'indennità di contingenza e determinate con le progressioni di cui appresso:

- prima metà del periodo: 85 per cento;
- seconda metà del periodo: 90 per cento.

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

Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano idonee al conseguimento della qualifica.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, al fine di rendere contrattualmente applicabili le norme sull'apprendistato previste dalla legge 24 giugno 1997 n. 196, convengono di istituire una specifica Commissione che possa individuare i contenuti di formazione da realizzare all'esterno e all'interno delle imprese, secondo le disposizioni vigenti in materia.

La Commissione, formata da rappresentanti ed esperti delle parti, dovrà provvedere entro sei mesi alla predisposizione dei necessari contenuti formativi per gruppi di profili professionali omogenei, rispetto all'area di attività aziendale, sulla base della correlazione tra i titoli di studio in possesso dei giovani da formare ed il profilo professionale da conseguire. Resta inteso che il titolo di studio o l'attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, riducono, a partire dall'1/01/1999, il periodo di formazione - di cui all'art. 16, Legge 196/1997 citata - di un terzo.

NORMA TRANSITORIA

Per gli apprendisti assunti fino al 31/12/1998 la durata massima del periodo di apprendistato è di 18 mesi.

Gli apprendisti di cui sopra sono inquadrati, ove confermati in servizio, nel 4° livello alla scadenza del periodo suddetto.

Art. 25 - CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Le parti convengono di dare attuazione all'art. 3 della L. 863/84 e art. 16 L. 451/94 mediante l'Accordo quadro interconfederale 5/10/1995 (all. n. 9) che è parte integrante del presente contratto.

Con riferimento a quanto previsto al comma 2 del punto 7.4. dell'accordo medesimo, le parti convengono di demandare alla contrattazione di secondo livello e pertanto nel contesto degli accordi riguardanti premi per obiettivi (art. 5 del CCNL) la definizione di norme sul diritto, i criteri e le modalità di accesso dei giovani con contratto di formazione e lavoro alle erogazioni retributive da tali accordi derivanti.

Con riferimento ai punti 5., 6. e 7.2. del su richiamato accordo interconfederale, il contratto di formazione e lavoro non è ammesso per lavoratori inquadrabili nel 6° livello, mentre tale contratto avrà una durata massima di 24 mesi per le professionalità elevate ed intermedie e cioè per inquadramento finale previsto rispettivamente nei livelli dal 3° al 1° Super e nei livelli 5° e 4°.

La permanenza nel 6° livello per contratti di formazione e lavoro con inquadramento finale al 5° è limitata comunque a sei mesi.

Per i contratti di formazione e lavoro di cui all'art. 16, comma 2°, lettera b) della L. 451/1994 mirati ad agevolare l'inserimento professionale mediante esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo, la durata massima è di 12 mesi.

La formazione teorica è quella prevista dai punti 5 e 6 dell'accordo allegato a seconda della durata del contratto di formazione e lavoro.

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 morbilità, 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.

L'orario di lavoro verrà affisso all'entrata dello stabilimento ai sensi dell'art. 12 del RDL 10 settembre 1923, n. 1255.

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 maggio 1923, n. 692 e successive modifiche ed integrazioni. Per gli autisti e loro eventuali accompagnatori, custodi, guardiani, portieri, Fattorini, infermieri è consentito il superamento dell'orario normale di cui al primo comma al di fuori delle procedure previste dal presente articolo con la corresponsione della maggiorazione del 45 per cento.

In sostituzione delle ex festività abolite dalla legge 54/1977 modificata con D.P.R. 28/12/1985, n. 792 e del trattamento per le stesse previsto dall'accordo interconfederale 25/01/1977, il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva, di gruppi di 8 ore di riposi individuali retribuiti pari a 32 ore, maturabili per dodicesimi nel senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

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

Fermo restando l'orario di lavoro contrattuale normale di 40 ore settimanali, il monte ore di riduzione di cui al CCNL 2/07/1987 è elevato, per tutti i lavoratori a 72 ore a partire dal 1/01/1993 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 precedente comma, di 4 ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, dal 1° ottobre 1994. L'attribuzione di tale maggiore quota di riduzione di orario avverrà al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare.

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

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

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

Pertanto, fermo restando quanto previsto dal precedente comma, l'attribuzione delle riduzioni aggiuntive di cui ai commi 16 e 17 decorrenti dal 1° ottobre 1994 (pari a 4 ore per i lavoratori di cui al comma 16 e 8 ore per i lavoratori di cui al comma 17) continuerà ad avvenire, fino al 31 dicembre 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 17/02/1983 che recepisce l'accordo

del 22/01/1983 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.

1ª 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.

2ª 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.

3ª 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.

4ª 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 settimanale 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 1/01/1993, 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 OOSS 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, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può, 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 72 ore per anno solare o per esercizio.

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.

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

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).

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle Parti sociali, le Parti concordano che, in caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi determinati con il presente accordo.

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 quattro mesi.

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

NOTA A VERBALE

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

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

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

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

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

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

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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti, avendo tenuto conto in occasione del presente rinnovo della sopravvenienza del D.Lgs. n. 66 del 2003, convengono che con le clausole di cui sopra hanno inteso dare attuazione a quanto il decreto legislativo medesimo affida alla contrattazione collettiva.

1ª 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.

2ª 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.

3ª 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 all'art. 28 secondo comma.

4ª 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 409/98, 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 1/01/1993

- lavoro a turni notturni: 30%;
- lavoro domenicale con riposo compensativo: 10%.

Nota: 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".

NOTA A VERBALE

Con riferimento al comma terzo dell'art. 27 ed al comma sesto 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.

Ai lavoratori che effettuino l'orario continuato è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Per le donne ed i minori che lavorino a squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22 con orario di lavoro di 8 ore consecutive ai sensi della legge n. 653 del 26 aprile 1934, il riposo intermedio è di mezz'ora che sarà computata ai fini retributivi come lavoro effettivamente prestato.

Per gli uomini 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 dell'8 aprile 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:

- Capodanno (1° gennaio);
- Epifania (6 gennaio);
- Lunedì di Pasqua (mobile);
- 2 giugno (Festa della Repubblica)
- Assunzione (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- Natale (25 dicembre);
- 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 della giornate festive sopra indicate cada di domenica ai lavoratori è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

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

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

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

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

Art. 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 e mobilità (legge 23 luglio 1991, n. 223, specificamente artt. 1, 4 e 24, e legge 19 luglio 1993, n. 236) e di contratti di solidarietà (legge 19 dicembre 1984, n. 863, e legge 19 luglio 1993, n. 236) e successivi interventi. Le Parti concordano che la quota a carico della Cassa Integrazione Guadagni sarà anticipata dall'azienda qualora la prevista autorizzazione non pervenga in tempo utile per la liquidazione delle paghe mensili.

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

Nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, saranno esaminate, nel rispetto

delle esigenze tecniche organizzative ed economiche delle singole imprese, e ferma restando l'autonomia delle Parti a livello aziendale nel valutarne la praticabilità, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni d'orario annuo, nonché i permessi per ex-festività di cui all'art. 27 ed i residui delle giornate di ferie di cui all'art. 35, la fruizione delle festività cadenti di domenica e riposi a fronte del pagamento della ex festività del 4 novembre.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER IL SETTORE SACCARIFERO

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

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

Qualora ricorrano le condizioni sopra descritte, per i dipendenti a tempo determinato di aziende cooperative inquadrate nel settore previdenziale agricolo in virtù dell'art. 2 della Legge 240/84, 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;

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

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

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

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

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

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

DICHIARAZIONE COMUNE

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende accoglieranno, 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.

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 fruiti entro il 30/06/2002;

-le ferie maturate nel corso dell'anno 2000 possono essere legittimamente fruiti entro il 30/06/2003;

-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.

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

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

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

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di duecento ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, semprechè 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'1/01/1992 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'1/01/1992, 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, semprechè 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 statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, 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)- SERVIZIO MILITARE

La chiamata ed il richiamo alle armi - salvo per i lavoratori in prova - non risolvono 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 servizio militare per congedo e per licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario, il lavoratore si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o 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 la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 722 sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano il servizio civile sostitutivo.

B)- COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

Coloro ai quali sia riconosciuta, con la registrazione di cui all'art. 36, legge n. 38 del 1979 (sulla Cooperazione dell'Italia con i paesi in via di sviluppo) la qualifica di volontari in servizio civile, hanno diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro, secondo le disposizioni del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 e successive norme integrative, qualora beneficino del rinvio del servizio militare, ai sensi dell'art. 40 della citata legge n. 38 del 1979.

C)- VOLONTARIATO

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive-organizzative, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge 11/08/1991, n. 266 di usufruire, in relazione a quanto previsto dall'art. 17 della citata legge, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro e delle turnazioni aziendali in atto.

Art. 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.

1ª NOTA A VERBALE

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

2ª 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 funzionamento delle Commissioni interne, dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sulla disciplina dei licenziamenti individuali e dell'art. 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 41 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda entro 4 ore dall'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e, per i lavoratori turnisti, entro l'inizio del turno successivo al quale doveva essere adibito il lavoratore interessato, 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.

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 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.

Eguale 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 debitamente certificato di durata non superiore a mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto. A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale. Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti 1 e 3 del presente articolo.

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

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

2)- MALATTIA E FERIE

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

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

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

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

Il lavoratore che si ammala nell'arco del periodo di ferie continuative di

cui sopra è tenuto a rientrare in servizio al termine di tale periodo di ferie programmate, qualora guarito.

3)- TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico viene stabilito come segue:

a) Anzianità fino a 5 anni compiuti:

-Corresponsione dell'intera retribuzione per 6 mesi.

b) Anzianità oltre i 5 anni:

-Corresponsione dell'intera retribuzione per 6 mesi;

-Corresponsione della mezza retribuzione 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 5 (cinque) giorni di franchigia per ogni singola malattia di durata fino a 14 giorni, mentre nessuna franchigia opererà per malattia di durata superiore.

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 part-time orizzontale i periodi di conservazione del posto in caso di più assenze, riferiti ad un arco temporale di 24 mesi, saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi e con criteri di proporzionalità.

Nel rapporto di lavoro part-time verticale il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 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 (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

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

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

Previa richiesta scritta, l'Azienda potrà concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi.

Durante i suddetti periodi di aspettativa, che non sono frazionabili e che potranno essere concessi una volta sola, non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o contratto.

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

In occasione dei suddetti periodi di aspettativa, l'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 99 della legge 26 giugno 1990, n. 162, in attuazione dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

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)

QUARTA 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 31/12/2003, 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 quello riconosciuto come tale dall'Istituto assicuratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

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

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

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

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

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

Art. 43 - TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme di legge in vigore (*).

(*) Vedi in particolare: legge 30 dicembre 1971 n. 1204 e relativo regolamento di esecuzione di cui al D.P.R. 25 novembre 1976 n. 1026, nonché legge 29 febbraio 1980 n. 33, legge 9 dicembre 1977 n. 903.

Ai sensi dell'articolo 10 della Legge n. 53 del 2000 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 13^a e 14^a mensilità.

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

Alla luce degli orientamenti della Corte Costituzionale (cfr. sentenze: n. 1 del 19 gennaio 1987; n. 341 del 17 luglio 1991 e n. 179 del 21 aprile 1993), della legislazione (cfr. artt.: 4, lettera c, 7 e 10, legge 30/12/1971, n. 1204; 10, DPR 25 novembre 1976, n. 1026; 7, legge 9 dicembre 1977, n. 903; 80, legge 4 maggio 1983, n. 184) nonché dell'INPS (cfr. circ. n. 229 del 14 novembre 1988 e messaggio n° 20040 del 30 marzo 1993) sono riconosciuti alla madre lavoratrice o, in alternativa, al padre lavoratore, anche se adottivi o affidatari preadottivi, i seguenti diritti, nei limiti previsti dalle sopra citate fonti: astensione obbligatoria post-partum; astensione facoltativa; assenze per malattia del bambino; riposi giornalieri.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER IL SETTORE SACCARIFERO

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

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

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

Art. 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 degli handicappati aventi diritto al collocamento obbligatorio ed, in quanto tali, avviati nelle proprie strutture in funzione della capacità lavorativa delle varie categorie degli stessi anche su segnalazione e partecipazione della RSU. A tal fine le Aziende comunicheranno alla RSU notizie utili per raggiungere la finalità di cui sopra anche tramite l'utilizzo di programmi di formazione professionale curati dagli Enti competenti.

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

Inoltre le aziende, che abbiano alle proprie dipendenze lavoratori con gravi handicap motori, porteranno a conoscenza della RSU e valuteranno congiuntamente ad essa i programmi di riduzione delle barriere architettoniche ai sensi dell'art. 24 della legge 104/92 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

A) MINIMI TABELLARI MENSILI

I minimi tabellari mensili sono incrementati come segue:

Liv.	Param.	Vecchi minimi al 31/05/2003	Aumenti dal 1/06/2003	Nuovi minimi dal 1/06/2003
1° A	230	1.206,21	67,15	1.273,36
1°	200	1.048,87	58,39	1.107,26
2° (*)	165	865,33	48,18	913,51
3° A	145	760,44	42,34	802,78
3° (**)	130	681,77	37,96	719,73
4°	120	629,33	35,04	664,37
5°	110	576,88	32,12	609,00
6°	100	524,44	29,20	553,64

Liv.	Param.	Aumenti dal 1/03/2004	Nuovi minimi dal 1/03/2004
------	--------	--------------------------	-------------------------------

1° A	230	67,15	1340,51
1°	200	58,39	1165,65
2° (*)	165	48,18	961,69
3° A	145	42,34	845,12
3° (**)	130	37,96	757,69
4°	120	35,04	699,41
5°	110	32,12	641,12
6°	100	29,20	582,84

Liv.	Param.	Aumenti dal 1/11/2004	Nuovi minimi dal 1/11/2004
1° A	230	26,86	1367,37
1°	200	23,36	1189,01
2° (*)	165	19,27	980,96
3° A	145	16,93	862,05
3° (**)	130	15,18	772,87
4°	120	14,01	713,42
5°	110	12,85	653,97
6°	100	11,68	594,52

(*) viaggiatori o piazzisti di 1^a categoria

(**) viaggiatori o piazzisti di 2^a categoria

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che in occasione del rinnovo del biennio economico 2005-2007, fermi restando gli altri punti di riferimento del negoziato previsti dal protocollo 23 luglio 1993, l'inflazione effettiva intervenuta nel precedente biennio verrà comparata non con l'inflazione programmata nel periodo corrispondente al precedente rinnovo, ma con un tasso complessivo del 4,05%.

Al fine della definizione dei nuovi minimi sono fatte salve e rimangono in vigore sia le norme di cui all'articolo 24 del CCNL 1/06/1980, sia le modalità applicative di tale articolo aziendalmente definite.

NORMA TRANSITORIA

Le parti si danno reciprocamente atto che le competenze relative al mese di giugno 1999, previste dal presente rinnovo contrattuale, saranno liquidate dalle imprese con la retribuzione relativa al mese di luglio 1999.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

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

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

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

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

B)- INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Per la disciplina dell'indennità di contingenza valgono le norme della legge 26 febbraio 1986, n. 38, prorogata con legge 31 luglio 1990 n. 191 e dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992, nonché E.D.R. (di L. 20.000 mensili) ex accordo interconfederale 31 luglio 1992.

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

C)- MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE COMUNE

Con riferimento al biennio giugno 2001-maggio 2003, le Parti convengono che per ogni 1% di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo della parte economica del contratto - in applicazione dei Protocolli 23 luglio 1993 e 1° febbraio 1999, tenendo conto dell'andamento del settore, delle indicazioni del Governo e delle Parti sociali, delle ragioni di scambio, dell'obiettivo della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, ecc. - sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari a lire 27.210, da raggugliare in ragione

di eventuali frazioni di punto.

Per il biennio giugno 2005 - maggio 2007, le Parti convengono che per ogni 1% di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo della parte economica del contratto, sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari a euro 15,66 da ragguagliare in ragione di eventuali frazioni di punto. A tale importo si farà riferimento in occasione del prossimo rinnovo.

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 1/08/1988), e relativa agli importi unitari complessivi per i singoli livelli di inquadramento:

	LIRE	EURO
1°A	99.570	51,42
1°	86.580	44,71
2°	71.430	36,89
3°A	62.770	32,42
3°	56.270	29,06
4°	51.950	26,83
5°	47.615	24,59
6°	43.285	22,35

-per i lavoratori che al 31/05/1980 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 31/05/1980 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 31/05/1980.

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 31/05/1980 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.

1ª NOTA A VERBALE

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo per i contratti di formazione e lavoro (Allegato 9), per la disciplina degli aumenti periodici, 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 rappresentanti, 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La retribuzione inerente la 13a e la 14a 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. 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 "Ambiente di lavoro e salute" le parti confermano che le indennità di disagio dovranno essere superate.

Tuttavia eventuali indennità o trattamenti a titolo di disagio esistenti, 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 di fabbrica.

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.

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 NATURA (*)

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

(*) CCNL 15/07/1977, art. 48

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.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Il lavoratore deve tenere un comportamento rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 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.

I provvedimenti disciplinari devono essere comminati non oltre il sessantesimo 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, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, semprechè 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, semprechè 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 implicantanti 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 troncane 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 29/05/1982.

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 28/02/1986 n. 38 e successive modificazioni, nonché accordo interconfederale 31 luglio 1992;
- E.D.R. ex accordo interconfederale 31 luglio 1992;
- premio di produzione o E.R.S. (per i VV.PP.) di cui al CCNL 8/08/1991;
- indennità di turno continuativa di cui all'art. 29;
- cottimi;
- provvigioni, interessenze, target e incentivi di carattere non occasionale per i VV.PP.;
- 13^a e 14^a 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;

-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 D.P.R. 14 luglio 1960 n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 C.C. - così come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297 - né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 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 correlative 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 stipulanti concordano, a tal fine, di dare seguito, tramite la Commissione appositamente costituita, ai lavori preparatori per la costituzione del predetto Fondo al fine di garantirne l'effettiva operatività nei tempi che saranno previsti dalla emananda legislazione sulla materia, tenendo anche conto della esistenza di iniziative consimili già in atto nel settore della cooperazione agroalimentare nonché di intese generali che potranno intervenire a livello interconfederale per la cooperazione.

Le Parti inoltre dovranno definire, 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 dovranno essere:

-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.

All'atto della costituzione del Fondo, fermi rimanendo i tempi di legge per la sua effettiva operatività, il finanziamento del medesimo avverrà attraverso una quota di TFR maturando a decorrere dall'inizio dell'operatività del Fondo stesso, equivalente al 2% della retribuzione utile per tale istituto o ad altra misura e/o base retributiva che possa eventualmente essere stabilita dalla normativa di legge.

L'eventuale ulteriore finanziamento del Fondo, da effettuarsi secondo le decorrenze che verranno dalle stesse Parti stipulanti individuate in occasione del passaggio negoziale per il secondo biennio, avrà carattere paritetico tra azienda e lavoratori e avverrà nell'ambito delle misure che saranno definite dalla legge.

Le Parti infine, preso atto della peculiarità del settore cooperativo, relativamente all'accantonamento del TFR degli impiegati presso l'ENPAIA, rilevano come ai fini di quanto indicato dal precedente 5° comma, per gli impiegati citati, dovrà essere trovata adeguata soluzione che consenta l'utilizzo della succitata quota.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le Parti segnalano al Fondo di Previdenza complementare FILCOOP l'opportunità di apportare modifiche:

-abbassamento da 6 a 4 mesi della durata minima del rapporto di lavoro dei lavoratori a tempo determinato per l'adesione al fondo FILCOOP;

-possibilità per i lavoratori di richiedere l'anticipazione del TFR sulla propria posizione contributiva anche per le spese da sostenere:

- a) durante i periodi di fruizione dei congedi parentali;
- b) per formazione di cui alla Legge n. 53 del 2000,

-nel caso di patologie di particolare gravità di cui ai punti A) e B) dell'art. 47 del CCNL.

Le Parti convengono inoltre di portare all'1,10%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del TFR, la contribuzione a carico delle aziende al fondo FILCOOP.

Tale impegno diventerà operativo previa modifica della Fonte istitutiva e dello Statuto di FILCOOP.

Art. 62 -CONGEDI PARENTALI, PER LA MALATTIA DEL FIGLIO, FORMATIVI, PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

A)- CONGEDI PARENTALI

Ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

-alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

-al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo e o frazionato non inferiore a tre mesi (in questo caso il periodo massimo usufruibile 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.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, co. 1, della L. n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, c. 1, della legge n. 53 del 2000.

B)- CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

C)- CONGEDI PER LA FORMAZIONE

I lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di dodici mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la RSU.

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

D)- CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della L. n. 53 del 2000 il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà

essere superiore a due anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.

L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'articolo 63, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Quando la richiesta di congedo di cui al precedente comma è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente punto D) il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

DICHIARAZIONE COMUNE

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

Art. 63 - PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

In applicazione della legislazione vigente, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della

lavoratrice o del lavoratore medesimo.

Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 64 - ASSISTENZA SANITARIA

Le Parti si danno reciprocamente atto della opportunità che ai lavoratori del settore sia assicurata una adeguata copertura assicurativa contro i rischi di carattere sanitario.

Esse condividono il rilievo secondo cui, ai fini di cui sopra, è necessaria una approfondita conoscenza della legislazione nazionale e regionale relativa alle competenze in materia di assistenza sanitaria ed al trattamento fiscale, nonché una verifica di compatibilità di costi.

Ai fini di cui sopra, le Parti convengono di individuare entro il 30/06/2004 le modalità per la costituzione di un Fondo di Assistenza Sanitaria per i dipendenti dell'industria alimentare, a tal fine costituendo un apposito Gruppo di Lavoro.

In tale ottica, oltre all'approfondimento degli elementi indicati in premessa, dovranno essere prefigurate ipotesi che prevedano: contribuzione paritetica e definita; prestazioni certe e definite; compatibilità con simili iniziative aziendali e/o locali.

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 entro il 31/12/2003.

TABELLA IMPORTI CONGELATI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLA SOLA ALIQUOTA DEL 3% EX ART. 46 DEL CCNL 8/08/1991

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

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.

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 volontaria (*).

(*) a decorrere dal 12 luglio 1995

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 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^a e 2^a 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.

CHIARIMENTO A VERBALE

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 - PROVVISORIE

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 13^a 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 13a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

La 14^a 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La retribuzione, inerente la 13a e 14a 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 13^a.

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

Le somme eventualmente richieste al viaggiatore o piazzista a titolo di cauzione dovranno essere determinate e vincolate a nome del garante e del garantito dopo un anno di durata del rapporto di lavoro, presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi maturano a favore del viaggiatore o piazzista. È Fatta salva la facoltà delle parti di convenire diverse pattuizioni qualora queste risultino più favorevoli al viaggiatore o piazzista.

La cauzione non sarà comunque richiesta quando i valori, normalmente affidati al viaggiatore o piazzista, non la giustificano.

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 mezze giornate ovvero previa intesa aziendale, su 6 giornate di prestazione continuativa lavorativa, determinando le condizioni relative.

La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezze 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.

CHIARIMENTO A VERBALE

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.

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:

a) fino a 6 anni:

-Conservazione del posto in mesi: 8;

-Corresponsione della retribuzione mensile intera fino a mesi: 5;

-Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi: 3.

b) oltre 6 anni

-Conservazione del posto in mesi: 12;

-Corresponsione della retribuzione mensile intera fino a mesi: 6;

-Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi: 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 comperto. 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 comperto.

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 comperto 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 23.240,56 (ventitremiladuecentoquaranta,36) per morte elevata ad euro 26.500,00 (ventiseimilacinquecento,00) a decorrere dal 1 gennaio 2004;

-euro 30.987,41 (trentamilanovecentottantasette,41) per invalidità permanente totale, elevata a euro 35.500,00 (trentacinquemilacinquecento,00) a decorrere dal 1 gennaio 2004.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire i suddetti importi nei

trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa.

DICHIARAZIONE

Ai Vv.pp. si applicano le norme in tema di reperibilità (art. 41).

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 nelle liste di collocamento di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

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 dell'art. 1, punto b) della legge 18 aprile 1962, n. 230.

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'80% e comunque con un massimale di euro 3.450,00 (tremilaquattrocentocinquanta,00) (*), 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.

(*) Massimale attestato all'importo indicato a decorrere dal 1/01/2004. 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 centrale (*).

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 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.

(*) 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.

NOTA A VERBALE

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'anno, 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, 5 luglio 1999, in Roma

tra

-l'Associazione Nazionale Cooperative Agroalimentari - Legacoop;

-la Federazione Nazionale Cooperative Agricole ed Agroalimentari - Confcooperative;

-l'Associazione Generale Italiana Cooperative e Consorzi Agricoli - Associazione Generale Cooperative Italiane;

e

- FAT-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL;

si conviene:

Nell'ambito del Contratto unico 5 luglio 1999 per gli addetti all'industria alimentare, sono concordate le seguenti specifiche disposizioni per gli addetti all'industria saccarifera, 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 SACCARIFERO

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 saccarifera 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 SETA).

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 22/09/1994, n. 94/45 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 13/09/1994 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 saccariferi, 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.

b) Le elezioni delle RSU avranno luogo ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie, con esclusione dei periodi di campagna bieticolo-saccarifera.

c) 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 20/05/1970, 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 causale, 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 INPS.

-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 preventivamente 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento alle iniziative in materia intervenute e in corso in sede generale nazionale, le parti concordano il mantenimento in vigore delle suesposte norme, stipulate e confermate nell'ambito della competenza e dell'autonomia delle parti sindacali medesime.

ALLEGATO 1

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 INPS 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 _____

Io 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 del lavoratore potrà anche essere Fatta con prefissione di termine in base alla Legge 18 aprile 1962, n. 230, al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 nonché all'art. 9 bis della Legge 236/1993.

La facoltà di assunzione a tempo determinato per le ipotesi di cui all'art. 9 bis della legge 19 luglio 1993, n. 236, verrà esercitata nell'ambito dei lavoratori avventizi titolari dei requisiti di cui al comma 2 dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, che abbiano manifestato la volontà di avvalersi del diritto di precedenza nei tempi e nelle forme ivi previste, e ciò secondo la prassi e le modalità sin qui applicate.

Le assunzioni in tal modo effettuate non concorrono per disposto di legge

a determinare le quote di riserva, di cui al comma 1, secondo periodo, ed al comma 6 dell'art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

La specificazione del termine o la sua causale dovranno risultare dal documento di assunzione.

Qualora la causale indicata a giustificazione del termine fosse in contrasto con le disposizioni di legge che regolano il rapporto di lavoro questo sarà senz'altro considerato, ad ogni effetto, a tempo indeterminato.

La scadenza del rapporto di lavoro potrà o essere indicata specificatamente o coincidere con il termine del lavoro al quale il lavoratore è stato assegnato.

Ove il datore di lavoro non traduca in atto la rescissione del rapporto alla scadenza del suo termine o non provveda ad alcuna nuova precisazione nei confronti dell'interessato (in quest'ultimo caso quando si tratta di due lavorazioni consecutive e del periodo tra di esse intercorrente, come: lavorazione bietole, raffinazione zucchero, baritazione melasso, distillazione, ecc.), il lavoratore si intenderà tacitamente confermato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e la sua anzianità decorrerà dalla data di inizio del rapporto di lavoro a termine.

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 eccezion 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 corrisposti, 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 saccarifera".

L'avventizio che passi a tempo indeterminato non dovrà sottostare a periodi di prova, qualora il periodo di avventiziato abbia superato la

durata del periodo di prova stesso.

2) Inoltre, sempre nell'ambito della ricerca di strumenti sempre più adeguati alle esigenze poste dal mercato e dalle caratteristiche dell'attività produttiva in genere nonché capaci di contribuire positivamente ai problemi dell'occupazione e in attuazione dell'art. 23 punto 1) della legge 28 febbraio 1987, n. 56, oltre alle ipotesi di cui alla legge n. 230/1962 e all'art. 9 bis della legge n. 236/1993, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita nelle seguenti ulteriori ipotesi:

1. esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio, gestione amministrativa e vendita dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge;

2. per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;

3. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;

4. sostituzione di lavoratori in ferie; l'attuazione di tale ipotesi costituirà oggetto di esame congiunto tra direzione aziendale e RSU o il comitato esecutivo della stessa;

5. situazioni anomale o prolungate di assenteismo per malattia e gravidanza;

6. attività straordinarie connesse alla fase di lancio di nuovi prodotti.

Il numero massimo di rapporti di lavoro con contratto a tempo determinato stipulati ai sensi del comma che precede, in attuazione del richiamato art. 23 della legge n. 56/1987, non può superare il 10% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo ad un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di costituire fino a 10 rapporti di lavoro con contratto a termine.

Sono Fatte salve le eventuali ulteriori diverse Fattispecie e modalità già individuate o che venissero individuate ai sensi del richiamato art. 23 della legge n. 56/1987.

Circa le assunzioni effettuate ai sensi del primo comma del presente paragrafo 2), saranno fornite alla RSU o al comitato esecutivo della stessa informazioni a consuntivo ai fini della verifica dell'esatta applicazione delle norme contrattuali e di legge.

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 41^a alla 45^a 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 41^a alla 50^a settimanale un ulteriore centosettantaquattresimo della retribuzione mensile.

Le prestazioni per lavoro supplementare richieste dalla 46^a alla 54^a ora ai discontinui con orario predeterminato su 9 ore giornaliere e dalla 51^a alla 60^a ai discontinui con orario predeterminato su 10 ore giornaliere saranno compensate con la maggiorazione 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 61^a ora;
- per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere: a partire dalla 55^a 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 60^a ora settimanale compresa;

- per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere: fino alla 54^a 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

1) Fino a 3 anni di anzianità:

-su 8 ore giornaliere: ore 176;
-su 9 ore giornaliere: ore 198;
-su 10 ore giornaliere: ore 220.

2) Oltre il 3°anno:

-su 8 ore giornaliere: ore 200 ;
-su 9 ore giornaliere: ore 225 ;
-su 10 ore giornaliere: 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

1) Fino a 3 anni di anzianità:

-su 8 ore giornaliere: ore 48;
-su 9 ore giornaliere: ore 54;
-su 10 ore giornaliere: ore 60.

2) Da oltre 5 anni e fino a 10:

-su 8 ore giornaliere: ore 88;
-su 9 ore giornaliere: ore 99;
-su 10 ore giornaliere: ore 110.

3) Oltre il 3°anno:

-su 8 ore giornaliere: ore 120 ;
-su 9 ore giornaliere: ore 135 ;
-su 10 ore giornaliere: ore 150.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

-su 8 ore giornaliere: ore 174 ;
-su 9 ore giornaliere: ore 180 ;
-su 10 ore giornaliere: ore 200.

10)- L'ART. 22 - PASSAGGIO DI LIVELLO PER MUTAMENTO DI MANSIONI - È SOSTITUITO DAL SEGUENTE:

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 saccarifera".

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:

- a) il livello cui il lavoratore viene assegnato;
- b) 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.

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 impiegatizie 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 aziendali 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:

a) il lavoro supplementare prestato oltre la 40^a e fino alla 48^a ora settimanale è compensato con la maggiorazione del 40%;

b) 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, avvicendandosi 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;

1) 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 valesente 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 D.P.R. 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 le due festività del 2 giugno e 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 22/01/1983.

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, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino a un massimo - per il superamento dell'orario settimanale medesimo - di 56 ore per anno solare o per esercizio.

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 prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 20% 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 tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

13)- L'ART. 32 - GIORNI FESTIVI - FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI - H 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.

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"(*).

(*) Per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma la giornata del 29 giugno: SS. Pietro e Paolo.

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 D.P.R. 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.

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 trattenuti 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 entro quattro ore dall'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e, per i lavoratori turnisti, entro l'inizio del turno al quale doveva essere adibito il lavoratore interessato e comunque non oltre l'inizio del turno successivo, 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.

L'assenza deve essere comprovata mediante presentazione di certificato medico non oltre tre giorni dall'assenza stessa.

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 dal quale risulti che gli stessi non presentano pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'articolo 5, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

CONSERVAZIONE DEL POSTO - PERIODO DI COMPORTO

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.

Eguale 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 comparto.

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.

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 (*).

(*) 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.

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, nonché per le visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.

Nel caso in cui il lavoratore sia 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 sistematiche;
- 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 morbosità 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.

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.

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 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 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 dell'art. 99 della Legge 26 giugno 1990, n. 162, in attuazione dell'art. 23 della Legge 28 febbraio 1987, n. 56.

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.

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:

	LIRE	EURO
1°S	99.570	51,42
1°	86.580	44,71
2°	71.430	36,89
3°A	62.770	32,42
3°	56.270	29,06
4°	51.950	26,83
5°	47.615	24,59
6°	43.285	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 L. 91 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 L. 36,40 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 L. 127,40 per ogni quintale peso netto di zucchero raffinato da ripartirsi tra gli addetti alle due fabbriche interessate in ragione di L. 63,70 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 L. 36,40 per ogni ettanidro di alcool prodotto ed a quelli dei lievifici un premio di L. 36,40 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:

	LIRE	EURO
1°S	137.227	70,87
1°	119.328	61,63

2°	98.446	50,84
3°A	86.513	44,68
3°	77.563	40,06
4°	71.597	36,98
5°	65.630	33,90
6°	59.664	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:

a) 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;

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;

c) 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 7/02/1994 - 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.

Liv.	Importi in lire	Importi in euro	Parametro
1°S	32.200	16,63	230
1°	28.000	14,46	200
2°	23.100	11,93	165
3°A	20.300	10,48	145
3°	18.200	9,40	130
4°	16.800	8,68	120
5°	15.400	7,95	110
6°	14.000	7,23	100

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:

Liv.	Parametro	Lire	Euro
1°S	230	47.770	24,67
1°	200	41.540	21,45
2°	165	34.270	17,70
3°A	145	30.120	15,56
3°	130	27.000	13,94
4°	120	24.920	12,87
5°	110	22.840	11,80
6°	100	20.770	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 omnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 297/82 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 forfatt-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 forfatt-diaria viene così stabilito:

a) L. 60.000 giornaliera per trasferte che comportino il consumo di due pasti (L. 18.000 a pasto) ed il pernottamento fuori residenza (L. 24.000) oltre il rimborso delle spese di viaggio andata-ritorno con mezzi pubblici per una sola volta;

b) L. 18.000 giornaliera 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 L. 360 e di L. 125 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 saccarifera"); 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 - AMBIENTE 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.

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.

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 improponibile 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 saccarifera");
- 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.

1ª 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 29/04/1965 sui licenziamenti individuali.

2ª NOTA A VERBALE

Per quanto concerne l'indennità di anzianità maturata al 31/05/1982 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 1/06/1980 e corrispondente «Protocollo aggiuntivo» (*)

(*) PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

Per i lavoratori in forza al 15/07/1977, 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 15/07/1977 a titolo di anticipazione su detta indennità senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori in forza al 31/05/1980 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 - di Lire 30.000 (trentamila) di cui al 1° comma del presente protocollo aggiuntivo, nonché dalla somma di Lire 60.000 (sessantamila) già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 1/06/1980 a titolo di anticipazione su detta indennità senza distinzione per categoria e/o anzianità.

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 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 31/07/1983 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 D.P.R. 14 luglio 1960 n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. - così come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297 - né degli altri istituti contrattuali e di legge.

ALLEGATO "A"

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.

ALLEGATO "B"

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:

-L. 84.000 se impiegati;
-L. 48.000 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:

-L. 35.000 per gli impiegati;
-L. 20.000 per gli operai;

dovendosi conteggiare per dodicesimi in conseguenza della data di entrata in vigore del presente accordo.

2)- PREMIO DI PRODUZIONE

..... omissis

3)- MENSE AZIENDALI

premessò

-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 impediienti, 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 22/01/1983;

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 contemperamento 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 preconfezionato;

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.