

CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI
DA AZIENDE COOPERATIVE DI TRASFORMAZIONE
DI PRODOTTI AGRICOLI E ZOOTECNICI
E LAVORAZIONE PRODOTTI ALIMENTARI

Verbale di accordo

Il giorno 23 marzo 2016 in Roma

tra

AGCI-AGRITAL
LEGACOOP-AGROALIMENTARE
FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE

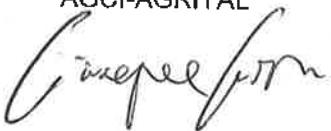
e

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

si è concordato di rinnovare il CCNL 5 dicembre 2012 per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari scaduto il 30 novembre 2015 alle condizioni e con le modifiche previste negli allegati.

Letto, approvato e sottoscritto.

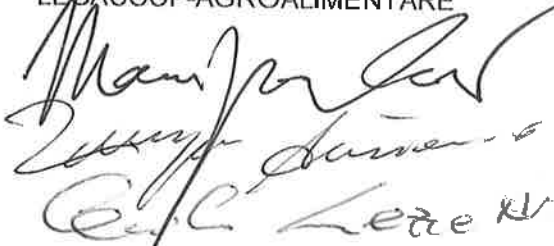
AGCI-AGRITAL



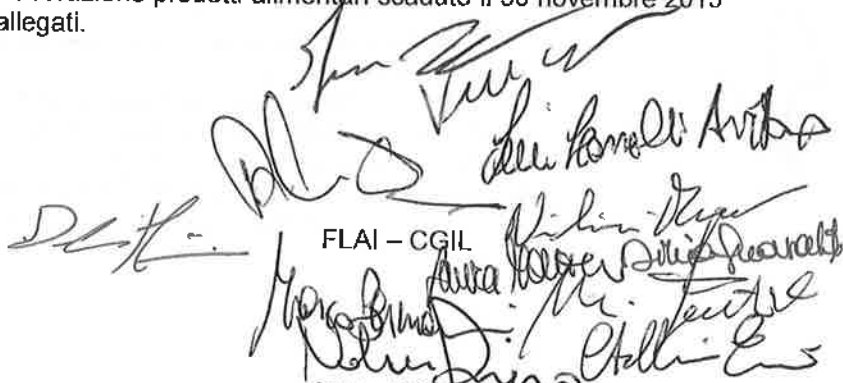
FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE



LEGACOOP-AGROALIMENTARE



FLAI - CGIL



FAI - CISL



UILA - UIL



Art. 2 – Struttura della contrattazione collettiva

La lettera B) è modificata come segue:

B) Competenze della contrattazione aziendale

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

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

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

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

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

Nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli negoziali, il secondo livello di contrattazione ha inoltre competenza sulle 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, l) classificazione, 2° comma);
4. definizione di norme sul diritto, i criteri e le modalità di accesso dei giovani con contratto di formazione e lavoro alle erogazioni retributive derivanti dall'istituzione del Premio per obiettivi (art. 25, 2° comma);
5. i seguenti aspetti relativi alla distribuzione dell'orario di lavoro (art. 27):
 - a) eventuale distribuzione settimanale su 6 giorni (3° comma, integrato dall'ultima nota a verbale dell'art. 29);
 - b) schemi di distribuzione su base annuale, mensile e settimanale (4° comma);
 - c) diverse modalità, nei confronti di quanto stabilito al 9° comma, di utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle festività abolite (10° comma);
 - d) programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie (anche su disposizione dell'art. 35, 4° comma) ed all'utilizzo dei riposi individuali, come previsto dal 1° comma della parte "Programmazione annuale degli orari di lavoro";
 - e) a fronte di aumenti dell'occupazione, distribuzione dell'orario di lavoro negli stabilimenti dislocati nelle aree di cui alla legge n. 183/76 secondo le opzioni previste dall'ultimo comma della parte "Programmazione annuale degli orari di lavoro";
6. modalità applicative relative all'utilizzo delle riduzioni di orario, nella realizzazione della flessibilità degli orari (art. 28, 6° comma);
7. verifica delle esigenze di ipotesi di lavoro oltre le 40 ore settimanali al di là dei casi previsti dal 4° comma, dello stesso articolo (art. 29, 6° comma integrato dall'ultima nota a verbale dello stesso articolo);



8. accordi per garantire lo svolgimento dell'attività produttiva in caso di assenze per il diritto allo studio (art. 36, 4° comma) e definizione dei criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari di tali diritti nella eventualità di cui al 9° comma dello stesso art. 36;
9. possibilità di definire l'istituzione di una indennità di trasferta (art. 39, 8° comma);
10. facoltà di accordi per il superamento di mense aziendali esistenti (art. 59, 1° comma).

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

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

Sono titolari della negoziazione in sede aziendale negli ambiti, per le materie e con le procedure stabilite dal presente contratto le RSU costituite ai sensi dell'accordo interconfederale del 13 settembre 1994 **28 luglio 2015** 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. 6).

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

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico decorre dal **1° dicembre 2015** ed ha validità per la parte normativa ed economica fino al **30 novembre 2019**.

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

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

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

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

A) Accordi aziendali

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

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

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

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left, several on the right, and a large cluster at the bottom.]

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

Nota a verbale

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

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

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

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

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

B) Accordi territoriali di settore o di comparto

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

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

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

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

Nota a verbale

Fermo restando quanto previsto dal 4° 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 2010.

Art. 5 – A) Premio per obiettivi – B) Elemento di garanzia retributiva

Omissis

B) Elemento di garanzia retributiva

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

Livello	Parametro	Premi* dal 1° gennaio 2016
1°A	230	40,29

1°	200	35,03
2°	165	28,90
3°A	145	25,40
3°	130	22,78
4°	120	21,02
5°	110	19,27
6°	100	17,52

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

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

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

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla L. 297/82 e in applicazione dell'art. 73 del presente Ccnl, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

Omissis

Art. 6 – Diritti di informazione. Confronto

Omissis

C) Livello aziendale, consortile o di gruppo

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

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

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

1. progetti relativi all'introduzione di sistemi informativi e di automazione e innovazioni tecnologiche nelle attività aziendali e le relative conseguenze qualitative e quantitative sulla occupazione;
2. situazione e programmi occupazionali prevedendo incontri periodici con la RS.U. 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;

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, several smaller ones, and a signature at the bottom right.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

9. Operazioni di decentramento di attività e lavorazioni date a commessa. La cooperativa fornirà alle RSU, nel rispetto della Legge 675/1996 e successive modificazioni e integrazioni, gli elementi di valutazione qualitativa e quantitativa (natura, personale impiegato, presenza media dei lavoratori, prezzo pattuito, nonché le clausole previste dall'art. 10 circa le operazioni date in appalto all'interno dell'azienda.
10. attività di ricerca agro-industriale, conferimenti e assistenza tecnica e generale alle imprese agricole, nuove produzioni e miglioramento della qualità dei prodotti;
11. assunzioni per sesso, per livelli di inquadramento e flussi occupazionali, per categorie sociali (lavoro protetto, immigrati, etc.);
12. attivazione di azioni positive per quanto concerne l'accesso al lavoro, gli sviluppi professionali di carriera e la valorizzazione del lavoro femminile, anche in relazione alle disposizioni europee e alla normativa di legge;
13. con tempestività e ove possibile preventivamente, modifiche degli assetti societari, significativi progetti di ristrutturazione, concentrazioni, integrazioni e fusioni;
14. eventuali interventi per il superamento delle barriere architettoniche in relazione alle norme di legge vigenti;
- 15. le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale (ad es. la certificazione etica SA8000);**
- 16. i contenuti eventualmente discussi a livello di CAE.**

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

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

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

Nota a verbale

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

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

Norma transitoria

Le parti si incontreranno per esaminare gli effetti prodotti sulla disciplina contenuta nel presente art. 6 dalla normativa introdotta dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, concernente l'attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. In tale ottica le parti valuteranno la necessità di armonizzare il dettato contrattuale con il disposto legislativo, con particolare riferimento ai rinvii che il provvedimento medesimo opera nei confronti della contrattazione collettiva.

Dichiarazione comune su lavoratori transnazionali

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

Dichiarazione comune sulla responsabilità sociale

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

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'MUR' and 'M' visible.]

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

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

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

Art. 7 – Relazioni industriali

Omissis

B) Ente bilaterale di settore

q) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 2, lettera B) del presente contratto, nonché l'andamento consuntivo della stessa ad esempio attraverso la costituzione di una banca dati contrattuale in cui raccogliere i principali accordi aziendali e le buone pratiche.

2 - Attività di welfare integrativo

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

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

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

Nota a verbale

Le Parti concordano il versamento a carico delle imprese, a decorrere dal 1.1.2013 e sino al 31.12.2015**2019**, di 1 euro/mese, con riferimento a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Filcoop) che confluiranno su apposita sezione separata contabile ed amministrativa secondo le modalità che saranno concordate tra le Parti in seno al CdA.

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

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

Il versamento di cui sopra sarà effettuato contestualmente a quello concernente la contribuzione mensile (di 10 euro) che le aziende già versano per la copertura sanitaria dei propri dipendenti.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

Art. 8 – Sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro

Omissis

D) Rappresentanti di lavoratori per la sicurezza

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

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

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

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

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

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

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

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

In particolare per le tematiche peculiari di ciascuna azienda vengono previste per ciascun RLS ulteriori **8 10** ore di formazione retribuita, che verrà erogata secondo le modalità concordate con gli RSL medesimi.

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

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

Omissis

Art. 11 – Diritti sindacali

A) Rappresentanze Sindacali Unitarie

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dall' accordo interconfederale **del 28 luglio 2015** per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Legacoop, Confcooperative, AGCI e CGIL, CISI e UIL il 13 settembre 1994 che si intende qui integralmente trascritto e al quale si fa rinvio, le Associazioni aderenti Legacoop Agroalimentare, Fedagri-Confcooperative, Agrital-AGCI e FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL concordano quanto segue.

1 - Costituzione RSU

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including 'UIL', 'AGCI', 'CGIL', 'CISI', 'FAI-CISL', 'FLAI-CGIL', 'UILA-UIL', and 'RSU']

La RSU viene costituita, ad iniziativa delle Associazioni sindacali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, congiuntamente stipulanti il Ccnl, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i Viaggiatori o Piazzisti ed inclusi i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 8 del D.lgs. n. 368 del 2004, **da computarsi in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro, e i lavoratori con contratto di lavoro part-time in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.**

~~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.~~

Hanno potere di iniziativa per la costituzione delle RSU anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto IV, parte terza dell'Accordo Interconfederale del 28 luglio 2015, a condizione che siano preventivamente e formalmente impegnate al rispetto integrale del sopracitato accordo.

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo, o ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito, ai sensi dell'accordo interconfederale del 28 luglio 2015 come ivi previsto, si impegnano a non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU.

~~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.

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

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

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

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

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

3- Ripartizione seggi

In relazione a quanto previsto al 2° e 3° comma dell'art. 2 dell' ~~dal~~ **dall'**accordo interconfederale del 13 settembre 1994 **28 luglio 2015** e fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'na', 'am', 'ju', 'ch', 'y', 'h', 'l', 'p', 'u', 'r', 's', 't', 'v', 'w', 'x', 'z']

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.

42 - 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 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacale, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

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

53 - Durata e sostituzione nell'incarico

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni;
- qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni previste dall'accordo interconfederale del 13 settembre 1994 **28 luglio 2015** 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 o di cambio di appartenenza sindacale di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista.

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

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

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

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

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

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

64 - 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' **in base a quanto stabilito all'Accordo Interconfederale 13-settembre-1994 28 luglio 2015 parte terza punto III**, possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato, il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

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

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite all'art. 6 dell' **dall'Accordo Interconfederale 13-settembre-1994 28 luglio 2015**.

75 - Modalità votazioni

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

La commissione elettorale fisserà la data delle elezioni d'intesa con la direzione aziendale entro i quindici giorni immediatamente successivi alla scadenza del termine utile per la presentazione delle liste di cui al punto 1 parte seconda dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993.

Per quanto riguarda la disciplina della elezione della RSU, si fa integrale rinvio a quanto previsto nel titolo II dell' **dall'accordo interconfederale del 13-settembre-1994 28 luglio 2015**.

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

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

86 - Commissione elettorale

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

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

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 75, 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.

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

- quorum per la validità delle elezioni;
- presentazione delle liste;
- compiti della commissione elettorale;

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

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

97 - 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.

108 - 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 Legacoop Agroalimentare - Fedagri - Confcooperative - Agrital AGCI 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 OO.SS..

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

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

C) Permessi sindacali

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a Verbale

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

E) Affissioni

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

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

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

F) Versamento dei contributi sindacali.

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

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

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

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

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

Impegno tra le parti

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

Art. 12 - Difesa della dignità della persona

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

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

Dichiarazione comune sulla lotta alle discriminazioni

Le parti si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra cooperativa e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale. Le parti si impegnano in sede di stesura a definire un codice nazionale di comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing.

Art. 17 - Disciplina del rapporto a tempo determinato

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

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

In applicazione di quanto previsto dal comma 3, art. 5, DLgs 368/2001, come novellato dalla Legge 92/2012 e successive modifiche e integrazioni **dalla normativa in materia di stagionalità, e in particolare dal comma 2 art. 19, dal comma 2 art. 21 e dal comma 2 lett. c) art. 23 Dlgs 81/2015**, le parti si danno reciprocamente atto e convengono quanto segue:

- quanto previsto all'articolo 20 del presente Ccnl sulla stagionalità soddisfa i requisiti legali per l'applicazione dei termini obbligatori ridotti di interruzione tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;
- i medesimi termini ridotti di intervallo temporale sono altresì applicabili in tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di cui all'art. 1 del citato DLgs n. 368/2001 **regolamentate dal citato Dlgs n. 81/2015**.

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 1, comma 1-bis, del DLgs 368/2001, come novellato dalla Legge 92/2012 e successive modifiche e integrazioni, il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'art. 1 del citato Decreto (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro), non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, non prorogabili.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D.lgs n. 368/2001 **2, lett. a), dell'art. 23 del Dlgs n. 81/2015**, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

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

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

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 4, comma 1, del Dlgs 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.

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

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

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

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

~~La percentuale potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello aziendale/territoriale/di comparto.~~

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

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

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

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

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

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

~~A decorrere dal 8 ottobre 2009~~ I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi delle specifiche norme in tema di stagionalità di cui all'art. 20 hanno diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.

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

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

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

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

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

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

Prima nota a verbale

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le parti, in sede aziendale, potranno valutare l'opportunità di individuare concrete fattispecie relative alle lettere a), b), c) e d) e) ed f) di cui al comma 72, art. 4023, D.lgs. n. 81 del 2015 368 del 2001 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

Seconda nota a verbale

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

Dichiarazione congiunta

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

A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato, **ivi inclusi i rapporti di lavoro a carattere stagionale consolidati e ricorrenti nel tempo**, verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale.

Dichiarazione comune

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

Norma transitoria

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

Art. 17-bis - Somministrazione di Lavoro temporaneo

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

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

- per la temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
- per la sostituzione di lavoratori assenti anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lett. a), art. 1, comma 2 della L. n. 196/1997 citata:

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

17

2. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
3. temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
4. aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
5. esecuzione di commesse che, per la specificità dei prodotti o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che, presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

Art. 18 - Lavoro a tempo parziale

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

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

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

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

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several smaller ones on the right and bottom margins.]

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 57% del personale in forza a tempo pieno alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di:

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati ⁽¹⁾ o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
- c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;
- d) accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.

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

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

~~Nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui alla lett. d) del precedente terzo comma, è possibile rientrare a tempo pieno, previa richiesta scritta da presentare alla direzione aziendale almeno 60 giorni prima della data di rientro a full-time.~~

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

In applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 4, DLgs n. 81/2015 2, co. 2 e dall'art. 3, commi 7, 8, 9 del DLgs n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del DLgs 276/2003, all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di **clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (ex clausole flessibili) ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata (ex clausole elastiche):**

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

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

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi a), di cui al comma 7 8 del presente articolo, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale (clausola di flessibilità) dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all' **terzultimo** comma dell'art. 3429, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi

¹ ⁽¹⁾ Per gravi malattie le parti intendono quelle di cui alla lett. A) della "Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza" di cui all'art. 41 del CCNL.

di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi b), di cui al comma 7 8 del presente articolo, l'azienda ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità saranno compensate secondo una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all' ~~terzultimo~~ **terzultimo** comma dell'art. 3429 salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

Con riguardo al part-time orizzontale, in riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive, nei casi e nei limiti di cui all'art. 3429 del CCNL, è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltretché 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. 3429, maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore. Per le prestazioni eccedenti tale limite, la maggiorazione sarà del 30%, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale.

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

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

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

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

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

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

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 6, comma 7, del D.lgs n. 81/2015 ~~3 del D.lgs n. 61/2000~~, come modificato ed integrato dalla Legge n. 92 del 28.6.2012, il lavoratore **che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5, del medesimo decreto ovvero in quelle di cui all'art. 10, primo comma, della Legge n. 300/1970, ha la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica**, ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta di modifica del patto.

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



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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui ai commi 8 9 e 10 11 nei casi in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelta.

Nota a verbale

Per il settore saccarifero nella fattispecie di cui al dedicesimo comma 13 la maggiorazione sarà del 40%

Dichiarazione su collocamento obbligatorio

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

Art. 20 – Stagionalità

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

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

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

Si intendono stagionali in relazione alla particolarità del settore alimentare, le parti in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5, comma 4 ter del D.Lgs. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 247 del 24 dicembre 2007, concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4 bis del D.lgs. 368/01, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal DPR 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, per le seguenti

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

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

Al fine dell'individuazione delle attività di cui sopra:

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

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

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

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

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

Art. 22 - Passaggio di livello Disciplina delle mansioni

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Nota a verbale su prevalenza di mansioni in caso di cumulo

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

Art. 28 - Flessibilità degli orari

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, **alla vendita**, anche con riferimento a titolo esemplificativo ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore

AF

Au

J

L

gy

ef

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

A m e f A URO la P E O 23 AM JM

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 88 ore per anno solare o per esercizio calcolate a livello individuale.

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

In tali casi l'azienda informerà la RSU per esaminare preventivamente le esigenze anzidette ai fini di determinare la realizzazione, per l'intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con 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 programmati saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali.

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

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

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

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

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

Art. 28-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 **sei** mesi.

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

Nota a Verbale

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

Art. 28-quater – Telelavoro e lavoro “agile”

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

A) Telelavoro

Per telelavoro si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata presso il proprio domicilio o in luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, ma comunque fisso, con il prevalente supporto di strumenti telematici, che consentano le comunicazioni a distanza tra lavoratori, sede aziendale ed

eventuali referenti esterni. Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta anche in via telematica o con collegamento remoto da operatori di vendita, lavoratori addetti all'assistenza tecnica presso la clientela, ecc.

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

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

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

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

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

B) Lavoro "agile"

In attesa di una specifica normativa che definisca e disciplini questo nuovo istituto, le parti intendono per lavoro "agile" una prestazione di lavoro subordinato che si svolga al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

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

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

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

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

Art. 41 - Malattia e infortunio non sul lavoro

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

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

Omissis

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di **attuazione di quanto previsto al comma precedente** ~~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.

Omissis

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in various colors and styles, including blue, black, and red ink.]

Art. 45 - Trattamento economico

A) Minimi tabellari mensili

I minimi tabellari mensili sono quelli riportati nella tabella che segue.

TABELLA MINIMI

Liv.	Par.	Vecchi minimi al 30/11/2015 €	Incrementi totali richiesti nei 4 anni	Aumenti dal 1/01/2016 €	Nuovi minimi dal 1/01/2016 €	Aumenti dal 1/10/2016 €	Nuovi minimi dal 1/10/2016 €	Aumenti dal 1/10/2017 €	Nuovi minimi dal 1/10/2017 €	Aumenti dal 1/10/2018 €	Nuovi minimi dal 1/10/2018 €	Aumenti dal 1/09/2019 €	Nuovi minimi dal 1/09/2019 €
1S	230	2.159,75	176,28	33,58	2.193,33	25,18	2.218,51	33,58	2.252,09	41,97	2.294,06	41,97	2.336,03
1	200	1.878,03	153,28	29,20	1.907,23	21,90	1.929,12	29,20	1.958,32	36,50	1.994,82	36,50	2.031,31
2	165	1.549,40	126,46	24,09	1.573,49	18,07	1.591,55	24,09	1.615,64	30,11	1.645,75	30,11	1.675,86
3A	145	1.361,59	111,13	21,17	1.382,76	15,88	1.398,63	21,17	1.419,80	26,46	1.446,26	26,46	1.472,72
3	130	1.220,75	99,64	18,98	1.239,73	14,23	1.253,96	18,98	1.272,94	23,72	1.296,66	23,72	1.320,39
4	120	1.126,83	91,97	17,52	1.144,35	13,14	1.157,49	17,52	1.175,01	21,90	1.196,90	21,90	1.218,80
5	110	1.032,94	84,31	16,06	1.049,00	12,04	1.061,04	16,06	1.077,10	20,07	1.097,17	20,07	1.117,25
6	100	939,05	76,64	14,60	953,65	10,95	964,60	14,60	979,20	18,25	997,44	18,25	1.015,69

VIAGGIATORI O PIAZZISTI

Liv.	Par.	Vecchi minimi al 30/11/2015 €	Incrementi totali richiesti nei 4 anni	Aumenti dal 1/01/2016 €	Nuovi minimi dal 1/01/2016 €	Aumenti dal 1/10/2016 €	Nuovi minimi dal 1/10/2016 €	Aumenti dal 1/10/2017 €	Nuovi minimi dal 1/10/2017 €	Aumenti dal 1/10/2018 €	Nuovi minimi dal 1/10/2018 €	Aumenti dal 1/09/2019 €	Nuovi minimi dal 1/09/2019 €
I	165	1.549,40	126,46	24,09	1.573,49	18,07	1.591,55	24,09	1.615,64	30,11	1.645,75	30,11	1.675,86
II	130	1.220,75	99,64	18,98	1.239,73	14,23	1.253,96	18,98	1.272,94	23,72	1.296,66	23,72	1.320,39

Gli arretrati relativi ai mesi di gennaio, febbraio e marzo 2016 saranno corrisposti unitamente alla busta paga relativa al mese di aprile 2016.

DICHIARAZIONE COMUNE

Con riferimento al **quadriennio dicembre 2019 - novembre 2023**, le Parti convengono che ogni 1 per cento di incremento contributivo che verrà concordato in sede di rinnovo del contratto – tenendo conto dell'andamento del settore, delle indicazioni del Governo e delle Parti Sociali, delle ragioni di scambio, dell'obiettivo della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, ecc. – sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari ad euro **21,43**, da raggugliare in ragione di eventuali frazioni di punto.

Omissis

Art. 62 – Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari e per donne vittime di violenza di genere

A) Congedi parentali

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

Omissis

Area di firme con diverse firme scritte in nero e blu.

Nel caso in cui il congedo venga chiesto in modalità di fruizione oraria, lo stesso sarà riconosciuto in gruppi minimi di 4 ore giornaliere, fermi restando i termini di preavviso di cui sopra. L'azienda valuterà, in relazione alle esigenze organizzative e produttive, la possibilità di accogliere richieste di congedo ad ore in misura inferiore alle 4 ore minime giornaliere

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

Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre è concesso un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio.

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

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

B) Congedi per la malattia del figlio

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

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di ~~no~~ **dieci** giorni lavorativi all'anno – **non retribuiti** e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative - per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli nove anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore è **tenuto a comunicare l'assenza e la prosecuzione dell'assenza secondo le modalità di cui all'art. 41, e a** 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.

Omissis

E' aggiunta la seguente lettera E)

E) Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Le parti, nella vigenza dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, stabiliscono che la lavoratrice avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento del congedo fino ad un massimo complessivo di 6 mesi, a carico dell'azienda per la quota non coperta dall'INPS e da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.

Art. 63 Permessi per eventi e cause particolari

A. Permessi per eventi e cause particolari

In applicazione della legislazione vigente, dall'1.1.2013 il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a quattro giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. **A decorrere dal 23 marzo 2016, tali permessi sono computabili ad evento nel caso di decesso, e rimangono su base annua nel caso di documentata grave infermità.**

Omissis

Art. 64 – Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, convengono quanto segue:

1. A decorrere dal 1 gennaio 2011 sono iscritti a Filcoop Sanitario i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare per i quali non siano attive forme di assistenza sanitaria previste da accordi collettivi e/o regolamenti aziendali.
2. Le parti convengono di istituire una Commissione per definire gli adempimenti propedeutici alla operatività di quanto concordato con il presente articolo. La suddetta Commissione dovrà terminare i lavori entro il 30 giugno 2010, data entro la quale le parti formalizzeranno l'intesa operativa.
3. Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 10 euro al mese per 12 mensilità.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

A far data dal 1° **giugno 2020** ~~gennaio 2016~~ il finanziamento al Fondo potrà essere implementato con ulteriori 2 euro mensili (per 12 mensilità) a carico del lavoratore dipendente, dietro espressa volontà dello stesso.

A seguito del suddetto incremento dovranno essere deliberati i miglioramenti delle prestazioni convenute.

Laddove il lavoratore non manifesti la volontà di partecipare con la propria quota al Fondo, lo stesso decade dall'iscrizione e cessa automaticamente la contribuzione da parte dell'impresa.

1. Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

In occasione del rinnovo degli accordi integrativi, in sede aziendale potranno essere definiti specifici accordi di confluenza e/o di armonizzazione, fermo restando che con il presente articolo si è disciplinata a livello di CCNL la materia.

I versamenti effettuati dalle imprese ai sensi degli accordi tra le parti 13-4-2011 e 4-10-2011 relativamente al periodo 1-1-2011/31-8-2011 in aggiunta alla quota ordinaria saranno considerati acconto sul dovuto per l'anno 2013 con riferimento alle quote ordinarie. In alternativa le imprese potranno richiedere direttamente al Fondo il rimborso di tali versamenti.

Protocollo viaggiatori e piazzisti

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 **5.600,00⁽¹⁾** ~~5.500,00~~, 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.

- (2) Massimale attestato all'importo indicato a decorrere dal 1.1.2013**2017**. Le parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.

Nota a verbale

Le Parti convengono di istituire una commissione paritetica tecnica non negoziale al fine di approfondire le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative delle reti di vendita a fronte dei cambiamenti delle dinamiche distributive del settore alimentare, che dovrà ultimare i lavori entro il 31.12.16.

map t

[A collection of approximately 20 handwritten signatures and initials in various styles, including cursive and block letters, scattered across the lower half of the page.]

