

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DI COOPERATIVE  
DI TRASFORMAZIONE DI PRODOTTI AGRICOLI E ZOOTECNICI  
E DI LAVORAZIONE DI PRODOTTI ALIMENTARI

VERBALE DI ACCORDO

In data 21 settembre 2005 in Roma

tra

- AGCI/SISTEMA AGRO-ITTICO-ALIMENTARE
- LEGACOOP/AGROALIMENTARE
- FEDAGRI/CONFCOOPERATIVE

e

- FAI/CISL
- FLAI/CGIL
- UILA/UIL

è stato concluso l'Accordo per il rinnovo della parte economica del CCNL 22 luglio 2003.

Incrementi retributivi.

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari di cui all'art. 45 del vigente CCNL è pari ad \_ 96 lordi mensili, calcolato sul parametro 137, suddiviso in 3 tranches pari ad \_ 40 lordi, decorrenti dall'1.9.05; \_ 40 lordi, decorrenti dall'1.3.06; \_ 16 lordi, decorrenti dall'1.1.07.

TABELLE

liv.	par.	vecchi minimi fino al 31.8.05	aumenti dal 1.9.05	nuovi minimi dal 1.9.05
1A	230	1.367,37	67,15	1.434,52
1	200	1.189,01	58,39	1.247,40
2	165	980,96	48,18	1.029,14
3A	145	862,05	42,34	904,39
3	130	772,87	37,96	810,83
4	120	713,42	35,04	748,46
5	110	653,97	32,12	686,09
6	100	594,52	29,20	623,72

(segue)

liv.par.	aumenti dal 1.3.06	nuovi minimi dal 1.3.06	aumenti dal 1.1.07	nuovi minimi dal 1.1.07
1A 230	67,15	1.501,67	26,86	1.528,53
1 200	58,39	1.305,79	23,36	1.329,15
2 165	48,18	1.077,32	19,27	1.096,59
3A 145	42,34	946,73	16,93	963,66
3 130	37,96	848,79	15,18	863,97
4 120	35,04	783,50	14,01	797,51
5 110	32,12	718,21	12,85	731,06

6 100 29,20 652,92 11,68 664,60

VIAGGIATORI O PIAZZISTI

liv.	par.	vecchi minimi fino al 31.8.05	aumenti dal 1.9.05	nuovi minimi dal 1.9.05
I	165	980,96	48,18	1.029,14
II	130	772,87	37,96	810,83

(segue)

liv.	par.	aumenti dal 1.3.06	nuovi minimi dal 1.3.06	aumenti dal 1.1.07	nuovi minimi dal 1.1.07
I	165	48,18	1.077,32	19,27	1.096,59
II	130	37,96	848,79	15,18	863,97

Una tantum.

Ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo (21.9.05) verrà corrisposto, a copertura del periodo 1.6.05-31.8.05, un importo forfettario uguale per tutti a titolo di 'una tantum' di \_ 160 lordi.

Tale importo - che maturerà in relazione al servizio effettivamente prestato nel periodo di cui sopra - verrà erogato unitamente alla retribuzione di ottobre 2005, ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale ed essendo quindi comprensivo degli stessi non rientra nella relativa base di computo.

Detta erogazione, inoltre, secondo quanto previsto dall'art. 2120 CC e dall'art. 57 del CCNL è esclusa dalla base di computo del trattamento di fine rapporto.

Letto, approvato e sottoscritto.

AGCI-SISTEMA AGRO-ITTICO-ALIMENTARE  
FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE  
LEGACOOP-AGROALIMENTARE

FAI-CISL  
FLAI-CGIL  
UILA-UIL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DI COOPERATIVE  
DI TRASFORMAZIONE DI PRODOTTI AGRICOLI E ZOOTECNICI  
E DI LAVORAZIONE DI PRODOTTI ALIMENTARI

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 21 settembre 2005

In attuazione di quanto previsto dalla nota sul mercato del lavoro in calce all'art. 7, CCNL 22.7.03, le parti

convengono

tenuto conto della sopravvenienza del D.lgs. n. 276/03, di modificare, a decorrere dalla data di stipula del presente accordo, gli artt. 18 (Lavoro a tempo parziale) e 24 (Apprendistato) del citato CCNL 22.7.03 come da documenti allegati.

Art. 18 - Lavoro a tempo parziale.

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

In attuazione dei rinvii disposti dal D.lgs. 10.9.03 n. 276, il part-time, cioè il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal CCNL, viene regolato come segue.

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

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

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

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

- (a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati (\*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- (b) accudire i figli fino al compimento dei 7 anni;

(c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Tali domande saranno prese in considerazione in ordine cronologico di presentazione, qualora sussistano le seguenti condizioni:

- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dalla avvenuta comunicazione scritta (art. 5, comma 3, D.lgs. n. 61/00);
- 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.

(\*) 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 al punto 5), art. 41 del CCNL.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2 e dall'art. 3, commi 7, 8, 9, D.lgs. n. 61/00, come modificato dall'art. 46, D.lgs. n. 276/03, all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

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

Con riferimento a quanto previsto dalla ipotesi a), di cui al comma 7 del presente articolo, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale (clausola di flessibilità), dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 29, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

Con riferimento a quanto previsto dalla ipotesi b), di cui al comma 7 del presente articolo, l'azienda ha facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part-time verticali e misti), dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 29, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

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

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, 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.

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale.

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

Nota a verbale.

Per il settore saccarifero nella fattispecie di cui al comma 12, la maggiorazione sarà del 40%.

Art. 24 - Apprendistato professionalizzante.

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

In attuazione delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 276/03, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di

competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, ai sensi della legge n. 53/03, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal 17° anno di età.

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

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

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

livelli	durata complessiva mesi	1° periodo mesi	2° periodo mesi	3° periodo
5	24	6	18	-
4	36	6	14	16
3	42	12	14	16
3A	48	14	16	18
2	54	16	18	20
1	60	18	18	24

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

- nel 1° periodo di apprendistato professionalizzante: 2 livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel 2° periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale;
- nel 3° e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 5° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del 2° periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente a 1/3 della intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione normale nel 1° giorno e fino alla cessazione della indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

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

Formazione.

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

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire

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

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le Associazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL.

Ai fini del conseguimento della qualificazione è destinato un monte ore di 120 ore medie annue retribuite, ridotto ad 80 ore ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire o di attestato di qualifica idoneo rispetto all'attività da svolgere.

Le modalità e l'articolazione della formazione potranno essere definite a livello aziendale, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative alla antinfortunistica e alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento della qualificazione potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, 'on the job', in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità 'e-learning', è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità 'e-learning', qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

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

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dalla impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

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

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.

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

Dichiarazione comune.

Per quanto specificamente concerne i profili formativi, le parti concordano di fare riferimento in via transitoria, ove occorra, ai contenuti dell'Accordo sulla formazione esterna per gli apprendisti stipulato nel settore agro-industriale il 23.2.00, come da allegato.

Le parti si impegnano ad individuare entro il 31.12.05 eventuali ulteriori profili di settore.

Resta fermo quanto già attuato a livello locale in attuazione dei protocolli regionali.

Dichiarazione a verbale.

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

Nota a verbale.

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima della entrata in vigore del D.lgs. n. 276/03 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.