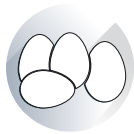


# Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare

1 marzo 2024



1 dicembre 2023 • 30 novembre 2027

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLE CARNI E DEI SALUMI, DOLCIARIA, DEGLI ALIMENTI ZOOTECNICI, LATTIERO-CASEARIA, DEI VINI, VINI SPECIALI, LIQUORI, ACQUAVITI, SCIROPPI E ACETI, DELLE BEVANDE ANALCOLICHE, DELLE ACQUE MINERALI NATURALI E DELLE ACQUE DI SORGENTE, DEGLI OLI, DEI GRASSI, DELLA MARGARINA, DELLE FARINE DA SEMI OLEOSI E DELLE SANSE DISOLEATE, DELLA DISTILLAZIONE DI ALCOLI E DI ACQUAVITI, DELLA BIRRA E DEL MALTO, DEGLI INVOLUCRI NATURALI PER SALUMI, DELLE CONSERVE VEGETALI, RISIERA, MOLITORIA, DELLA PASTIFICAZIONE, DELLE INDUSTRIE ALIMENTARI VARIE, DELLE CONSERVE ITTICHE, DELLO ZUCCHERO, E DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE.**



Roma, 1° marzo 2024

Tra

l'Associazione nazionale conservieri ittici e delle tonnare (Ancit), rappresentata dal suo Presidente Giovanni Battista Valsecchi, con l'assistenza del Direttore, Dott. Giorgio Rimoldi, del Dott. Alessandro Glisenti e con la partecipazione di una delegazione industriale;

l'Associazione nazionale industriali conserve alimentari vegetali (Anicav), rappresentata dal Presidente Dott. Marco Serafini, assistito dal Direttore Generale Dott. Giovanni De Angelis, con la collaborazione della dott.ssa Raffaella Capuano;

l'Associazione degli industriali delle carni e dei salumi (Assica), rappresentata dal suo Presidente Dott. Francesco Pizzagalli, assistito dal Direttore Dott. Davide Calderone e dall'Avv. Marco Giardetti con la partecipazione di una delegazione industriale;

l'Associazione Italiana dell'Industria Olearia (Assitol) rappresentata dal Presidente Cav. Riccardo Cassetta, assistito dal Dott. Andrea Carrassi e dal Dott. Stefano Verginelli, con la partecipazione di una delegazione industriale;

l'Associazione tra gli Industriali delle bevande analcoliche (Assobibe) rappresentata dal Presidente Dr. Giangiacomo Pierini, assistito dal Direttore Generale Dr. David Dabiankov Lorini e dal Dr. Matteo Butturi;

l'Associazione dei birrai e dei maltatori (AssoBirra), rappresentata dal suo Presidente Dott. Alfredo Pratolongo, assistito dal Direttore Dott. Andrea Bagnolini, con la collaborazione del Rag. Massimo Serao;

l'Associazione italiana lattiero casearia (Assolatte), rappresentata dal suo Presidente Dr. Paolo Zanetti, assistito da Massimo Forino;

Federprima, la Federazione italiana delle imprese dei cereali, della nutrizione animale e delle carni, rappresentata dal suo Presidente Dr. Silvio Ferrari, assistito da Lea Pallaroni, François Tomei e Piero Luigi Pianu in rappresentanza di Assalzo, Assocarni e Italmopa e con la partecipazione di una delegazione industriale;

la Federazione Italiana industriali produttori, esportatori ed importatori di vini, vini speciali, liquori, acquaviti, sciroppi, aceti e affini (Federvini), rappresentata dal Direttore Generale Dott. Marco Montanaro, assistito dal Presidente del Comitato Sindacale Dott. Bernardo Del Lungo;

la Federazione Italiana delle Acque Minerali Naturali e delle Acque di Sorgente (Mineracqua), rappresentata dal suo Vice Presidente Avv. Ettore Fortuna, assistito dal Direttore Giovanni Clerici, con la partecipazione dell'Avv. Relmi Rizzato e del Dr. Adriano Tartaglia;

l'Unione nazionale filiere agroalimentari delle carni e delle uova (Unaitalia), rappresentata

dal suo presidente dott. Antonio Forlini, assistita dal Direttore Dott.ssa Lara Sanfrancesco e dall'Avv. Marco Giardetti, con la partecipazione di una delegazione industriale;

l'Unione Italiana Food (Unionfood), rappresentata dal suo Presidente Dott. Paolo Barilla, assistito dal Dott. Alessandro Glisenti e dalla Dott.ssa Ermelinda Biondi, con la partecipazione di una delegazione industriale;

e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil:

la Fai-Cisl, rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Rota, dai Segretari nazionali Massimiliano Albanese, Raffaella Buonaguro, Patrizio Giorni, Mohamed Saady ed assistita dai Coordinatori nazionali del Dipartimento industria alimentare Alessandro Alcaro, Alessandro Anselmi e Loredana Leone;

la Flai-Cgil rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Mininni e dai Segretari Nazionali Davide Fiatti, Andrea Gambillara, Silvia Guaraldi, Angelo Francesco Paoletta e Silvia Spera, assistiti da Anselmo Briganti, Carmine Franzese e Marco Gentile;

la Uila-Uil, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Enrica Mammucari, Alice Mocci e Michele Tartaglione, assistiti da Raffaella Sette;

con la delegazione trattante di Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil

si è stipulato il presente contratto di lavoro.

## Capitolo I

### RELAZIONI INDUSTRIALI

#### PARTE I

##### Premessa

Le Associazioni dell'Industria alimentare e la Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, rilevato che rientra negli obiettivi comuni la realizzazione di condizioni di sempre maggior efficienza e competitività delle Aziende del settore industriale alimentare e di valorizzazione del lavoro e della occupazione, confermano l'importanza di promuovere, a tal fine, un sempre maggior sviluppo di corrette relazioni industriali e la ricerca di comportamenti coerenti da parte dei propri rappresentati.

Ai fini di cui sopra si ribadisce l'importanza del confronto triangolare tra Governo e Parti Sociali per una proficua gestione della politica economica del Paese che si fonda anche su una coerente politica dei redditi.

Le Parti concordano di attivare un sistema di relazioni industriali ispirato a criteri di reciproco riconoscimento dei ruoli e di rispetto delle rispettive prerogative, ma anche caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi di comune interesse e dall'esame delle relative tematiche e della loro evoluzione, nella riconfermata condivisione dei principi informatori del sistema contrattuale, enunciati nell'art. 5 e nell'All. 2 del CCNL, e del ruolo di centralità del contratto quale strumento regolatore, di diritti e doveri reciproci, con norme definite e concretamente esigibili dalle Parti.

Quanto sopra, nella consapevolezza che l'industria alimentare è un settore economico trainante dell'economia nazionale, qualificato e rappresentativo del made in Italy (qualità, stile e cultura) sui mercati internazionali, nel quale assumono importanza le politiche di valorizzazione dei prodotti tipici e dei marchi, i rapporti con la distribuzione e la qualità del lavoro.

Il presente contratto prevede una serie articolata di strutture per operare nella direzione della modernizzazione e dello sviluppo della trasformazione alimentare. In tale ottica, le Parti condividono l'importanza di avere una chiara visione del quadro macroeconomico e della situazione competitiva del settore e di cercare di determinare le linee di politica agroindustriale. Ma ancora di più reputano utile monitorare le dinamiche interne del settore, anche con riferimento alle concentrazioni e all'outsourcing, lo sviluppo del sistema imprenditoriale e le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese, l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita, le tematiche della salute e sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente ed il tema della responsabilità sociale dell'impresa.

Sono strutture di realizzazione delle finalità di cui sopra, l'EBS (Ente Bilaterale di Settore) di cui all'art. 1 bis e le sue articolazioni, ivi compresa, in particolare, il sistema di informazione e di esame congiunto, il Comitato tecnico permanente per la formazione dell'Industria alimentare, nonché le procedure per la composizione delle controversie. In tale ultimo caso al fine di individuare criteri ed indirizzi per la corretta gestione dello strumento contrattuale, tramite la Commissione di cui all'art. 79.

## Art. 1 - Ambito di applicazione

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce:

- il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose (art. 31);
- il diritto alla parità tra donne e uomini in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione (art. 23);
- il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro, o delle rispettive organizzazioni, conformemente al diritto dell'Unione e al diritto e alle prassi nazionali, di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati (art. 28).

Anche la Direttiva (UE) 2022/2041 stabilisce che il buon funzionamento della contrattazione collettiva è uno strumento importante per garantire che i lavoratori beneficino di un tenore di vita dignitoso.

Le Parti stipulanti del presente CCNL, in coerenza con i principi sopra esposti, condividono che con il Contratto Collettivo dell'Industria Alimentare hanno inteso definire condizioni economiche, normative e di welfare uniformi per tutto il settore allo scopo di contribuire a prevenire e ridurre le diseguaglianze retributive e sociali, in quanto strumento necessario a contrastare dinamiche di dumping contrattuale nel settore.

L'attuazione di tali principi si persegue anche attraverso la realizzazione e l'implementazione di un sistema di bilateralità, finalizzato alla gestione delle relazioni tra le Parti stipulanti per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Contratto dell'Industria Alimentare.

Pertanto, le Parti si danno reciprocamente atto che i contenuti normativi di cui agli artt. 86 e 87 costituiscono uno strumento di responsabilità reciproca nell'attuazione delle finalità di cui sopra.

Il presente CCNL regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra i lavoratori e le imprese esercenti in forma industriale la trasformazione e manipolazione di prodotti dell'agricoltura, dell'allevamento, della silvicoltura e della pesca al fine di produrre alimenti e bevande commestibili per l'uomo o per gli animali, nonché le imprese esercenti attività, produzioni e sottoproduzioni affini e derivate.

Il CCNL si applica, in via esemplificativa e non esaustiva, alle imprese che svolgono in forma industriale le seguenti attività:

- LAVORAZIONE E CONSERVAZIONE DI CARNE E PRODUZIONE DI PRODOTTI A BASE DI CARNE, MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLNICOLE (INCLUSE LE UOVA E GLI OVOPRODOTTI), BOVINE, OVINE, EQUINE E SUINE
- LAVORAZIONE E CONSERVAZIONE DI PESCE, CROSTACEI E MOLLUSCHI
- LAVORAZIONE E CONSERVAZIONE DI FRUTTA E ORTAGGI e loro derivati (IV e V GAMMA)
- PRODUZIONE DI OLI E GRASSI VEGETALI E ANIMALI, margarina, farina di semi oleosi, sanse disoleate
- INDUSTRIA LATTIERO-CASEARIA, ivi inclusi il trattamento igienico e la conservazione del latte, nonché la produzione di gelati e altri derivati
- LAVORAZIONE DELLE GRANAGLIE, PRODUZIONE DI AMIDI E DI PRODOTTI AMIDACEI, risiera
- PRODUZIONE DI PRODOTTI DA FORNO E FARINACEI, pastificazione

- PRODUZIONE DI ALTRI PRODOTTI ALIMENTARI, ivi inclusa la produzione di zucchero, cacao, cioccolato, caramelle e confetterie, pasti e piatti pronti (preparati, conditi, cucinati e confezionati), the, caffè e succedanei del caffè e altri preparati per infusi, spezie e condimenti, alimenti confezionati deperibili, preparazioni alimentari varie, alimenti disidratati, prodotti alimentari specializzati, preparati omogeneizzati e della prima infanzia, alimenti dietetici e integratori, estratti e succhi di carne, estratti alimentari, preparati per minestre e brodi, minestre e brodi e prodotti affini, lievito, miele, estratti per liquori, prodotti surgelati
- PRODUZIONE DI PRODOTTI PER L'ALIMENTAZIONE DEGLI ANIMALI, da allevamento e da compagnia
- INDUSTRIA DELLE BEVANDE, ivi incluse la produzione, distillazione, rettifica, miscelatura e imbottigliamento di alcolici, vini da uve, sidro e altri vini a base di frutta, vini speciali, liquori, alcoli in genere, acqueviti, spiriti, sciroppi, aceti, altre bevande fermentate non distillate, birra, malto, bevande e bibite analcoliche, acque minerali naturali e acque di sorgente e altre acque in bottiglia.

#### **NOTA A VERBALE PER IL SETTORE DELLE CONSERVE VEGETALI**

Le OO.SS. e le Associazioni datoriali a cui aderiscono le imprese del settore delle conserve vegetali firmatarie del presente contratto si impegnano a contrastare l'applicazione di tipologie contrattuali (CCNL) che dovessero determinare effetti di dumping contrattuale e a garantire l'allineamento dei trattamenti normativi ed economici previsti dai CCNL di riferimento applicati.

#### **Art. 1 bis - Ente Bilaterale di Settore - EBS**

Le Organizzazioni datoriali del settore alimentare firmatarie del presente contratto e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil hanno costituito in data 22 settembre 2022 l'Ente Bilaterale di Settore (EBS) con le finalità di:

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

la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione;

- sviluppare e gestire un modello di formazione continua in relazione agli effettivi bisogni delle imprese alimentari e dei lavoratori, secondo quanto convenuto all'art. 1 quinquies del CCNL;
- garantire integrazioni contrattuali a sostegno della maternità e della paternità;
- promuovere convenzioni e collaborazioni tra aziende, Associazioni Datoriali, OO.SS. e istituti d'istruzione quali scuole secondarie di 2° grado, istituti tecnici superiori (ITS), università e/o altri percorsi d'istruzione, per definire percorsi congiunti di formazione e inserimento professionale, secondo quanto convenuto nell'art. 3 del CCNL;
- garantire interventi di sostegno economico per le vittime di violenza di genere anche in attuazione dell'accordo del 23 novembre 2023 (All. 50);
- assicurare la realizzazione di iniziative volte alla promozione della bilateralità del settore, di cui all'art. 74 quinquies del CCNL, realizzate, in diretta attuazione dei loro scopi istituzionali, dalle Organizzazioni dei lavoratori;
- verificare il versamento integrale da parte delle singole aziende della totalità delle contribuzioni previste in favore dell'EBS stesso, del FASA e della Cassa Rischio Vita;
- disporre ogni ulteriore intervento che le Parti firmatarie intenderanno delegare all'EBS quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'Osservatorio per la tutela del Made in Italy alimentare, il Fondo solidarietà alimentare, nonché la sottoscrizione - previa valutazione ed ai fini dell'ottenimento di un miglior punteggio - di offerte presentate da aziende associate in risposta a bandi pubblici.

Inoltre, l'EBS avrà tra le sue prerogative quella di svolgere ricerche e condurre analisi riguardo alle materie di seguito indicate:

- 1) il quadro macroeconomico e la situazione competitiva del settore;
- 2) le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare in termini di competitività nazionale ed internazionale con particolare riferimento anche all'allargamento dell'Unione europea, alla riforma della Pac, ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- 3) le linee di politica agroindustriale, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare, anche al fine di assumere posizioni concertate con la pubblica amministrazione e le altre categorie;
- 4) l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita;
- 5) i sistemi di relazioni industriali in Europa, l'evoluzione della normativa comunitaria in materia sociale ed il ruolo delle parti sociali;
- 6) le esperienze di organizzazione del lavoro e di inquadramento professionale in Europa;
- 7) la normativa nazionale emergente in tema di rapporti di lavoro;
- 8) il mercato unico europeo ed i rapporti con i Paesi dell'Europa Extra UE: prospettive produttive ed occupazionali;
- 9) l'andamento congiunturale anche con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- 10) l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività in rapporto con gli altri Paesi concorrenti, comunitari ed extracomunitari;
- 11) l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di

- lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- 12) gli investimenti globali sulla ricerca sia essa applicata per il miglioramento del ciclo produttivo, di sviluppo sperimentale anche volta al risparmio di energia, al migliore utilizzo delle materie prime e per migliorare la sostenibilità ambientale;
  - 13) le tematiche della salute e della sicurezza del lavoro - per eliminare eventuali fonti di rischio - e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive UE in materia;
  - 14) le problematiche occupazionali poste dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche o derivanti da processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, da nuove iniziative produttive o da decentramento produttivo, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
  - 15) l'andamento del mercato del lavoro del settore con particolare riferimento al Mezzogiorno, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro per genere e livelli di inquadramento;
  - 16) l'andamento del costo del lavoro - con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati per genere e livelli di inquadramento, con indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da contrattazione collettiva di categoria - il rapporto fra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione della competitività internazionale;
  - 17) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento a consuntivo della stessa. Ai fini di cui sopra, secondo quanto previsto dai commi 6 e 7 dell'All. 2 al presente contratto, nell'ambito dell'EBS le Parti proseguiranno ed implementeranno l'attività di monitoraggio della contrattazione di secondo livello, già iniziata dall'Osservatorio nazionale anche al fine di indirizzare la suddetta contrattazione e promuovere buone pratiche negoziali, mediante la costituzione di un Osservatorio bilaterale, con modalità di funzionamento da definire, e di una banca dati contrattuale in cui raccogliere i principali accordi aziendali e "best practices";
  - 18) le problematiche concernenti le barriere architettoniche nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti. Specifiche informazioni in esito alle suddette analisi, per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche, verranno rese nelle sedi di cui ai punti 2, 3 e 4 del successivo art. 2 (Sistema di informazione e di esame congiunto) del presente CCNL;
  - 19) le problematiche concernenti l'occupazione giovanile;
  - 20) l'attrattività del settore, i fabbisogni occupazionali e la dinamica tra domanda e offerta di lavoro;
  - 21) i temi delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione di cui all'art. 1 ter;
  - 22) le problematiche connesse all'inserimento lavorativo dei lavoratori extracomunitari e dei lavoratori con disabilità, intendendosi per tali quelli la cui capacità lavorativa sia stata accertata ai sensi della L. n. 104/1992;
  - 23) l'andamento di Alifond con particolare riferimento all'evoluzione delle adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione tra tutti i lavoratori;
  - 24) il tema della responsabilità sociale dell'impresa;

- 25) fermo restando quanto convenuto in occasione del rinnovo contrattuale relativo al biennio economico del 2001 (v. All. 13), i temi della qualità, della sicurezza alimentare e del “risk assessment”.

Nell'ambito delle materie sopra indicate o in altri ambiti ritenuti dalle Parti di particolare rilevanza rispetto alla congiuntura economica e/o sociale, il Comitato di gestione dell'EBS annualmente esaminerà anche con riferimento alle priorità condivise i progetti, le iniziative, le attività di analisi e ricerca da svolgersi. Alcune delle attività sopra indicate, realizzate in diretta attuazione degli scopi istituzionali, saranno svolte per il tramite delle Organizzazioni dei Lavoratori o delle Organizzazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL.

I progetti di cui al comma precedente saranno raccolti dall'EBS e esaminati dal suo Comitato di Gestione nel corso dell'anno.

Le analisi effettuate nell'ambito dell'EBS saranno esaminate in appositi incontri attivati dalle Parti, con cadenza di norma semestrale, tra le Associazioni dell'Industria alimentare e le Organizzazioni sindacali Nazionali congiuntamente stipulanti anche eventualmente delegando propri rappresentanti aventi le specifiche caratteristiche professionali ritenute di volta in volta necessarie. In tale contesto e con riferimento al punto 11 del precedente comma 2, al fine di fornire un supporto alle parti stipulanti il CCNL, in particolare potrà essere esaminato il fenomeno degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro.

In raccordo con l'EBS potranno essere realizzati, d'intesa tra le singole Associazioni di categoria e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori congiuntamente stipulanti il presente CCNL, specifici Osservatori di comparto merceologico, raccordati all'EBS, per l'analisi, per quanto di rispettiva competenza, delle medesime tematiche previste dall'EBS.

Restano validi gli eventuali Osservatori di carattere territoriale e/o di comparto merceologico già in essere alla data di stipula del presente CCNL.

#### **DICHIARAZIONE COMUNE SULLA TUTELA DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE IN ITALIA**

Le Parti riconoscono che il comparto alimentare italiano si confronta con alcune criticità.

Pertanto, le Parti intendono promuovere e sostenere nei confronti delle istituzioni ad ogni livello il saper fare e la qualità delle produzioni dell'industria alimentare italiana ottenute da materie prime nazionali o di importazione e decidono, inoltre, di intervenire congiuntamente per evitare la produzione di atti normativi che provocano un continuo appesantimento degli oneri amministrativi cui devono sottostare le imprese di trasformazione.

Le Parti con le loro azioni, intendono evitare il concreto rischio di una progressiva de-localizzazione produttiva, che avrebbe un impatto negativo sui livelli occupazionali e sugli investimenti nel settore.

Pertanto, le Parti si danno reciprocamente atto dell'importanza di svolgere iniziative congiunte finalizzate alla promozione e alla tutela del Made in Italy alimentare sia in relazione ad una coerente ed armonizzata evoluzione della normativa nazionale e dell'UE, che con riferimento al rafforzamento delle azioni e delle misure volte a tutelare gli investimenti in Italia e favorire la internazionalizzazione delle imprese. In tale ambito le Parti, nel rispetto dei reciproci ruoli e nell'ottica di una sempre maggiore

valorizzazione delle filiere dei settori dell'Industria alimentare, favoriranno, per l'approvvigionamento delle materie prime, le aziende più impegnate nell'ambito della sostenibilità sociale e ambientale.

Le Parti costituiscono un Osservatorio per la tutela del Made in Italy alimentare, composto dalle Parti sottoscrittrici, che avrà il compito di valorizzare il ruolo delle imprese di trasformazione operanti in Italia, portatrici di valori di qualità e di sicurezza importanti.

L'Osservatorio si riunirà su richiesta di una qualsiasi delle Parti almeno due volte all'anno.

### **Art. 1 ter – Pari opportunità e inclusione**

Le Istituzioni europee e nazionali promuovono e sostengono, anche attraverso specifici atti normativi, una crescente cultura dell'inclusione e delle pari opportunità.

Le relazioni sindacali del settore hanno integrato e valorizzato questi temi.

Le Parti, consapevoli che l'impegno verso questi temi può rappresentare uno strumento di competitività in grado di rafforzare il ruolo sociale dell'impresa e incrementare le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, riconoscono nell'EBS lo strumento privilegiato per raccogliere, promuovere e sviluppare le iniziative che saranno adottate.

#### **A) Parità di genere**

I modelli di sviluppo oggi perseguiti dai Paesi europei considerano prioritarie le politiche di genere, con l'obiettivo di ridurre il divario occupazionale, aumentare la partecipazione femminile e migliorarne le condizioni lavorative.

Anche nel nostro Paese è crescente l'impegno verso la realizzazione di una effettiva parità di opportunità anche negli ambienti di lavoro attraverso la promozione di forme concrete di inclusione e di contrasto agli stereotipi di genere.

Le Parti considerano della massima importanza la crescita e la qualità dell'occupazione femminile nell'industria alimentare, e, conseguentemente, si impegnano ad adottare un insieme di azioni a favore della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrato sulle seguenti priorità: facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile; favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità); migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time, lavoro agile) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne.

Ai fini di cui sopra, le Parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nonché a promuovere specifiche iniziative formative destinate alle lavoratrici dipendenti delle industrie alimentari.

È pertanto comune intenzione delle Parti realizzare tramite l'EBS, in particolare, le seguenti attività:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- c) monitorare attraverso registri pubblici la diffusione delle certificazioni sulla parità di gene-

- re ai sensi della prassi UNI PdR 125:2022;
- d) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali e/o connesse alle nuove tecnologie;
  - e) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
  - f) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
  - g) verificare, con riferimento al D.lgs 11 aprile 2006 n.198, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive;
  - h) studiare il fenomeno del "mobbing", con l'intento di pervenire ad una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente ed alla elaborazione di proposte condivise in merito a possibili modifiche della legislazione medesima ed a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali;
  - i) raccogliere, monitorare ed esaminare le iniziative realizzate in materia di parità di genere a livello territoriale o di settore alimentare;
  - j) promuovere protocolli operativi.

Con riferimento ai temi di cui sopra, le Associazioni imprenditoriali firmatarie del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, FAI, FLAI e UILA, potranno realizzare iniziative nazionali, territoriali o rivolte a singoli settori.

Le Parti avranno cura di inviare all'EBS i risultati delle iniziative svolte, al fine di costituire un patrimonio di conoscenze comune di settore.

Le Parti si impegnano, inoltre, ad adeguare la normativa contrattuale in caso di emanazione di un provvedimento legislativo sulla tematica della parità di genere che demandi alla contrattazione nazionale modalità applicative e/o norme attuative, nei termini eventualmente fissati dalla legislazione di rinvio.

## **B) Diversità e inclusione**

Le Parti condividono la necessità di promuovere e diffondere, anche nei luoghi di lavoro, una cultura basata sull'inclusione, sul rispetto dell'altro e sulla tutela delle diversità come elemento fondamentale per lo sviluppo del settore.

Nella contrattazione nazionale e di secondo livello potranno essere individuate soluzioni volte a realizzare tale obiettivo, nella consapevolezza che un mercato del lavoro inclusivo e che valorizzi le persone al di là delle differenze rappresenta sia un elemento di maggior tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sia una leva di competitività positiva per le imprese, nella consapevolezza che le differenze rappresentano una ricchezza per la vita delle persone e delle aziende.

Nell'ambito delle attività dell'EBS, le Parti potranno sviluppare attività di analisi e approfondimento, nonché raccogliere le esperienze già attuate anche nel comparto alimentare, con la finalità di favorirne la diffusione.

## **C) Lotta alle discriminazioni e alle violenze**

### **LINEE GUIDA PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING**

Le Parti – anche alla luce dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25.1.2016 sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil - si danno reciprocamente

atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda 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.

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

Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo quadro 25.1.2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil.

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

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

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

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

Ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

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

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

- diffondere in maniera capillare quanto sopra anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;
- favorire l'adozione della dichiarazione allegata al fine di diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;
- responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- promuovere, anche attraverso la contrattazione di secondo livello, momenti formativi e iniziative specifiche sul tema, percorsi formativi del personale ad ogni livello finalizzati alla prevenzione di comportamenti configurabili come molestie sessuali e volti a diffondere la cultura del rispetto della persona;
- effettuare periodicamente un monitoraggio di verifica dell'applicazione di quanto sopra, anche su richiesta di una delle Parti.

In base al predetto Accordo quadro le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che

sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate come da All. 39 al presente CCNL (All. B all'Accordo Quadro 25.1.2016).

### **Art. 1 quater – Fondo solidarietà alimentare (FSA)**

Le Parti, nella condivisione dell'importanza che rappresenta ogni forma di aiuto solidale al superamento delle disuguaglianze, in particolare in questo grave contesto sociale, decidono di costituire un Fondo di solidarietà alimentare finalizzato a gestire interventi a favore di popolazioni colpite da situazioni di emergenza alimentare.

Tale fondo sarà finanziato pariteticamente da imprese e lavoratori attraverso un contributo complessivo pari a due ore lavorative annue, in termini di volontarietà per quanto riguarda i lavoratori.

Le modalità saranno indicate dalle Parti congiuntamente stipulanti e fanno espresso rinvio alle fonti istitutive del fondo stesso.

### **Art. 1 quinquies - Comitato Tecnico Permanente per la formazione nell'industria alimentare**

Coerentemente alle finalità e alle prerogative dell'EBS, le Parti intendono valorizzare il ruolo del Comitato Tecnico Permanente a carattere paritetico, in forma abbreviata CTP, istituito il 1° marzo 2024. Il CTP è composto in maniera paritetica da n. 6 componenti dei quali n. 3 designati dalle OO.SS. e n. 3 dalle associazioni datoriali.

Con tale Organismo, le Parti intendono sviluppare un modello di formazione continua che garantisca il raggiungimento di standard metodologici e organizzativi, in coerenza con l'evoluzione normativa, le specificità di settore, le caratteristiche del target di utenza e gli effettivi bisogni delle imprese alimentari e dei lavoratori. Per quanto attiene le modalità di funzionamento del Comitato, le Parti rinviando ai principi/criteri stabiliti nell'ambito delle "Linee guida in merito alla formazione continua dell'Industria alimentare", recepite nel presente rinnovo del CCNL e aggiornate periodicamente dal CTP.

La sede e la segreteria dell'Organismo vengono collocate presso gli uffici dell'EBS di cui all'art. 1 bis del CCNL.

Nell'ambito delle previsioni contrattuali, ciascuna componente del CTP può proporre iniziative da assumere che, ai fini della messa in atto, vengono collegialmente valutate e consensualmente definite, tenuto conto di eventuali indicazioni delle Parti stipulanti.

Con tale Organismo le Parti intendono:

- promuovere, validare e monitorare la realizzazione di Piani Formativi a valere sugli Avvisi emanati da Fondimpresa e altre nuove opportunità e risorse disponibili;
- favorire il raccordo tra il sistema delle imprese e gli Enti di formazione iscritti all'elenco dei Soggetti Proponenti qualificati di Fondimpresa, sulla base degli ambiti territoriali e settoriali di competenza (offerta formativa) e della loro significativa esperienza pluriennale nella formazione continua rivolta a lavoratori di aziende del settore alimentare;

- interloquire con Fondimpresa per ottenere, rielaborare e diffondere tra le Parti stipulanti, le aziende e i lavoratori ogni dato di monitoraggio e valutazione circa tutta la formazione finanziata dal Fondo, compresa quella relativa al Conto Formazione, per le imprese del settore;
- fornire, anche sulla base dei rilievi emersi nel punto precedente, indicazioni e orientamenti utili alle aziende per una migliore finalizzazione e orientamento delle loro azioni formative;
- tenere il rapporto con le Istituzioni nazionali preposte alla formazione professionale;
- essere interlocutore di Fondimpresa per quanto attiene ai progetti per i settori dell'industria alimentare, con particolare interesse ai progetti afferenti le tematiche della qualificazione dei processi produttivi e di prodotto, innovazione dell'organizzazione, internazionalizzazione, digitalizzazione dei processi aziendali, commercio elettronico, contratti di rete, processi di definizione e implementazione di innovazioni tecnologiche di prodotto e di processo nell'impresa (inclusi cambiamenti significativi nelle tecniche, nelle attrezzature o nel software), sostenibilità ambientale;
- fornire alle imprese, alle RSU e ai lavoratori, informazioni sugli Avvisi di Fondimpresa e su altre iniziative nazionali e comunitarie in materia di formazione continua e indicazioni/informazioni utili ai fini della partecipazione alle attività di formazione continua adeguate ai bisogni delle imprese e dei lavoratori;
- curare la predisposizione di informative sulle fonti di finanziamento pubblico per la formazione continua e per l'applicazione delle disposizioni contrattuali sulla formazione (art. 3);
- valutare la ricaduta sulle aziende e sui lavoratori del settore delle proposte formative presentate al CTP;
- rilevare e attestare le attività di verifica finale dell'apprendimento dei partecipanti e le forme di certificazione delle competenze acquisite, nelle azioni in cui è prevista tale certificazione.

Tra le varie modalità di formazione, le Parti intendono dare particolare rilevanza alle seguenti:

- e-learning, quale metodo di apprendimento online o teledidattica, mediante l'uso delle tecnologie multimediali e di internet per migliorare e facilitare la formazione continua e quella aziendale, specialmente per le aziende con una pluralità di sedi;
- action learning, quale metodo di apprendimento fondato sulla esperienza, che si realizza in un processo di mutuo apprendimento tra i partecipanti;
- affiancamento in modalità non produttiva, quale azione per lo sviluppo delle competenze effettuata sul posto di lavoro che, seguendo i principi del coaching, consente un alto livello di personalizzazione.

Il CTP ha funzione di analisi e di istruttoria anche in merito:

- alla mappatura delle esigenze formative delle imprese del settore alimentare italiano;
- alle strategie e ai temi prioritari in materia di formazione in ambito comunitario, nazionale e regionale.

Le Parti nel comune convincimento del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità del lavoro, dei processi e dei prodotti, convengono, anche alla luce di quanto affermato nell'Accordo Interconfederale del 1° febbraio 1999 che nell'ambito del CTP saranno condotti approfondimenti nell'impegno costante della diffusione della "cultura della formazione". Questo impegno che punta alla qualificazione del sistema formativo si colloca in uno scenario di più ampio respiro, rappresentato da:

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

## **Art. 2 - Sistema di informazione e di esame congiunto**

Le Parti si danno reciprocamente atto che i cambiamenti economici, produttivi, tecnologici e quelli legati alla transizione ecologica e alla sostenibilità ambientale, che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero, richiedono un coinvolgimento e partecipazione, e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa ed economica.

Al riguardo, le Parti riconoscono l'importanza di sostenere questi processi, con un sistema di relazioni industriali continuo, efficace e flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale atti ad accrescere nelle aziende le forme e gli strumenti della partecipazione con particolare attenzione a quella organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione, rispetto ai quali è obiettivo comune delle Parti, a livello nazionale e aziendale, valorizzare i percorsi più adatti, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione delle persone e del lavoro.

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

- 1) le singole Associazioni imprenditoriali di categoria forniranno, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'EBS, a Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil nazionali, congiuntamente stipulanti, in apposito incontro a livello nazionale, informazioni complessive riguardanti:

- gli andamenti registrati nel settore, le prospettive produttive, i tassi di utilizzazione degli impianti, i programmi di investimento, i programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive, i nuovi insediamenti industriali e la loro localizzazione per grandi aree geografiche e/o i rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, nonché i programmi di investimento e ristrutturazione e/o riconversione di cui alle leggi di programmazione;
- l'andamento economico - produttivo del settore con dati aggregati sull'importazione ed esportazione dei prodotti;
- l'andamento quantitativo dell'occupazione, del lavoro stagionale, del lavoro a termine e in somministrazione, e, con particolare riguardo al Mezzogiorno, l'andamento dell'occupazione giovanile, con riferimento all'apprendistato avuto riguardo alla legislazione e agli accordi;
- l'andamento dei tirocini e stage;
- l'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative UE e nazionali in tema di parità di genere ed in particolare con il D.lgs 11 aprile 2006 n.198;
- l'andamento della produzione in relazione all'occupazione e quindi all'andamento della produttività al cui incremento, unitamente a quello dell'efficienza, nelle sedi proprie, le parti annettono particolare rilevanza, auspicando comportamenti conseguenti.

In relazione a tali informazioni, a richiesta di una delle Parti, seguirà un esame congiunto sulle conseguenze delle informazioni rese nel corso del quale le Parti esprimeranno le loro autonome valutazioni.

Tali incontri si svolgeranno con cadenza semestrale e potranno, di comune accordo, essere effettuati in coincidenza con quelli previsti per l'esame, nell'ambito dell'EBS, di cui al comma 5 del precedente art. 1 bis.

**2) Annualmente, di norma nel primo quadrimestre, la delegazione industriale del settore alimentare fornirà, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'EBS, ai sindacati regionali della Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, congiuntamente stipulanti, informazioni globali riferite:**

- agli andamenti del settore ed alle prospettive produttive del complesso delle attività industriali del settore alimentare nella regione (eventualmente in aree subregionali ove sussista una significativa concentrazione di aziende del complesso del settore alimentare) ed alle tendenze dell'occupazione, con particolare riguardo ai processi di ristrutturazione e conversione, ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali ed ai criteri generali della loro localizzazione, con riferimento anche alle condizioni ambientali e di tutela dell'ambiente esterno, nonché agli interventi posti in essere dalle aziende per favorire politiche di inclusione, con particolare attenzione al superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche;
- ai finanziamenti pubblici per nuovi insediamenti o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, agli investimenti globali per la ricerca, ai programmi di formazione professionale eventualmente promossi su iniziativa e con il concorso delle Associazioni degli imprenditori, al fenomeno del decentramento produttivo, alla realtà industriale nel territorio con riferimen-

to al complesso delle aziende operanti, distinte per classi di dipendenti, ed all'andamento quantitativo del lavoro stagionale;

- al complesso delle situazioni occupazionali connesse a processi di mobilità regionale o interregionale di particolare rilevanza di cui alla legge 675/1977 e successive modifiche per riconversioni, ristrutturazioni o crisi aziendali, all'andamento dell'occupazione giovanile, in rapporto ai contratti di inserimento e dell'apprendistato in rapporto alla legislazione e agli accordi vigenti;
- all'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative UE e nazionali in tema di parità di genere ed in particolare con il D.lgs 11 aprile 2006 n.198.

In relazione a tali informazioni, a richiesta di una delle Parti, seguirà un esame congiunto sulle conseguenze delle informazioni rese, nel corso del quale le Parti esprimeranno le loro autonome valutazioni.

\* \* \*

Qualora nella Regione sussistano significative concentrazioni di aziende appartenenti a particolari comparti merceologici, a richiesta delle OO.SS. le informazioni anzidette saranno fornite in maniera aggregata, ma riferite ai comparti suddetti. In tale ipotesi la specifica richiesta potrà essere soddisfatta decorsi quattro mesi dalla ricezione della domanda.

**3) I gruppi industriali** - intendendo per gruppo un complesso industriale articolato sul territorio nazionale con una pluralità di insediamenti produttivi e di distinte unità organizzative - fermo restando a tale proposito il sistema di relazioni industriali previsto dalle singole prassi in atto, forniranno, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'EBS, a Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil nazionali, congiuntamente stipulanti, alle RSU e/o all'eventuale Coordinamento nazionale delle stesse, con l'assistenza delle competenti organizzazioni territoriali, informazioni complessive riguardanti:

- gli andamenti e le prospettive produttive, i programmi di investimento, i programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o nuovi insediamenti industriali, loro localizzazioni e/o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, le modifiche alla organizzazione del lavoro e delle tecnologie che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, l'utilizzazione degli impianti e l'andamento complessivo degli orari;
- le trasformazioni tecnologiche ed organizzative e nuovi assetti produttivi aziendali ivi compresi eventuali fenomeni di concentrazione e/o decentramento produttivo che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, problemi energetici quando comportino riflessi sull'occupazione e/o continuità degli orari di lavoro, finanziamenti pubblici per nuovi insediamenti o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, nonché informazioni sugli investimenti globali per la ricerca ivi compresi quelli legati alla sostenibilità ambientale;
- i contenuti discussi a livello di CAE;
- le tendenze occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazioni produttive e le innovazioni tecnologiche che abbiano significativo riflesso sui livelli occupazionali, sulla professionalità, sull'ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro, l'andamento dell'occupazio-

ne giovanile, con riferimento ai contratti di apprendistato, avuto riguardo alla legislazione nazionale e regionale e agli accordi, l'andamento dei tirocini e stage;

- le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale, salute e sicurezza e ambientale (ad es. la certificazione etica SA8000; ISO 45001; ISO 14001);
- il numero degli occupati con contratti part-time, a termine e in somministrazione;
- il numero delle lavoratrici/lavoratori posti in lavoro agile, di cui all'art. 21 ter, gli interventi formativi svolti, le modalità di svolgimento dello stesso e i risultati raggiunti;
- l'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative UE e nazionali in tema di parità di genere ed in particolare con il D.lgs 11 aprile 2006 n.198. Inoltre, ove dovuto, verrà consegnato il rapporto sulla composizione di genere in base a quanto previsto dall'art. 46 D.lgs 11 aprile 2006 n.198;
- gli interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici/lavoratori dopo l'assenza per congedi di maternità/paternità e a salvaguardarne la professionalità;
- gli interventi posti in essere per favorire l'inclusione con particolare attenzione al superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche;
- la procedura di segnalazione cosiddetta whistleblowing;
- formazione (tematiche, obiettivi, n° persone coinvolte);
- tematiche relative alla salute e sicurezza;
- iniziative e misure adottate per contrastare le violenze di genere e il mobbing.

La predetta informativa verrà resa annualmente a richiesta di Parte in apposito incontro, mentre incontri di approfondimento su temi specifici potranno essere richiesti dalle Parti medesime. In tali occasioni potranno essere esaminate congiuntamente, con autonome valutazioni, le conseguenze delle informazioni rese.

A richiesta di Parte, si potrà tenere nello stesso anno un ulteriore incontro, anche con riferimento a specifiche tematiche tra le materie oggetto di informativa di cui sopra.

In apertura degli incontri di cui ai commi precedenti, verrà di volta in volta indicato agli organismi sindacali se le informazioni che verranno trasmesse abbiano la caratteristica del segreto industriale previsto per l'applicazione dell'art. 623 c.p.

Inoltre, con le cadenze previste dall'art. 55, saranno fornite le opportune informazioni di carattere economico sull'andamento del gruppo industriale.

Le Parti considerano un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa. Pertanto, in presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche ed organizzative che comportino nuove produzioni con installazione di nuove linee produttive, riduzione, spostamenti, chiusure di reparti o fabbriche e depositi e che possono avere impatti sull'occupazione o problematiche di adeguamento rilevante delle competenze dei lavoratori, le Parti si confronteranno nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, per la valorizzazione delle opportunità e/o per la ricerca di soluzioni alternative che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti, con particolare attenzione alle aree di declino industriale e del Mezzogiorno.

4) le aziende, a fronte di specifica richiesta, forniranno alla RSU o al Comitato esecutivo della stessa, nel corso di un apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio di

settore, informazioni riguardanti:

- gli andamenti e le prospettive produttive, i programmi di investimento, i programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o nuovi insediamenti industriali e loro localizzazione e/o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, le modifiche della organizzazione del lavoro e delle tecnologie che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, l'utilizzazione degli impianti e l'andamento complessivo degli orari;
- i contenuti discussi a livello di CAE;
- le trasformazioni tecnologiche ed organizzative e nuovi assetti produttivi aziendali ivi compresi eventuali fenomeni di concentrazione e/o decentramento produttivo che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, problemi energetici quando comportino riflessi sull'occupazione e/o continuità degli orari di lavoro, finanziamenti pubblici per nuovi insediamenti o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, nonché informazioni sugli investimenti globali per la ricerca ivi compresi quelli legati alla sostenibilità ambientale nonché il numero degli addetti per sesso e fasce di età;
- le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale, salute e sicurezza e ambientale (ad es. la certificazione etica SA8000, ISO 45001; ISO 14001);
- le tendenze occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazioni produttive e le innovazioni tecnologiche che abbiano significativo riflesso sui livelli occupazionali, sulla professionalità, sull'ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro, l'andamento dell'occupazione giovanile, con riferimento ai contratti di apprendistato, in rapporto alla legislazione nazionale e regionale e agli accordi, l'andamento dei tirocini e stage;
- il numero degli occupati con contratti part-time, a termine e in somministrazione;
- il numero delle lavoratrici/lavoratori posti in lavoro agile, di cui all'art. 21 ter, gli interventi formativi svolti, le modalità di svolgimento dello stesso e i risultati raggiunti;
- l'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative UE e nazionali in tema di parità di genere ed in particolare con il D.lgs11 aprile 2006 n.198. Inoltre, ove previsto, verrà consegnato il rapporto sulla composizione di genere in base a quanto previsto dall'art. 46 D.lgs11 aprile 2006 n.198;
- gli interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici/lavoratori dopo l'assenza per congedi di maternità/paternità e a salvaguardarne la professionalità;
- gli interventi posti in essere per favorire l'inclusione con particolare attenzione al superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche;
- la procedura di segnalazione cosiddetta whistleblowing;
- formazione (tematiche, obiettivi, n° persone coinvolte);
- tematiche relative alla salute e sicurezza;
- iniziative e misure adottate per contrastare le violenze di genere e il mobbing.

La predetta informativa verrà resa annualmente a richiesta di Parte in apposito incontro, mentre incontri di approfondimento su temi specifici potranno essere richiesti dalle Parti medesime. In tali occasioni potranno essere esaminate congiuntamente, con autonome valutazioni, le conseguenze delle informazioni rese.

A richiesta di Parte, si potrà tenere nello stesso anno un ulteriore incontro, anche con riferimento a specifiche tematiche tra le materie oggetto di informativa di cui sopra.

In apertura degli incontri di cui ai commi precedenti, verrà di volta in volta indicato agli organismi sindacali se le informazioni che verranno trasmesse abbiano la caratteristica del segreto industriale previsto per l'applicazione dell'art. 623 c.p.

Inoltre, con le cadenze previste dall'art. 55 (Premio per obiettivi), saranno fornite le opportune informazioni di carattere economico sull'andamento dell'azienda.

Sono fatte salve discipline specifiche definite a livello aziendale e/o di gruppo in materia di relazioni industriali.

Le Parti considerano un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa. Pertanto, in presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche ed organizzative che comportino nuove produzioni con installazione di nuove linee produttive, riduzione, spostamenti, chiusure di reparti o fabbriche e depositi e che possono avere impatti sull'occupazione o problematiche di adeguamento rilevante delle competenze dei lavoratori, le Parti si confronteranno nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, per la valorizzazione delle opportunità e/o per la ricerca di soluzioni alternative che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti, con particolare attenzione alle aree di declino industriale e del Mezzogiorno.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le Parti si danno atto che la dizione di gruppo non comprende i gruppi finanziari e che le informazioni a livello di gruppo e di azienda non sono cumulabili.

## **Art. 3 - Formazione professionale**

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti considerata l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, riconoscono concordemente a ciascun lavoratore, che si impegna in tal senso, il diritto di accedere a programmi formativi con le modalità e nei limiti di cui al presente articolo.

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

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

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

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

Le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua, anche attraverso i

fondi interprofessionali, per attivare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione.

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

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

Fai, Flai, Uila e le singole Associazioni stipulanti, nell'ambito delle previsioni normative vigenti in materia di istruzione, potranno avviare specifici programmi sperimentali e relative attività al fine di sviluppare forme di collaborazione tra Azienda, OO.SS., Università e/o scuole secondarie di 2° grado, ITS (Istituti Tecnici Superiori) e/o altri percorsi scolastici per la definizione di specifici percorsi formativi che possono rispondere alle esigenze di nuove professionalità delle aziende e creare opportunità di occupabilità dei giovani nel settore alimentare.

A tal fine le singole Associazioni stipulanti e le OO.SS. definiranno tempi e modalità operative.

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

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

Considerato il valore che la formazione costituisce ai fini del mantenimento e dell'accrescimento della competitività aziendale, nonché della salvaguardia della occupabilità e dell'accrescimento delle competenze dei lavoratori, entro il primo trimestre di ogni anno, si svolgeranno incontri specifici per esaminare l'andamento dei programmi formativi e il grado di coinvolgimento dei lavoratori.

In tali incontri, le aziende forniranno alle RSU o al Comitato esecutivo della stessa, informazioni sui programmi di formazione professionale e continua, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, età, sulla durata dei corsi, sulla sede, sui contenuti, sugli obiettivi tecnico-professionali e di competenze trasversali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per programmi stessi, esterne all'azienda.

In occasione dell'incontro di cui sopra, le RSU potranno fornire proprie valutazioni in ordine a tali programmi e proporre ulteriori azioni di sviluppo della formazione e di intervento circa i fabbisogni formativi dei lavoratori.

Le aziende si impegnano a garantire l'accesso alla formazione a tutti i lavoratori che svolgono attività coinvolte nei piani formativi, decisi dall'azienda.

Le aziende si impegnano inoltre a garantire ai lavoratori non coinvolti nei piani formativi di cui sopra e/o relativi alle competenze trasversali l'accesso a percorsi formativi finalizzati alla acquisizione di competenze relative a: lingue, informatica, digitale che prevedano il rilascio di certificati o attestati riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali. A tal fine i lavoratori ricorreranno prioritariamente ai ROL/permessi nel limite massimo di 24 ore annue e al monte ore di cui agli art. 44 e 45, alla eventuale banca ore e subordinatamente alle ferie.

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

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

Le modalità di rilascio delle attestazioni verranno definite aziendalimente (All. 40 fac-simile certificazione formazione individuale).

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata, anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica Sezione dell'EBS di cui all'art. 1 bis, l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

- a) al personale neoassunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
- d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 40 ter del presente contratto;
- e) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'art. 62 del CCNL.

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

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7, la RSU potrà individuare al proprio interno, in modo unanime, un componente delegato alla formazione, che sarà il referente specialistico per l'azienda sulla materia.

Le Parti si danno reciprocamente atto dell'importanza di consolidare e migliorare i risultati già conseguiti in materia di formazione continua, alla luce della strategicità, per le imprese e i lavoratori del settore, che la stessa riveste in ottica Industria 4.0 in quanto fattore decisivo di sviluppo e di valorizzazione delle risorse umane, attraverso il miglioramento della loro col-

locazione nel mercato del lavoro e il loro arricchimento, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative che connotano il settore.

### **PATTO FORMATIVO**

Con riferimento alle esigenze formative non rientranti nelle fattispecie già regolate agli artt. 44 e 45, qualora il lavoratore richieda di partecipare a corsi di specializzazione per l'acquisizione di competenze riferibili alle attività aziendali - anche se non immediatamente collegate alle mansioni svolte - o l'azienda intenda far frequentare al lavoratore un corso per l'acquisizione di competenze difficilmente reperibili sul mercato, potranno essere concessi specifici permessi retribuiti fino ad un massimo di 40 ore a fronte dell'impegno da parte del lavoratore alla permanenza in azienda per un periodo di due anni conseguenti il termine del corso.

Nelle ipotesi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, ad eccezione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa conseguenti a trasferimento oltre 50 km o mancata corresponsione delle retribuzioni in occasione della cessazione del rapporto, la Società provvederà al recupero delle ore di formazione dal monte residuo di ROL/Ex-festività/ferie; in caso di incapienza, la Società tratterà una somma pari all'importo retributivo orario equivalente.

### **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 a livello europeo delle OO.SS e della Federazione Europea del settore, contrasti gli effetti di dumping relativi all'utilizzo del lavoro transnazionale.

### **DICHIARAZIONE COMUNE**

Le Parti convengono di sviluppare una più forte cultura settoriale di relazioni industriali per una più condivisa conoscenza del contesto economico e produttivo dell'industria alimentare e della sua evoluzione settoriale e territoriale.

Si conviene, quindi, al fine di migliorare la funzione della contrattazione aziendale, di poter avviare, in via sperimentale, programmi formativi che coinvolgano congiuntamente RSU e direzione aziendale, da definirsi in sede aziendale.

## PARTE II

### Art. 4 – Appalti, decentramento produttivo e terziazioni

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

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

Allo scopo di perseguire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio di impresa e all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro, nonché all'applicazione dei CCNL del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

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

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

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

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

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

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

I gruppi industriali e le aziende di cui ai punti 3 e 4 del richiamato art. 2 forniranno annualmente, a consuntivo, il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

#### **Art. 4 bis - Comunità di sito**

In relazione a quanto previsto all'art. 4, in merito all'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, le stesse, in occasione della sottoscrizione del rinnovo del CCNL potranno usufruire di appositi spazi, ove esistenti, per svolgere l'assemblea dei lavoratori delle aziende appaltatrici.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti all'interno del sito produttivo, previa opportuna intesa tra azienda appaltante e azienda appaltatrice, potranno fruire dei servizi di mensa, di accesso allo spaccio aziendale e di parcheggio.

Inoltre, in tema di salute e sicurezza si richiamano le disposizioni al comma 3 e al punto 7 comma 2, dell'art. 62 del presente CCNL.

## Capitolo II

### ASSETTI CONTRATTUALI

#### Art. 5 - Sistema contrattuale

Il sistema contrattuale di cui al presente capitolo intende dare attuazione ai principi ispiratori dei Protocolli interconfederali - le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono qui integralmente richiamate - nonché delle intese di cui all'All. I al presente CCNL.

Alla luce di quanto sopra, il sistema contrattuale prevede:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro;
- un livello di contrattazione aziendale.

Il presente contratto nazionale ha durata quadriennale per la materia normativa e retributiva.

Il contratto nazionale ed il protocollo aggiuntivo relativo ai viaggiatori o piazzisti fissano l'ambito di contrattazione a livello aziendale, consentendo una maggiore aderenza della disciplina contrattuale a talune caratteristiche settoriali e di azienda. Il contratto, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, riconosce l'esigenza per le imprese di poter programmare la propria attività produttiva per la durata del presente contratto e degli accordi integrativi stipulati in attuazione delle sue norme.

Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci in cui si articola la contrattazione aziendale di cui all'articolo seguente.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto nazionale e le norme integrative aziendali da esso previste. A tale fine, anche attraverso il ricorso agli strumenti ed alle procedure di cui all'art. 79, le Associazioni industriali ai vari livelli sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle Aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori, ivi comprese le loro articolazioni periferiche, si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

Nel quadro di quanto sopra convenuto, si è stipulato il presente contratto di lavoro da valere per i lavoratori addetti alle aziende, così come rappresentate dalle singole associazioni stipulanti, e/o esercenti le rispettive attività industriali qualunque sia la ragione sociale e l'inquadramento agli effetti previdenziali e/o fiscali.

Le Parti, come convenuto con Accordo interconfederale del 28.6.2011, ribadiscono che "è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuovere l'effettività di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori".

Le Parti, nel condividere l'obiettivo della diffusione della contrattazione integrativa a livello di settore, di macroarea o di filiera di cui al presente articolo, in particolare verso le realtà

dove non è operante, si danno l'impegno di studiare a livello di comparto produttivo, in accordo con le Associazioni di settore interessate, modelli di incentivazione salariale legata al raggiungimento di incrementi di produttività, efficienza e redditività.

## **Art. 6 - 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.

La contrattazione aziendale è prevista nello spirito della prassi negoziale previgente all'Accordo di settore 13 gennaio 1994, con particolare riferimento alle piccole imprese.

Pertanto, la contrattazione aziendale potrà essere svolta solo per le materie per le quali nel presente contratto è prevista tale possibilità nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate. Le Parti convengono sul principio di non sovrapposibilità tra gli istituti ed i relativi costi della contrattazione nazionale e quelli propri della contrattazione aziendale.

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

Pertanto, in coerenza con il principio di non sovrapposibilità di cui sopra, al livello aziendale potranno essere presentate ulteriori richieste in merito agli istituti di cui ai capitoli dal IV al XIII del presente contratto.

Tali intese potranno essere realizzate dalle RSU/RSA o per il tramite delle Organizzazioni sindacali di Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e dell'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 (cd. T.U. sulla rappresentanza), o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda.

I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziati di parte sindacale di cui al comma successivo, 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 e 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.

In applicazione degli Accordi di settore 13 gennaio 1994 e 12 maggio 1994, soggetti negoziali di parte sindacale per la contrattazione aziendale saranno le RSU di cui all'art. 7 del presente contratto e, secondo le indicazioni fornite dal Protocollo 20 dicembre 1993 e la prassi

esistente, le strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

Le copie delle intese sottoscritte saranno inviate dalle OO.SS. e dall'azienda all'EBS e alle organizzazioni nazionali di riferimento al fine di costituire uno strumento di analisi e ricerca delle buone pratiche contrattuali per migliorare la capacità regolatoria dei rapporti di lavoro del CCNL.

Nel caso di intese interconfederali e/o di norme di legge che dovessero intervenire in materia di assetti contrattuali, le Parti si incontreranno per realizzare i necessari interventi di armonizzazione.

### *DICHIARAZIONE COMUNE*

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

Le Parti condividono il comune obiettivo di promuovere la diffusione di tali principi tra le aziende del settore alimentare.

La Responsabilità Sociale assume quindi un valore strategico, perché consente di instaurare un rapporto di fiducia, credibilità e trasparenza con i propri stakeholder, riconoscendo all'impresa un comportamento responsabile anche in materia di etica sociale, grazie al rispetto di precisi criteri nel sistema di gestione aziendale, tra i quali il rispetto dei contratti collettivi di lavoro.

Le Parti, definiscono, 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.

## Capitolo III

### ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

#### Art. 7 - Rappresentanza Sindacale Unitaria

La RSU o il comitato esecutivo della stessa è l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale, fermo restando il disposto di cui al terzo comma dell'art. 6 e al quarto comma dell'art. 5 e salvo quanto previsto al riguardo dall'allegato Protocollo per i viaggiatori o piazzisti.

La regolamentazione che segue integra e specifica quanto previsto dall'Accordo Interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Confindustria, Intersind e Cgil, Cisl, Uil il 20 dicembre 1993, sulla base di quanto disposto sulla materia dall'Accordo di settore 12 maggio 1994, dal Testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 10 gennaio 2014.

#### 1. Costituzione della RSU

La RSU viene costituita ad iniziativa delle Organizzazioni 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 con contratto di lavoro part-time (da computarsi in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale) e i lavoratori a tempo determinato di cui al D.lgs n. 368 del 2001 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.

La costituzione avverrà secondo la disciplina e le procedure di elezione previste nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 e dal Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Hanno potere di iniziativa anche le Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le Organizzazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del suddetto Testo Unico.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente Accordo o comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata in coerenza con quanto previsto dal T.U. 10.1.2014 sulla sola forma di rappresentanza all'interno di ogni singola unità produttiva.

#### 2. Composizione della RSU

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

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

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

### **3. Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati e quadri**

In relazione a quanto previsto al punto 2, sezione 2°, e al punto 3 sezione 3° della Parte seconda del Testo Unico sulla Rappresentanza e fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

### **4. Numero dei componenti la RSU**

In accordo con quanto previsto al punto 3, sezione 3°, Parte seconda del Testo Unico sulla Rappresentanza, il numero dei componenti la RSU - calcolato con riferimento al numero dei dipendenti dell'unità produttiva individuati secondo i criteri di cui al primo comma del precedente punto 1), "Costituzione della RSU" - è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 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 da 751 a 1.000 dipendenti;
- 21 componenti nelle unità da 1.001 a 1.500 dipendenti;
- 25 componenti nelle unità da 1.501 a 2.000 dipendenti;
- 27 componenti nelle unità da 2.001 a 2.500 dipendenti;
- 30 componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

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.

I componenti la RSU subentrano, tenendo conto anche di quanto previsto al successivo punto 5, alle RSA e ai dirigenti delle RSA - ivi compresi quelli dei VV.PP. - di cui alla legge 300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto e dal Protocollo del 13 gennaio 1994.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n° 300/70 per i dirigenti RSA.

## 5. 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 prevista dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 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 superiori 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 appartenente alla medesima lista.

Le Parti stipulanti concordano inoltre che, in base a quanto previsto nella parte seconda, sezione seconda, punto 6 del Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014, per "cambio di appartenenza sindacale" deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di Fai, Flai e Uila.

In aggiunta all'ipotesi di decadenza per cambio di appartenenza sindacale di cui ai due commi precedenti, il lavoratore decade dalla carica di RSU se:

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

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

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti 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.

## 6. Elettorato passivo: lavoratori a tempo determinato

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 al punto 3, sezione 3°, Parte seconda del Testo Unico sulla Rappresentanza, possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

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

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6, sezione 2°, Parte seconda del Testo Unico sulla Rappresentanza e al punto 5 del presente articolo.

## **7. Procedure per le elezioni**

### *a) Modalità delle votazioni e disciplina della elezione della RSU.*

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, sezione 3°, Parte seconda del Testo Unico sulla Rappresentanza.

Per quanto riguarda la disciplina della elezione della RSU, si fa integrale rinvio a quanto previsto nella sezione terza, Parte seconda del Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014.

### *b) Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale e del Comitato dei garanti.*

Fermo restando quanto previsto alla precedente lettera a), i membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti qualora in forza all'unità produttiva, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8, 13 e 20, sezione 3°, Parte seconda del Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014, 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 al punto 12, Parte seconda, dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 (vedasi art. 9 del presente CCNL).

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 delle RSA, e ora trasferiti ai componenti le RSU in forza dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 e dal punto 4, sezione 2°, Parte seconda del Testo Unico sulla Rappresentanza.

Per la composizione della Commissione elettorale di cui al punto 5, sezione 3°, Parte seconda, del Testo Unico sulla Rappresentanza 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.

## **8. Attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti**

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 punte di maggior lavoro ricorrenti sia almeno pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato;
- b) tale numero non sia comunque inferiore alle 50 unità.

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

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

#### **PRIMA DICHIARAZIONE A VERBALE**

Per quanto non espressamente previsto al presente articolo si intendono richiamate le disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 e, per quanto compatibili, dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 e dell'Accordo di settore 12 maggio 1994.

#### **SECONDA DICHIARAZIONE A VERBALE**

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

Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil e le Parti datoriali stipulanti si impegnano a garantire a livello di unità produttive comportamenti coerenti con quanto sopra convenuto, assicurando, ove necessario, gli opportuni interventi.

#### **PRIMA DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

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.

#### **SECONDA DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Scadenza delle RSU al termine del triennio dalla elezione con spostamento del primo rinnovo in uno dei due bimestri concordati.

Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil e le Parti datoriali stipulanti concordano sulla opportunità di unificare in periodi definiti dell'anno i rinnovi delle RSU del settore, al termine del triennio di rispettiva durata.

Per consentire la maggior partecipazione dei lavoratori e favorire una collocazione certa all'interno della normale organizzazione delle imprese, le elezioni verranno concentrate nel corso dei bimestri di maggio/giugno e ottobre/novembre di ciascun anno, salvi diversi accordi

tra le Parti.

Per rendere possibile il graduale allineamento di tutti i rinnovi entro i periodi di cui sopra, con decorrenza dal 7 novembre 2014, la prossima scadenza di ciascuna RSU verrà posticipata fino alla elezione della nuova RSU, comunque non oltre il 30 novembre dello stesso anno se la scadenza è prevista nel primo semestre di calendario e non oltre il 30 giugno dell'anno immediatamente successivo se prevista nel secondo semestre.

Unicamente per tali primi rinnovi è concordato un periodo di ultra-vigenza della RSU interessata fino al rispettivo termine di scadenza di cui sopra.

### **Art. 8 - Assemblea**

Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 sarà esercitato ad istanza di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, congiuntamente stipulanti o della RSU o del comitato esecutivo della stessa.

Analogo diritto di assemblea verrà riconosciuto ed esercitato ad istanza di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, congiuntamente stipulanti - tenendo conto delle esigenze produttive, nel senso che le assemblee saranno indette all'inizio o alla fine dei turni di lavoro con un preavviso di almeno 24 ore<sup>1</sup> - anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma dell'art. 35 della citata legge n. 300.

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).

RSU e azienda potranno valutare congiuntamente, in relazione alle rispettive esigenze, di svolgere l'assemblea anche attraverso l'utilizzo di strumenti telematici aziendali in uso.

### **Art. 9 - Permessi sindacali - Assenze e permessi per l'esercizio di funzioni pubbliche elettive**

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 così come individuati al punto 1, primo periodo dell'Accordo di settore 12 maggio 1994, 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:

<sup>1</sup> Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto alla data del 15 luglio 1977.

- unità produttive da 16 a 200 dipendenti: 4 ore annue per dipendente;
- unità produttive da 201 a 300 dipendenti: 2 ore e mezza annue per dipendente a cui si sommano 288 ore annue fisse;
- unità produttive da 301 a 600 dipendenti: 2 ore e mezza annue per dipendente a cui si sommano 576 ore annue fisse;
- unità produttive da 601 dipendenti ed oltre: 3 ore annue per dipendente.

All'interno di tali permessi viene riconosciuto alle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti un monte ore pari ad 1 ora annua per dipendente<sup>2</sup> per la loro agibilità, per i membri dei comitati direttivi delle stesse e comunque per le fattispecie dell'art. 30 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Eventuali condizioni di miglior favore esistenti in termini di permessi sindacali a livello aziendale alla data del 12 maggio 1994, verranno mantenute se derivanti da accordi aziendali formalmente sottoscritti e saranno armonizzate a tale livello.

I lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive hanno, inoltre, diritto ai permessi previsti dall'art. 32 della richiamata legge 20 maggio 1970 n. 300.

#### **NOTA A VERBALE PER L'INDUSTRIA DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE**

Per i dipendenti delle aziende di macellazione e lavorazione delle specie avicole il monte ore dei permessi retribuiti per le RSU, calcolato in base a quanto previsto dall'art. 8 dell'accordo 12/5/1994 tra le Associazioni aderenti a Federalimentare e FAI/FLAI/UIILA, sarà incrementato di mezz'ora (trenta minuti) per dipendente<sup>3</sup>.

Tale incremento, che comprende i permessi previsti dall'art. 30 della legge 300/70, si agguincerà a quanto congiuntamente spettante alle OO.SS. per le esigenze dei membri dei loro comitati direttivi.

La presente nota sostituisce ed annulla la precedente nota a verbale per il settore avicolo di cui all'art. 65 del CCNL industria alimentare 7/8/1991.

### **Art. 10 - Aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire incarichi sindacali provinciali o nazionali**

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

Il periodo di aspettativa sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del

<sup>2</sup> Fermi restando i monti ore così come sopra definiti, negli scaglioni da 601 a 623, da 751 a 767 e da 1001 a 1007 dipendenti ad ogni dirigente della RSU vanno garantite 96 ore.

<sup>3</sup> Per quanto concerne il numero di dipendenti cui far riferimento per il calcolo del monte ore, si avrà riguardo alla media ponderata del numero dei dipendenti dell'anno precedente a quello di riferimento.

T.F.R. maturato all'inizio dell'aspettativa stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma, del c.c.

#### **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 all'art. 9 del presente contratto.

### **Art. 11 - Affissioni**

La RSU o il Comitato esecutivo della stessa ha 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 della RSU o del Comitato esecutivo della stessa o dalle istanze provinciali o nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Copia delle comunicazioni di cui sopra dovrà essere inoltrata alla Direzione aziendale.

La RSU e l'azienda potranno individuare strumenti utili a favorire lo svolgimento dell'attività e dei diritti sindacali alla luce delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie (ad es. utilizzo della bacheca elettronica o altro sistema informatico di comunicazione interna all'azienda ecc...).

### **Art. 12 - Versamento dei contributi sindacali e comunicazione dati rappresentanza**

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% sull'ammontare virtuale lordo delle seguenti voci retributive contrattuali che hanno carattere continuativo: minimo, contingenza, scatti, premio di produzione mensile di cui al CCNL 8 agosto 1991. 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 della azienda sui conti correnti indicati dalle federazioni nazionali 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.

In attuazione di quanto stabilito dal T.U. sulla Rappresentanza sottoscritto da CGIL, CISL, UIL - Confindustria in data 10/1/2014 e della convenzione INPS – INL, CGIL, CISL, UIL e

Confindustria del 19/9/2019, le aziende sono tenute alla comunicazione all'INPS, tramite la compilazione del modello Uniemens, (Cassetto previdenziale / Gestione istanze online), dei seguenti dati:

- il numero matricola, la denominazione, il codice fiscale e il comune della sede dell'azienda;
- il codice del Contratto applicato ai fini della rappresentanza (C00025);
- il codice della federazione sindacale a cui i dipendenti sono iscritti, secondo le modalità previste dal primo comma del presente articolo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

### **Art. 13 - Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa<sup>4</sup>**

(articolo abrogato)

### **Art. 14 - Affissione del contratto**

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

---

<sup>4</sup> La norma è stata abrogata ai sensi della Seconda dichiarazione comune dell'art. 74 quinquies.

## Capitolo IV

### COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – MERCATO DEL LAVORO

#### Art. 15 - Assunzione - Precedenze - Documenti

L'assunzione dei lavoratori avverrà in conformità alle disposizioni di legge in vigore.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalla legge e dagli accordi interconfederali, anche al coniuge ed ai figli del lavoratore deceduto durante il rapporto di lavoro presso la stessa azienda, sempreché detti congiunti abbiano l'idoneità e i requisiti necessari. L'esercizio di tale precedenza dovrà, a pena di decadenza, essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso, sempreché sia compatibile con le norme sul collocamento.

Al lavoratore assunto dovrà essere data comunicazione scritta della tipologia del contratto di assunzione, della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata del periodo di prova, della qualifica e livello cui viene assegnato, del luogo di lavoro, del trattamento economico e di altri eventuali dati previsti da norme di legge.

All'atto dell'assunzione sarà fornita al lavoratore: una copia del CCNL; la modulistica riguardante l'iscrizione ad Alifond (scheda informativa e modulo di adesione); i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della L. n. 196 del 2003 e successive modifiche e integrazioni.

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

Il viaggiatore o piazzista può, con il consenso scritto della ditta dalla quale dipende, trattare anche articoli per conto di altre ditte, previo opportuno accordo fra di esse.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica di idoneità al lavoro.

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

La ditta potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es.: certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

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

#### **NOTA A VERBALE**

La disposizione di cui al quarto comma del presente articolo relativa alla distribuzione del CCNL si applica solo in caso di prima assunzione.

## **Art. 16 - Donne, fanciulli e adolescenti**

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

## **Art. 17 - Periodo di prova**

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

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

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

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

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

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

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

Nei rapporti a tempo determinato il periodo di prova sarà riproporzionato nel rispetto dei requisiti definiti dalla legislazione vigente.

In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

## **Art.18 - Disciplina del rapporto a tempo determinato**

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, nonché delle norme contrattuali e dell'Accordo di settore del 10.10.2013 e dell'Accordo di settore del 17.3.2008, cui si rinvia (All. 21).

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

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lettera a) del D.lgs 81/2015, alla luce delle modifiche introdotte con il D.L. 4.5.2023 n. 48, convertito con L. n. 85/2023, le Parti convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato, non in somministrazione, può avere una durata superiore a

12 mesi fino al completamento dei progetti di cui alle lettere a) e b) e comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, etc.);
- b) realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica).

In base al citato D.lgs. 81/2015, ulteriori fattispecie possono essere previste dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie costituite nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, D.lgs. 26.3.2001, n. 151.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 21, commi 1 e 2, D.lgs. n. 81/2015, le Parti si danno reciprocamente atto e convengono:

- che il menzionato accordo del 17.3.2008 sulla stagionalità (All. 21) soddisfa i requisiti legali per la non applicazione di intervalli temporali tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;
- la possibilità di applicare il numero massimo di quattro proroghe anche ad ogni singolo rapporto di lavoro a termine di carattere stagionale di cui all'accordo di settore sulla stagionalità del 17.3.2008, fermo restando il rispetto della durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto stagionale prevista dal predetto accordo di settore.

Le Parti a livello nazionale convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per finalità di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc.).

Quanto definito al comma precedente, 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, D.lgs. n. 81/2015, convengono che non operano intervalli temporali in tutti i casi di assunzioni a termine di durata non superiore a 12 mesi.

In ogni caso per tutte le ipotesi di contratto a termine di cui all'art. 19, comma 1, D.lgs. n. 81/2015 opera il limite di legge dei 24 mesi, con le esclusioni previste dal predetto decreto legislativo, o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva.

Restano comunque salve le disposizioni e le soluzioni già definite ex L. n. 99/2013 sulla materia al livello aziendale e le intese che abbiano già attuato il rinvio di cui al comma 8 di cui sopra.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.lgs. n.

1/2015, per fase di avvio di nuova 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 aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6.3.1978, n. 218.

In relazione a quanto disposto dal comma 1, dell'art. 23, del citato decreto legislativo, le Parti convengono di individuare nel 25% il limite percentuale di legge di utilizzo dei contratti a tempo determinato, in tutti i casi di assunzioni a termine rientranti nella predetta norma legale. Tale limite è da calcolarsi sulla base dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione o nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Inoltre, le Parti convengono che, fatta eccezione per il lavoro stagionale, la stipula di contratti di lavoro mediante contratto a termine, somministrazione a termine e tempo indeterminato, non potrà superare complessivamente la percentuale di cui sopra, nei limiti stabiliti dalla legge vigente per i singoli istituti.

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

Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 2 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.

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 il T.F.R. di cui all'art. 73 del presente CCNL, proporzionato alla durata del contratto stesso.

Ferie, 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità saranno corrisposte e frazionate 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. 30.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia si applica la specifica disciplina di cui alla prima nota a verbale dell'art. 47 del CCNL.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi dell'accordo di settore del 17.3.2008 in tema di stagionalità 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.

Le Parti, ai sensi del comma 1, dell'art. 24, D.lgs. n. 81/2015, 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 scritta 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 occasione della necessità aziendale di instaurare rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito di posizioni di lavoro normalmente ricoperte dai lavoratori stagionali di cui al D.lgs. 81/2015, art. 21 comma 2) e dal D.P.R. n. 1525/1963, l'azienda 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 verticale 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, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lett. a), c), e), f), comma 2, dell'art. 23, D.lgs. n. 81/2015.

### **SECONDA NOTA A VERBALE**

Il presente art. 18 è stato modificato, alla luce della legge n. 247/2007, con l'Accordo di

settore del 17.3.2008, cui si rinvia (v. All. 21).

### **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.

### **PRIMA 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.

### **NOTA A VERBALE PER L'INDUSTRIA DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE**

In relazione alle peculiarità del settore avicolo connotato dalle problematiche dell'allevamento e della macellazione nonché della deperibilità del prodotto, le parti riconoscono l'importanza di individuare strumenti gestionali che consentano di far fronte in maniera più efficace alle esigenze sopra indicate.

In tal senso, allo scopo di favorire la crescita e lo sviluppo aziendale e contemporaneamente creare le condizioni per nuove e più significative opportunità di lavoro, le parti convengono sull'opportunità di fare ricorso eventualmente allo strumento delle convenzioni di cui alla Legge n. 56/87 per disciplinare in maniera più ampia, il ricorso al personale a tempo determinato.

Le Parti concordano che i titolari per l'introduzione e la disciplina dello strumento di cui sopra siano le organizzazioni sindacali territoriali, le RSU e le direzioni aziendali.

## **Art. 19 – Stagionalità**

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

Pertanto, quando si renda necessaria l'assunzione di lavoratori stagionali o comunque necessari per punte di maggior lavoro ricorrenti con contratto a tempo determinato, al quale sarà riservata una considerazione preferenziale rispetto ad altre tipologie contrattuali, inclusa la somministrazione. Il numero dei lavoratori da assumere, il periodo di lavorazione e l'inquadramento professionale saranno esaminati preventivamente con le RSU o i comitati esecutivi delle

stesse per verificare l'esatta applicazione delle norme contrattuali e di legge.

### **Art. 19 bis - Contratto di somministrazione a tempo determinato**

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.

### **Art. 20 - Part-time**

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

In attuazione dei rinvii disposti dal D.lgs. n. 81/2015, 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 con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (divisore 173).

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

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

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

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

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati<sup>5</sup> o portatori di handicap o che acce-

<sup>5</sup> 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. 47 del CCNL.

- dano 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

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

A partire dal 1° gennaio 2022 le Parti, riconoscono al lavoratore occupato con contratto a tempo indeterminato con orario inferiore a quello contrattuale, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato a tempo pieno effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a tempo parziale.

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

Con riferimento a quanto previsto al comma 11 del presente articolo, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui al comma 14 dell'art. 31, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

Con riferimento a quanto previsto al comma 11 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 con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui al comma 14 dell'art. 31, 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.

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 6, comma 7 del D.lgs. n.81/2015, il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5, dello stesso D.lgs 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, mediante comunicazione scritta.

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 dell'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 delle clausole elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs 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.

Con riguardo al part-time, in riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive, nei casi e nei limiti di cui all'art. 31 del CCNL, è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.

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

Le ore di lavoro supplementare, come sopra definite, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 31, 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. In ogni caso, ove il lavoratore superi le 40 ore settimanali, le prestazioni eccedenti nella settimana saranno compensate con la maggio-

razione del 45%.

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

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

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

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

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

#### **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 12 e 14 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 tredicesimo comma la maggiorazione sarà del 40%.

### **Art. 21 – Disciplina del contratto di apprendistato**

Le Parti identificano nell'apprendistato disciplinato dagli artt. 41- 47 del D.lgs n. 81/2015 e dalle norme che seguono, una ulteriore tipologia contrattuale da valorizzare per l'inserimento nei contesti di lavoro. In particolare, le Parti concordano che l'apprendistato, articolato nelle diverse tipologie previste dalla normativa vigente, costituisce un importante elemento per rafforzare l'opportunità di ingresso nel mondo del lavoro per coloro che sono in cerca di occupazione, uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e mondo del lavoro, nonché una modalità per allineare i percorsi didattici ai profili professionali richiesti dal mercato del lavoro.

Fermo restando il dettato contrattuale di cui all'art. 15 del CCNL, il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale patto di prova, l'inquadramento, il

relativo trattamento economico e il piano formativo individuale.

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, al termine del periodo di apprendistato si conclude il periodo di formazione e le parti del contratto individuale possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c. con un periodo di preavviso di 15 giorni, durante tale periodo continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Il periodo di preavviso può essere sostituito dalla corrispondente indennità.

Se nessuna delle Parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e l'apprendista verrà confermato al livello di inquadramento previsto per la sua mansione.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente al 50% dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda. Per l'apprendistato di primo livello l'anzianità convenzionale verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

Per la regolamentazione del periodo di prova, che dovrà necessariamente risultare da atto scritto, valgono le norme contrattuali di cui all'art. 17 con riferimento al livello immediatamente superiore a quello di assunzione e al periodo effettivamente trascorso in azienda, durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore/giornate di presenza in azienda.

Per i limiti numerici complessivi di apprendisti che un datore di lavoro può assumere si fa riferimento all'art. 42, comma 7 del D.lgs. n.81/2015.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro a termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno 1/3 degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della proporzione di 1/3 sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni, risoluzioni consensuali o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettato il predetto rapporto è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

L'apprendista maggiorenne o che comunque ha superato i sedici anni di età ha diritto, per ogni anno di servizio e pro-quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda, ad un periodo di riposo retribuito nella misura di cui all'art. 35 del presente CCNL. Per gli apprendisti che non hanno compiuto sedici anni, il periodo annuale di ferie retribuite non può essere inferiore a 30 giorni.

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità. Durante il periodo di malattia l'apprendista ha diritto alla corresponsione della retribuzione normale, per un massimo di sei mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto ed il trattamento economico si intendono riferiti all'arco temporale di durata del contratto.

Agli apprendisti assenti per malattia e infortunio non sul lavoro si applica la normativa contrattuale e giustificazione dell'assenza e di controllo nelle fasce orarie di cui all'art. 47.

L'apprendista assente per infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto al seguente trattamento:

- conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità temporanea;
- corresponsione, da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL, fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera.

Per quanto riguarda gli apprendisti maggiorenni, l'orario di lavoro è regolato dagli artt. 30, 30 bis, 30 ter e 31 del presente CCNL.

Per gli apprendisti minorenni con obbligo di istruzione l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali, comprensive delle ore di formazione, non è ammesso il lavoro straordinario e notturno e hanno diritto ad un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica, salvo quanto previsto dalla l. n. 977/1967.

Per quanto riguarda i contratti di apprendistato di primo livello stipulati in modalità part-time, la riduzione dell'orario riguarda solo le ore di prestazione lavorativa.

Gli interventi formativi relativi potranno essere realizzati anche attraverso forme di finanziamento pubblico e/o fondi interprofessionali.

Nel piano formativo individuale deve essere individuato il tutor aziendale, che favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, laddove richiesto, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

Il tutor aziendale deve essere in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il progetto formativo e con le mansioni assegnate all'apprendista. Può essere un dipendente o il titolare d'azienda e generalmente si colloca nel reparto aziendale in cui si inserisce l'apprendista.

La contrattazione di secondo livello troverà applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

La presente disciplina trova applicazione ad ogni tipologia di apprendistato di seguito indicata e per quanto non espressamente previsto troverà applicazione la disciplina di legge in materia di apprendistato.

#### **A) Apprendistato professionalizzante**

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

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs 17.10.2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

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

Per il settore Oleario e Margariniero, si rinvia alle disposizioni di cui allo specifico “addendum” al CCNL 27.10.2010 per l’industria alimentare.

### ***Durata***

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

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

### ***Inquadramento e retribuzione***

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

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

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

### ***Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna***

Il Piano formativo individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell’apprendista ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute e indicare i contenuti di eventuali esperienze di lavoro e l’articolazione della formazione. Il Piano formativo individuale dovrà avere la forma scritta ed essere definito, in forma sintetica, contestualmente alla stipula del contratto secondo quanto definito nell’All. 18.

Le ore annue medie di formazione, compresa la formazione generale e specifica prevista dall’Accordo Stato-Regioni del 20 febbraio 2014, sono così stabilite:

- 120 ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente.

Resta inteso che questi limiti potranno essere ridotti per gli apprendisti che hanno già completato uno o più moduli formativi, in precedenti rapporti di apprendistato debitamente certificati.

Tale monte ore sarà modulato in relazione alla complessità delle competenze necessarie alla qualificazione professionale da conseguire, indicata dalle parti nel Piano formativo individuale dell'apprendista.

Fermi restando i vincoli legislativi e contrattuali, le conoscenze da acquisire e la durata della formazione potranno subire variazioni nel corso della durata del contratto qualora se ne ravvisasse la necessità.

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.

La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino a cura del datore di lavoro, secondo le modalità definite dalla normativa in materia. In attesa della piena operatività del libretto formativo, il datore di lavoro provvede all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modulo di cui all'All. 18. L'effettuazione e registrazione dell'attività formativa prevista dal Piano formativo individuale lascia impregiudicato il diritto del datore di lavoro di recedere, con formale disdetta, al termine del contratto di apprendistato.

La qualificazione professionale, al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata sulla base della figura professionale contrattualmente individuata dalle parti del rapporto di apprendistato ai sensi dell'All. 18 in conformità dell'art. 26 del CCNL.

Le relative competenze sono suddivise in:

- a) competenze generali di carattere trasversale, previste dall'offerta formativa pubblica se rese disponibili dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'art. 44, comma 3 D.lgs n. 81/2015 o espressamente demandate dalle medesime al CCNL;
- b) competenze tecnico-professionali specifiche, caratteristiche e proprie delle figure professionali relative alle aree funzionali, di seguito individuate, per il settore alimentare:
  - 1) Amministrazione e gestione aziendale
  - 2) Ricerca e sviluppo del prodotto/processo
  - 3) Produzione
  - 4) Logistica/supply chain
  - 5) Sistemi informativi
  - 6) Commerciale e comunicazione
  - 8) Manutenzione, impiantistica
  - 7) Ruoli trasversali

Le competenze tecnico-professionali specifiche e quelle generali, in caso di espresso demandando al CCNL ai sensi di quanto sopra previsto, da inserire nel Piano formativo individuale, devono essere individuate all'interno di quelle riportate in nell'All. 18 e modulate in relazione alla attività da svolgere, al ruolo da ricoprire nella struttura organizzativa e alle caratteristiche dimensionali e merceologiche dell'impresa.

In attuazione dell'art. 46 D.lgs 81/2015 comma 2, le Parti si danno atto che relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano formativo individuale, per l'acquisizione

delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, va fatto riferimento ai gruppi di figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali di cui al documento allegato<sup>6</sup>.

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

### **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.

### **B) Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (apprendistato di primo livello)**

L'apprendistato di primo livello è rivolto ai giovani di età compresa tra i 15 anni e sino al compimento dei 25 anni; è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei diversi sistemi regionali di istruzione e formazione ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica o diploma professionale ai sensi del D.lgs n. 226/2005, del diploma di istruzione secondaria superiore, del certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) e dell'ammissione all'esame di Stato attraverso il corso annuale integrativo ai sensi del D.lgs n. 226/2005.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

### ***Durata***

La durata massima del periodo di apprendistato, fermo restando le specifiche normative regionali, è così determinata:

<sup>6</sup> Vedi in All. 18 l'accordo del 24 aprile 2012 su Apprendistato professionalizzante

<b>Qualifica/diploma da conseguire</b>	<b>Durata</b>
Istruzione e formazione professionale (leFP)	Tre anni
Diploma di istruzione e formazione professionale	Quattro anni
Diploma di istruzione secondaria superiore	Quattro anni
Corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'articolo 15, comma 6, del D.lgs n. 226/2005	Due anni
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Un anno
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Un anno

### ***Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna***

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato di primo livello sottoscrive un protocollo conforme ai requisiti previsti dal Decreto Interministeriale 12/10/2015, fermo restando le normative regionali, con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Il monte ore contrattuale deve prevedere - oltre alle ore di formazione esterna e interna - le ore di prestazione lavorativa. Ai fini dell'individuazione della durata del periodo di prova, la nozione di orario di lavoro effettivo è comprensiva di tutto l'orario contrattuale, quindi anche della parte di formazione esterna e interna.

Il piano formativo comprenderà anche la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.

Il termine del periodo formativo in apprendistato, si assume quale termine conclusivo a decorrere dal quale si possono verificare le seguenti fattispecie:

- prosecuzione del contratto di apprendistato di primo livello come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 42, comma 4, del D.lgs n. 81/2015);
- proroga del contratto di apprendistato di primo livello (art. 43, comma 4 del D.lgs n. 81/2015 e art. 4, comma 2, lett. a) - b) del D.M. 12 ottobre 2015);
- trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante (art. 43, comma 9, del D.lgs n. 81/2015);
- recesso dal contratto di apprendistato di primo livello (art. 42, comma 4, D.lgs 81/2015).

Nel caso in cui il contratto di apprendistato di primo livello sia trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante per le stesse mansioni, non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste saranno ridotte di 12 mesi (compresa la riduzione di 6 mesi prevista per il possesso del titolo di studio di cui al medesimo articolo). L'anzianità convenzionale di cui alle norme generali del presente articolo verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

In caso di mancato conseguimento del titolo di studio, il datore di lavoro, in accordo con l'apprendista, può prorogare il periodo di apprendistato fino a un anno.

### ***Inquadramento e retribuzione***

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione costituita dal 20 per cento del trattamento economico minimo (T.E.M.) e dal 20% dell'incremento aggiuntivo della retribuzione (I.A.R.).

Ai soli fini della determinazione della retribuzione dell'apprendista assunto con il contratto di cui al presente articolo, si farà riferimento convenzionalmente al livello 3°A del sistema di inquadramento di cui all'art. 26 CCNL.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate al trattamento economico minimo (T.E.M.) e all'incremento aggiuntivo della retribuzione (I.A.R.)

<b>Apprendistato per il conseguimento di:</b>	<b>Anno scolastico</b>	<b>Retribuzione delle ore di lavoro in azienda</b>
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55 %
	Terzo anno	65 %
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55 %
	Terzo anno	65 %
	Quarto anno	70 %
<i>(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)</i>	Quinto anno	70 %
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di leFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	70 %
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	Primo anno	65 %
	Secondo anno	70 %
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70 %

### **C) Apprendistato di alta formazione e di ricerca (apprendistato di terzo livello)**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di formazione di alta formazione è prevista dalla Regioni e dalla Province autonome e, in assenza di provvedimenti regionali, dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015, cui ci si riferisce di seguito.

**Durata**

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione del titolo di studio o della qualificazione da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- a) 36 mesi per il diploma di istruzione tecnica superiore;
- b) 36 mesi per la laurea triennale;
- c) 24 mesi per la laurea magistrale;
- d) 48 mesi per la laurea a ciclo unico;
- e) 12 mesi per il master di 1° livello;
- f) 24 mesi per il master di 2° livello;
- g) 48 mesi per il dottorato di ricerca;
- h) 36 mesi per l'attività di ricerca più eventuali ulteriori 12 mesi di proroga per esigenze collegate al progetto.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a trenta giorni, il periodo di apprendistato potrà essere prolungato di comune accordo tra le Parti per un periodo congruo laddove tale assenza avesse comportato l'impossibilità di completare il percorso formativo programmato.

**Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna.**

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

I limiti di durata della formazione interna ed esterna, salvo diversamente previsto dalla normativa regionale, sono i seguenti:

	<b>FORMAZIONE ESTERNA</b>	<b>FORMAZIONE INTERNA</b>
<b>Percorsi di istruzione tecnica superiore (ITS)</b>	Non può essere superiore al 60% dell'orario obbligatorio ordinamentale dei percorsi ITS	É pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna
<b>Lauree, master, dottorati</b>	Non può essere superiore al 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento	É pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna
<b>Apprendistato di ricerca</b>	Non è obbligatoria	Non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto

***Inquadramento e retribuzione***

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 20 per cento del trattamento economico minimo (T.E.M.) e dal 20% dell'incremento aggiuntivo della retribuzione (I.A.R.).

L'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato:

- A)** Per i percorsi di durata superiore all'anno:
- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto a quello di destinazione finale;
  - per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto a quello di destinazione finale.
- B)** Per percorsi di durata non superiore all'anno:
- per il periodo di apprendistato un livello sotto a quello di destinazione finale.

***DICHIARAZIONE A VERBALE***

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

**Art. 21 bis - Telelavoro**

Le Parti condividono la necessità di favorire e promuovere un maggior equilibrio tra l'attività lavorativa e la vita privata. A tal fine considerano il telelavoro quale nuova forma di organizzazione del lavoro capace di migliorare la qualità dello stesso e come modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e di conciliare l'attività lavorativa con la vita privata dei lavoratori.

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

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del telelavoro è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il telelavoro può essere concesso anche

a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse, rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, come da accordo tra le parti, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro concordato tra le parti.

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

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica.

Le Parti convengono che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente, così come individuate nel presente articolo contrattuale, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Per lo svolgimento dell'attività di telelavoro l'azienda dovrà fornire al lavoratore gli strumenti necessari allo svolgimento della stessa, sostenendo tutte le relative spese di acquisto, installazione e manutenzione degli stessi.

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà:

- consegnare all'azienda un certificato di conformità alle disposizioni vigenti dell'impianto elettrico installato presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza sottoscritto da tecnico abilitato;
- consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate;
- consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive previste dalla normativa vigente.

L'attività di telelavoro, anche con lo scopo di mantenere i rapporti con i colleghi di lavoro, potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non lavorabili a distanza. Tali modalità di rientro saranno definite con apposito accordo tra le parti.

Ai dipendenti svolgenti prestazioni in telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono attività lavorativa in azienda.

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

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

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

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

Per quanto non regolato dal presente articolo le Parti rimandano all'Accordo Interconfederale del 09.06.2004.

### **Art. 21 ter - Lavoro agile**

Le Parti stipulanti il presente contratto 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 scopo considerano il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che può svolgersi anche al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici adeguati, 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.

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

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- la residenza privata o il domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- altri luoghi convenuti fra le Parti secondo criteri di sicurezza personale, dei dati e dei beni aziendali e riportato nell'accordo individuale.

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

sente CCNL.

Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal presente CCNL (artt. 30, 30 bis, 30 ter, 31), potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello.

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

La lavoratrice/il lavoratore nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

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

Le Parti condividono che eventuali oneri e costi aggiuntivi, nel caso di lavoro agile, utili al pieno espletamento delle mansioni richieste dall'azienda sono in capo al datore di lavoro. A fronte di specifiche necessità relative alla strumentazione necessaria all'espletamento della mansione in lavoro agile, il lavoratore avrà cura di richiedere per tempo all'azienda quanto necessario.

Gli accordi di secondo livello, o in loro assenza i contratti individuali, stabiliscono la durata del ricorso al lavoro agile, le modalità di adesione, revoca e recesso; il numero di giornate di tale prestazione, e le eventuali indennità connesse a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

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

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

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

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

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

### **Formazione**

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

***Salute e sicurezza***

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

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

***Privacy***

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

Al fine di agevolare la diffusione dei contratti individuali di lavoro agile, le Parti hanno condiviso un documento standard (All. 41) che potrà essere utilizzato e che viene allegato al presente articolo.

**Art. 21 quater - Diritto alla disconnessione**

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'art. 30 del presente CCNL.

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

**Art. 22 - Soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria e portatori di handicap**

Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Le aziende informeranno di volta in volta la RSU o il Comitato esecutivo della stessa degli avviamenti obbligatoriamente disposti dall'Ente competente al fine di esaminare - compati-

bilmente con le esigenze tecnico-produttive - ogni possibilità di inserimento dei portatori di handicap in posti di lavoro non emarginanti.

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-produttive, il problema dell'inserimento dei portatori di handicap aventi diritto al collocamento obbligatorio ed in quanto tali, avviati nelle proprie strutture, in funzione della capacità lavorativa delle varie categorie degli stessi anche su segnalazione e partecipazione della RSU o del Comitato esecutivo della stessa. A tal fine le aziende comunicheranno alla RSU o al Comitato esecutivo della stessa, notizie utili per raggiungere la finalità di cui sopra anche tramite l'utilizzo di programmi di formazione professionale curati dagli Enti competenti.

Ai lavoratori portatori di handicap si applicano, inoltre, le disposizioni di cui al 6° comma dell'art. 33 della legge n° 104 del 5 febbraio 1992.

#### *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. 22 bis - Mercato del lavoro ed altre modifiche legislative**

Le Parti si impegnano a rinegoziare le clausole contrattuali in caso di sopravvenienza di disposizioni legislative.

## Capitolo V

### DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

#### Art. 23 - Quadri

La qualifica di “quadro”, introdotta nel nostro ordinamento dalla legge 190/85, è riconosciuta ai lavoratori che pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell’attuazione degli obiettivi dell’impresa.

Essa viene identificata, agli effetti classificatori, nella specifica declaratoria del livello 1S della classificazione unica.

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

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

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

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

#### *Indennità di funzione*

Ai Quadri viene riconosciuta una indennità di funzione nella misura di euro 100,00 mensili lorde non riassorbibili<sup>7</sup>.

#### *DICHIARAZIONE A VERBALE*

Le Parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l’attribuzione della qualifica di Quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

#### *CHIARIMENTO A VERBALE*

Al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

<sup>7</sup> Importo così modificato con decorrenza dal 1° giugno 2007.

## Art. 24 - Viaggiatori o piazzisti

Il rapporto di lavoro dei viaggiatori o piazzisti dipendenti dalle aziende alimentari è regolamentato, per la parte comune, dagli istituti sottoelencati con indicazione tassativa.

Si conferma la rappresentanza distinta dei Viaggiatori o Piazzisti e le peculiarità del rapporto testualmente tratte dagli articoli del CCNL 27 ottobre 1977, richiamate in calce all'accordo di rinnovo 31 maggio 1980 del CCNL del settore alimentare e riportate, con le successive modifiche intervenute, nello specifico Protocollo Aggiuntivo che costituisce parte integrante del presente contratto.

Articoli parte comune che si applicano anche ai viaggiatori o piazzisti.

### Capitolo II

Art. 5 - Sistema contrattuale.

Art. 6 - Contrattazione aziendale.

### Capitolo III

Art. 10 - Aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire incarichi sindacali provinciali o nazionali.

Art. 11 - Affissioni<sup>8</sup>

Art. 12 - Versamento dei contributi sindacali e comunicazione dati rappresentanza.

Art. 13 - Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa.

Art. 14 - Affissione del contratto.

### Capitolo IV

Art. 15 - Assunzione-Precedenze-Documenti-Quota di riserva.

Art. 16 - Donne, fanciulli e adolescenti.

Art. 17 - Periodo di prova.

Art. 18 - Disciplina del rapporto a tempo determinato.

Art. 19 - Stagionalità<sup>8</sup>.

### Capitolo VI

Art. 27 - Passaggio di livello per mutamento di mansioni.

Art. 28 - Prevalenza di mansioni in caso di cumulo.

### Capitolo VII

Art. 33 - Riposo settimanale.

Art. 34 - Giorni festivi - Festività infrasettimanali e nazionali.

Art. 35 - Ferie.

### Capitolo VIII

Art. 38 - Occupazione e orario di lavoro.

Art. 39 - Sospensione del lavoro.

Art. 42 - Servizio militare - Cooperazione Internazionale - Volontariato.

<sup>8</sup> A decorrere dal 6 luglio 1995.

- Art. 43 - Congedo matrimoniale.
- Art. 44 - Lavoratori studenti: facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami di lavoratori studenti.
- Art. 46 - Tutela delle lavoratrici madri.
- Art.46 bis - Cessione solidale Rol e Ferie
- Art. 49 - Visite mediche di controllo.

#### Capitolo IX

- Art. 51 - Trattamento economico
- Art. 51 bis - Trattamento economico mancata contrattazione di secondo livello
- Art. 52 - Indennità di contingenza - E.D.R.,
- Art. 53 - Aumenti periodici d'anzianità.
- Art. 60 - Trasferimenti<sup>8</sup>.
- Art. 61 - Prestiti<sup>8</sup>.

#### Capitolo XI

- Art. 66 - Regolamento aziendale e norme speciali.
- Art. 67 - Disciplina aziendale.
- Art. 68 - Provvedimenti disciplinari.
- Art. 69 - Ammonizione - Multe - Sospensione.
- Art. 70 - Licenziamento per cause disciplinari.
- Art. 71 - Visite di inventario e visite personali di controllo.

#### Capitolo XII

- Art. 73 - Trattamento di fine rapporto - Anticipazioni.
- Art. 74 - Previdenza complementare volontaria<sup>8</sup>.
- Art. 74 bis - Diritto alle prestazioni bilaterali.
- Art. 74 ter - Copertura assicurativa per il rischio vita.
- Art. 74 quater - Assistenza sanitaria integrativa – cassa maternità e paternità.
- Art. 74 quinquies - Promozione bilateralità del settore.
- Art. 75 - Trattamento di previdenza per gli appartenenti alla qualifica impiegatizia o piazzisti.
- Art. 76 - Certificato di lavoro - Restituzione documenti di lavoro.
- Art. 77 - Indennità in caso di morte.
- Art. 78 - Cessione, trasformazione e trapasso d'azienda. Trasferimenti di azienda.

#### Capitolo XIII

- Art. 80 - Controversie individuali e plurime.
- Art. 81 - Controversie collettive.
- Art. 82 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali.
- Art. 83 - Trattamenti di miglior favore.
- Art. 84 - Sostituzione degli usi.
- Art. 85 - Norme generali.
- Art. 86 - Decorrenza, durata e procedure di rinnovo.
- Art. 87 - Disposizione finale.

## **Art. 25 - Lavoratori discontinui e addetti a mansioni di semplice attesa o custodia**

Sono considerati addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi o modificativi.

A tali lavoratori si applicano le specifiche disposizioni di cui agli artt. 30 e 31, nonché quelle di cui all'art. 30 bis del CCNL e, ove non modificate da tali clausole, quelle di cui al provvedimento sopra citato e al D.lgs. n. 66 del 2003.

## Capitolo VI

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### Art. 26 - Classificazione dei lavoratori

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

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

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

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

Le Parti a livello aziendale potranno altresì definire percorsi (ad esempio attraverso attività di formazione e addestramento on the job) per il raggiungimento degli inquadramenti di cui sopra e/o modalità diverse di riconoscimento delle prestazioni di lavoro e della relativa professionalità, in termini rispondenti alle competenze e mansioni effettivamente espletate e legate alla continuità della prestazione.

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

Le eventuali controversie sull'applicazione dell'inquadramento, così come l'inquadramento del personale derivante da innovazioni tecnologiche e/o nella organizzazione del lavoro che comportino modifiche di mansioni, saranno oggetto di contrattazione tra la Direzione aziendale e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa e, per i viaggiatori o piazzisti, le rappresentanze sindacali di cui agli artt. 18 e 19 del relativo Protocollo.

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

Lo svolgimento dei compiti assegnati nel nuovo contesto produttivo, anche connesso a “Industria 4.0”, ha determinato e potrà determinare, per le attuali singole mansioni, un aumento, riduzione e/o mutamento del valore del patrimonio individuale di capacità, competenze, esperienza e autonomia assunti alla base del sistema classificatorio definito dal presente CCNL.

Le Parti consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato, convengono di istituire, a partire dal mese di marzo 2024, una Commissione Paritetica Tecnica composta da 12 membri (6 designati dalle Associazioni datoriali degli Industriali e 6 designati dalle Segreterie nazionali di Fai Cisl - Flai Cgil - Uila Uil), per l’aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal CCNL rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. Per agevolare i lavori della Commissione, la stessa, potrà altresì avvalersi di uno specifico comitato scientifico.

I lavori di verifica e studio della Commissione, circa la necessità di aggiornamento o implementazione dei profili professionali e relativi ruolo/mansioni, utilizzeranno, quali criteri di valutazione della professionalità, i seguenti criteri:

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

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

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

Al termine del lavoro istruttorio, che dovrà concludersi entro il mese di marzo 2026, la Commissione consegnerà le risultanze del lavoro alle Parti stipulanti, che sarà oggetto di un confronto ed esame finalizzato alle eventuali necessità di aggiornamento.

## **DECLARATORIE**

### ***Primo livello super quadri***

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 1° livello e una notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni sono preposti al coordinamento e controllo delle attività di unità organizzative od operative di fondamentale importanza per l’azienda e di rilevante complessità ed articolazione. Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti dell’azienda o dai titolari della medesima.

***Primo livello super non quadri***<sup>9</sup>

Responsabile della ricerca, dello studio e della realizzazione di importanti innovazioni nelle aree delle tecnologie del prodotto e del processo produttivo.

***Primo livello (ex impiegati)***

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai lavoratori del 1° livello super o dai dirigenti d'azienda o dai titolari della medesima.

***NOTA A VERBALE***

Nell'ambito di quanto previsto dalla declaratoria si riconferma l'inquadramento nel 1° livello dei responsabili dei servizi agricolo, amministrativo, chimico e tecnico del settore saccharifero; in tutti gli altri settori saranno inquadrati nel 1° livello il responsabile dell'analisi di sistemi per l'elaborazione elettronica di dati, il ricercatore scientifico, il responsabile sviluppo prodotti.

***Secondo livello (ex impiegati, ex intermedi)***

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;
- il viaggiatore o piazzista di 1a categoria (ex 2° categoria impiegatizia) e cioè l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l'incarico.

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

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

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguate che presuppongono la

<sup>9</sup> Decorrenza 1° gennaio 1988.

conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;

- guidano, controllano e coordinano con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni, squadre di altri lavoratori;
- eseguono con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi;
- a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà di iniziativa svolgono attività complesse di carattere tecnico produttivo conducendo e controllando, con interventi risolutivi per garantire la qualità del prodotto in termini di caratteristiche chimico-fisiche, gusto, igienicità ed aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi con gli opportuni coordinamenti le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina (decorrenza 1° gennaio 1988).

### ***Terzo livello (ex impiegati, ex operai)***

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico od amministrativo interne od esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale ed adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa;
- i lavoratori altamente specializzati che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;
- il viaggiatore o piazzista di 2° categoria (ex 3° categoria impiegatizia) e cioè l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

### **NOTA A VERBALE PER L'INDUSTRIA SACCARIFERA**

Per i lavoratori già denominati "maestri d'opera" viene confermata la nota a verbale all'art. 4 del CCNL 29 luglio 1976, salva l'attribuzione, alla decorrenza prevista, al terzo livello A di coloro tra essi che abbiano acquisito quelle caratteristiche di maggior professionalità per tale livello richieste in declaratoria.

### ***Quarto livello (ex impiegati, ex operai).***

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di

- lavoro;
- i lavoratori specializzati che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione o di conduzione di impianti di produzione o macchine complesse e con capacità di regolazione e messa a punto;
  - i lavoratori specializzati che in possesso delle caratteristiche di cui ai precedenti capoversi svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali, nonché, con decorrenza 1° gennaio 1988, i lavoratori specializzati che avendo acquisito professionalità specifica per prolungato esercizio nella mansione, operano normalmente su tutte le macchine semplici per la lavorazione e il confezionamento, curando anche la loro messa a punto ed effettuando, oltre il cambio dei formati, interventi di ordinaria manutenzione.

### ***Quinto livello (ex impiegati, ex operai)***

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite; lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti; lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori; lavoratori che per effetto di quanto previsto agli ultimi tre commi del presente articolo passano dal 6° al 5° livello.

### ***Sesto livello (ex operai)***

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica e gli addetti al carico e scarico; i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza, anche se svolti nei reparti di produzione o magazzini.

\* \* \*

I lavoratori addetti al processo produttivo e al carico e scarico delle merci passeranno dal 6° al 5° livello dopo un periodo di sei mesi.

Il passaggio dal 6° al 5° livello di cui sopra, per i lavoratori assunti a norma dell'art. 19, avverrà dopo che gli stessi abbiano svolto più campagne per complessivi 6 mesi di servizio effettivi nello stesso comparto merceologico.

I passaggi di livello di cui ai precedenti due commi non comportano necessariamente un cambiamento di mansioni.

Resta inteso che il passaggio al 5° livello comporta l'assorbimento, fino a concorrenza, dell'indennità di carico e scarico eventualmente corrisposta, fatte salve le condizioni di miglior favore.

**PRIMA NOTA A VERBALE**

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

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

\*per i VV.PP. cfr. declaratoria

**SECONDA NOTA A VERBALE**

Si dà atto che la disciplina prevista per i viaggiatori o piazzisti non modifica, a qualsiasi effetto, le normative e l'inquadramento dei lavoratori addetti alla distribuzione, così come previsto nel CCNL 15 luglio 1977 e precedenti contratti di settore.

**TERZA NOTA A VERBALE**

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

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

**Art. 27 - Disciplina delle mansioni**

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corri-

spondenti 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'art. 2113, quarto comma, del c.c. 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 tre mesi nel disimpegno di mansioni di 1° livello super non quadro e di 1° livello, di due mesi nel disimpegno di quelle di 2° e di un mese e mezzo nel disimpegno di quelle 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, 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, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di nove mesi per il passaggio al 1° livello super non quadro, di sei mesi per il passaggio al 1° livello, di quattro mesi per il passaggio al 2° e di tre mesi per gli altri.

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

### **Art. 28 - 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. 29 - Istruzione professionale**

Le Organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggior impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche del personale e per migliorare il suo rendimento nella produzione.

## Capitolo VII

### ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ

#### Art. 30 - Orario di lavoro

La durata settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

Ai soli fini contrattuali, la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata, con decorrenza 1° gennaio 1993, in 39 ore settimanali, a tal fine utilizzando i riposi individuali di cui al comma 14 del presente articolo, con conseguente esclusione dei periodi di stagionalità.

Eventuali modifiche del regime di orario settimanale aziendali in atto (realizzazione delle 39 ore settimanali come media plurisettimanale e passaggio dalle 40 ore alle 39 e viceversa), in relazione a ragioni tecnico-organizzative e di mercato, saranno oggetto di confronto, nel rispetto dei criteri e delle indicazioni previste dal successivo comma 22, in un apposito incontro con la RSU che l'azienda dovrà attivare in ordine a tali programmazioni ed al godimento delle ore di riposi individuali - di cui al comma 14 del presente articolo, secondo i criteri stabiliti dai commi 16, 22, 23 e 24 - non utilizzati.

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

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

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

Le ore non lavorate per ferie e le festività nazionali ed infrasettimanali di cui all'art. 34 saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

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

Ferme restando le disposizioni di legge previste dall'art. 25 del presente contratto, agli autisti e loro eventuali accompagnatori, custodi, guardiani, portieri, fattorini, infermieri, per il superamento dell'orario normale di cui al 1° comma - e al di fuori delle procedure previste dal presente articolo - è corrisposta una maggiorazione del 45 per cento.

Ferme restando le disposizioni di legge richiamate dal primo comma dell'art. 31 (es. R.D. 1957/1923), ai lavoratori che nei periodi di stagionalità superino l'orario normale di cui al 1° comma sarà corrisposta una maggiorazione del 45 per cento.

\* \* \*

Fermo restando l'orario di 40 ore settimanali, in sostituzione delle ex festività abolite dalla legge 54/1977 e dal D.P.R. del 28 dicembre 1985 n. 792 e del trattamento per le stesse previsto dall'Accordo Interconfederale 25 gennaio 1977 il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigen-

ze di continuità dell'attività produttiva, di gruppi di 8 ore di riposi individuali, retribuiti pari a 32 ore, maturabili per dodicesimi nel senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Diverse modalità di utilizzo formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa avuto riguardo alle necessità tecnico-produttive, ai periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.

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

Fermo restando l'orario normale di 40 ore settimanali, il monte ore annuo di riduzione già previsto dai precedenti contratti a titolo di riposi individuali è pari a 76 ore a partire dal 1° ottobre 1994. Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2027, restando invariate le modalità di godimento.

La contrattazione aziendale potrà individuare meccanismi di gestione dei riposi di cui al precedente comma per la loro fruizione anche a titolo collettivo al fine di una riduzione dell'orario di lavoro.

La riduzione di cui al precedente comma avverrà in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'Azienda nonché per l'assenza obbligatoria per maternità. Detta riduzione maturerà per dodicesimi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro: a tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per cinque giorni alla settimana, è prevista, dal 1° ottobre 1994, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente comma 14, di quattro ore, sempre a titolo di riposi individuali. L'attribuzione di tale maggiore quota di riduzione di orario avverrà al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento, è prevista, dal 1° gennaio 1996, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente 14° comma di dodici ore<sup>10</sup> sempre a titolo di riposi individuali. Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2026, restando invariate le modalità di godimento. Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2027, restando invariate le modalità di godimento.

Per i lavoratori che prestano la loro attività a ciclo continuo, su tre turni per sette giorni alla settimana (21 turni) con riposo a scorrimento, è prevista, dal 1° gennaio 1996, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente 14° comma, di sedici ore<sup>11</sup> sempre a titolo di riposi individuali. Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2026, restando invariate le modalità di godimento. Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2027, restando invariate le modalità di godimento.

A decorrere dal 1° gennaio 1996, i riposi, di cui ai precedenti due commi, maturano pro

<sup>10</sup> Comprensive delle 4 ore decorrenti dal 1° ottobre 1994.

<sup>11</sup> Comprensive delle 8 ore decorrenti dal 1° ottobre 1994.

quota, su base annua, con riferimento ai turni notturni di effettiva prestazione rispetto a quelli previsti dall'organizzazione del lavoro per un periodo di 48 settimane.

A decorrere dal 1° gennaio 2005 i riposi per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni e su tre turni per sette giorni, saranno incrementati di 4 ore restando invariate le modalità di godimento.

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

Le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente già in atto e concordato a titolo analogo (riduzioni di orario a qualunque titolo concesse, permessi, ferie, ecc.).

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

Per il personale impiegatizio, ad eccezione del personale svolgente mansioni legate all'utilizzazione degli impianti, le ROL maturate a partire dal 01.01.2024 dovranno essere fruite entro l'anno. Nell'ipotesi di permessi non goduti entro tale periodo i medesimi potranno essere goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione; ad eccezione dell'uso collettivo o di diverse pattuizioni in essere, i permessi eventualmente residui dovranno essere liquidati unitamente alla mensilità di aprile con la retribuzione in vigore al 31/12 dell'anno di maturazione.

## PROGRAMMAZIONE ANNUALE DEGLI ORARI DI LAVORO

Nell'intento di assicurare la più razionale utilizzazione degli impianti ai fini del conseguimento di un sempre migliore livello di produttività e di salvaguardia dei livelli qualitativi di produzione nonché, comunque, delle punte di maggiore intensità produttiva e confermando l'esclusione dei periodi di attività stagionali, tenendo anche conto degli aspetti sociali di interesse dei lavoratori, entro il 1° trimestre di ciascun anno si svolgerà un incontro a livello aziendale nel corso del quale, previa illustrazione della Direzione aziendale alla RSU o al Comitato esecutivo della stessa, saranno esaminati i programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie, all'utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle ex festività e di quelli a titolo di riduzione d'orario, dei riposi individuali non utilizzati ai fini del raggiungimento della prestazione normale di 39 ore, nonché le prospettive - ragionevolmente prevedibili - di utilizzo della flessibilità degli orari, di significativi ricorsi al lavoro straordinario, alle assunzioni dovute alla stagionalità della produzione e dei consumi. In tale occasione saranno altresì esaminate eventuali prevedibili esigenze di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni di cui al comma 6 del presente articolo.

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

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

### **CHIARIMENTO A VERBALE**

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di riposi individuali di cui al comma 14 del presente articolo e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

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

### **PRIMA NOTA A VERBALE**

Le Parti si danno atto che per i viaggiatori o piazzisti la prestazione lavorativa settimanale e la flessibilità sono sostitutivamente e compiutamente definite dalla specifica regolamentazione convenuta agli artt. 9 e 10 del relativo Protocollo aggiuntivo.

### **SECONDA NOTA A VERBALE**

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

### **TERZA NOTA A VERBALE**

Con riferimento al comma sesto del presente articolo e al comma quinto dell'art. 31, le Parti confermano che la contrattazione riguarda solo ed esclusivamente la verifica delle esigenze di distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni o di effettuare prestazioni straordinarie nell'ambito del pacchetto di ore contrattuali.

### **QUARTA NOTA A VERBALE**

Con riferimento a quanto previsto nei commi 18, 19, 20 e 21 del presente articolo, la maturazione dei riposi individuali per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento e per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sette giorni alla settimana (21 turni) con riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:

A decorrere dal 1° gennaio 1996

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

A decorrere dal 1° gennaio 2005

- turnisti 3x6: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- turnisti 3x7: 15 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

A decorrere dal 1° gennaio 2026

- turnisti 3x6: 15 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- turnisti 3x7: 18 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

A decorrere dal 1° gennaio 2027

- turnisti 3x6: 18 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- turnisti 3x7: 21 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

La riduzione di orario maturata secondo il criterio di cui sopra, sarà attribuita a titolo di riposi individuali e non potrà comunque eccedere le 12 ore annue per i lavoratori di cui al 18° comma e le 16 ore annue per i lavoratori di cui al 19° comma.

A decorrere dall' 1.1.2005 la riduzione di orario maturata secondo il criterio di cui sopra, sarà attribuita a titolo di riposi individuali e non potrà comunque eccedere le 16 ore annue per i lavoratori di cui al 18° comma e le 20 ore annue per i lavoratori di cui al 19° comma.

A decorrere dall' 1.1.2026 la riduzione di orario maturata secondo il criterio di cui sopra, sarà attribuita a titolo di riposi individuali e non potrà comunque eccedere le 20 ore annue per i lavoratori di cui al 18° comma e le 24 ore annue per i lavoratori di cui al 19° comma e, a decorrere dall' 1.1.2027, le 24 ore annue e le 28 ore annue.

### **NORMA TRANSITORIA**

Le Parti nel confermare che il trattamento di cui al presente articolo, comma 9, riguarda anche gli addetti alla distribuzione, convengono che le meccaniche retributive sancite da precedenti contratti o da accordi aziendali o individuali, relative a compensi per la particolarità del lavoro svolto all'esterno dello stabilimento, saranno esaminate in sede aziendale al fine del necessario coordinamento fra dette meccaniche e la nuova normativa al fine di escludere il sommarsi dei benefici di entrambi i trattamenti.

### **FLESSIBILITÀ DEGLI ORARI**

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

In tali casi l'azienda informerà la RSU o il Comitato esecutivo della stessa, 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 alle 40 ore settimanali, entro il limite di 48 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori a 40 ore. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alla RSU o al Comitato esecutivo della stessa.

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

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario di 40 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 20%, calcolata secondo i criteri di cui all'art. 31 comma 14, da liquidarsi nei periodi di superamento, e maturerà il corrispondente diritto al recupero.

A partire dal 1° gennaio 1993, in deroga a quanto previsto dal precedente comma, la maggiorazione del 20% ivi prevista si cumula con la maggiorazione - ove spettante - del 6,50% di cui all'art. 32, comma 4.

La cumulabilità delle maggiorazioni di cui sopra è esclusivamente riferibile ai valori previsti dal presente titolo e dal successivo art. 32 e pertanto non è estensibile a situazioni di miglior favore praticate a livello aziendale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale 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 ed RSU o Comitato esecutivo della stessa.

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.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

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

### **NOTA A VERBALE PER IL SETTORE DELLE ACQUE MINERALI**

Il settore delle acque minerali naturali e di sorgente opera in regime di concessione mineraria regionale con limiti di emungimento e obblighi di equilibrata gestione della risorsa idro-minerale. Tali vincoli e obblighi influenzano la capacità di rispondere alle esigenze di mercato, in una situazione resa ancor più critica dalle condizioni, sempre più ricorrenti, di cambiamento climatico che incidono sulle ricariche degli acquiferi, richiedendo una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

In ragione di tali specificità, le Parti concordano che le aziende potranno utilizzare 16 delle 88 ore di flessibilità di cui all'art. 30 del CCNL Industria Alimentare dandone informativa alle RSU con un preavviso di almeno 48 ore.

Le Parti stabiliscono, inoltre, che per le ore di flessibilità effettivamente prestate ai sensi del comma precedente, verrà corrisposta la maggiorazione del 50%, calcolata secondo i criteri di cui al medesimo art. 30, da liquidarsi nei periodi di superamento e maturerà il corrispondente diritto al recupero. Sono comunque fatte salve le intese stipulate di maggior favore.

Inoltre, per consentire una maggiore fruibilità dei riposi compensativi dovuti all'utilizzo della flessibilità nei periodi di stagionalità, le Parti stabiliscono che la contrattazione di secondo livello potrà prevedere la calendarizzazione della conseguente flessibilità negativa entro marzo dell'anno successivo a quello nel quale viene svolta la flessibilità positiva.

## **NOTA A VERBALE PER I SETTORI DELLA MACELLAZIONE, LAVORAZIONE E TRASFORMAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE E DELLE CARNI**

Le filiere delle carni sono contraddistinte da dinamiche non prevedibili in relazione alla disponibilità degli animali da macello, causate principalmente dalla presenza di problematiche veterinarie di natura sanitaria e di benessere animale, peraltro necessariamente gestite da pubblici ufficiali. Considerate inoltre le naturali caratteristiche delle filiere zootecniche, rispetto alle quali le dinamiche dell'allevamento incidono in maniera significativa sulla fase di organizzazione della trasformazione, per gli addetti all'industria delle carni e dei salumi, nonché per quelli delle carni avicole si prevede quanto segue:

- la programmazione degli istituti incidenti sull'orario di lavoro individuata nel primo trimestre dell'anno potrà essere soggetta a variazioni da parte datoriale nel corso dell'anno sulla base di particolari esigenze riconducibili a quanto sopra riportato. In tal caso, dovrà svolgersi un apposito incontro preventivo tra Direzione e RSU per dare opportuna informazione rispetto all'aggiornamento della programmazione.

## **NOTA A VERBALE PER IL SETTORE DELLA MANGIMISTICA**

L'alimentazione degli animali destinati alla nutrizione umana, come previsto dal Reg. CE 78/2022, deve assicurare salute e benessere all'animale anche attraverso la regolare e continuativa somministrazione della stessa formula mangimistica; conseguentemente, la formula del mangime non può essere variata se non in costanza di regime di alimentazione.

L'impatto di tale condizione sullo stoccaggio dei mangimi può determinare la necessità di prestazioni di lavoro in flessibilità.

In via eccezionale ed esclusivamente per la specificità di cui sopra, l'azienda potrà ricorrere a 8 delle 88 ore di flessibilità di cui all'art. 30 del presente CCNL. A tali prestazioni sarà applicata una maggiorazione del 50%, calcolata secondo i criteri di cui al medesimo art. 30, da liquidarsi nei periodi di superamento e maturerà il corrispondente diritto al recupero. Sono fatte salve le intese aziendali di maggior favore.

Il ricorso alle 8 ore di cui sopra per picchi produttivi viene comunicato alla RSU con un preavviso di almeno due giorni. Nella pianificazione organizzativa l'azienda dovrà tener conto di eventuali specifici e documentati impedimenti individuali dei lavoratori.

### **Art. 30 bis**

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

Le Parti, nel confermare l'impianto normativo dell'art. 30 e dei successivi artt. 30 ter e 31,

riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possano essere attivati negoziati per la definizione di intese, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera azienda o a parti di essa, che prevedano il ricorso a soluzioni di orario ulteriori e diverse rispetto a quanto previsto dagli artt. 30, 30 ter e 31.

Tali intese potranno anche individuare, per i dipendenti coinvolti, diverse articolazioni dell'orario di lavoro inferiori a quello del precedente art. 30, correlando la distribuzione nel tempo, la durata e la remunerazione della prestazione.

Le suddette intese a livello aziendale potranno altresì consentire ai lavoratori interessati da prestazioni eccedenti quanto contemplato dagli artt. 30 e 31 di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare anche individualmente nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione (ad. es. Banca ore).

I predetti riposi compensativi accantonati nella Banca ore potranno essere individualmente utilizzati, sempre nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione, anche per l'osservanza di festività religiose diverse da quelle di cui all'art. 34.

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

### **Art. 30 ter**

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario - di cui al comma 2, articolo 4 del D.lgs n. 66/2003 - la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi.

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

### **NOTA A VERBALE**

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

### **Art. 31 - Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni**

Ai fini legali, per lavoro straordinario, si intende il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali, mentre, per i lavoratori di cui all'art. 25, si intende quello prestato oltre le 60 ore settimanali e, per le lavorazioni nei periodi di stagionalità, quello prestato oltre gli orari previsti dalla legge.

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

ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, il ricorso al lavoro straordinario è consentito a titolo esemplificativo nel caso di: impraticabilità delle strade; interruzioni di erogazione di energia; punte anomale di assenze dal lavoro; esigenze legate a commesse non prevedibili con vincolanti termini di consegna; necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; esigenze eccezionali connesse a imprescindibili lavori preparatori, accessori e complementari all'attività di produzione; necessità di far fronte ad impreviste esigenze connesse alla deperibilità delle materie prime con conseguenti ricadute sulla qualità delle stesse; necessità non programmabili connesse al ricevimento e/o spedizione di prodotti; necessità di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno (quali ad esempio bilanci, inventari).

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

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

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 34. Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in un altro giorno della settimana a norma di legge. Peraltro, tale lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 1993, verrà compensato con la maggiorazione prevista nelle tabelle che seguono.

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

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

Il prolungamento dell'esenzione dal lavoro notturno di cui al precedente comma, potrà essere concesso anche al lavoratore padre che si trovi in condizione di mono-affidatario.

Nel caso in cui il lavoratore che effettui il lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle ore 6 antimeridiane saranno retribuite con la maggiorazione prevista per lo straordinario notturno.

L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle Organizzazioni sindacali di cui al primo comma dell'art. 12 del D.lgs n.66 del 2003. A tali Organizzazioni va anche estesa l'informativa di cui al secondo comma della disposizione sopra citata.

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

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

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

Fermo restando quanto già previsto dal comma 4 dell'art. 30 bis, ove le lavoratrici madri ed i lavoratori padri, nei primi 24 mesi di vita del bambino, manifestino l'interesse a percepire le sole maggiorazioni concernenti prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario, l'azienda accoglierà le relative richieste di accantonamento su un conto individuale (c.d. banca ore) delle ore effettuate a tale titolo.

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

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

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

### **NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

Le Parti confermano che le maggiorazioni di cui agli artt. 20, 30, 31, 32, 56 e 57, in quanto comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto.

Analoga norma vale per i punti 9, 12 e 20 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera".

### **PRIMA NOTA A VERBALE**

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

### **SECONDA NOTA A VERBALE**

Per il settore dei distillatori e per il settore birra e malto vale quanto previsto nel 2° comma della seconda nota a verbale dell'art. 14 del CCNL 18 luglio 1974.

### **TERZA NOTA A VERBALE**

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

Sono fatte salve le soluzioni concordate di miglior favore, in atto anteriormente al 6 luglio 1995.

### **QUARTA NOTA A VERBALE PER I SETTORI DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE E DELLE CARNI**

Per i lavoratori del settore macellazione e lavorazione delle specie avicole e di quello delle carni, tenuto conto delle specificità dell'attività svolta dalle aziende nonché dei vincoli veterinari e igienico-sanitari che impongono il recupero delle macellazioni quotidianamente programmate e non completate a causa di eventi accertabili non previsti e/o straordinari, le parti convengono, ai sensi dell'art. 5 comma 4 del D.lgs n. 66 del 2003, sulla inderogabile necessità di portare comunque a termine in giornata la macellazione ed il sezionamento dei capi presenti in azienda o il cui ritiro sia stato avviato.

Per le ore prestate in esecuzione di quanto previsto al comma precedente verrà corrisposta una maggiorazione pari al 50% calcolata ai sensi dell'art. 31.

Sono fatte salve intese di secondo livello che contengano condizioni economiche di miglior favore.

### **DICHIARAZIONE COMUNE**

Tenuto conto di quanto previsto in materia di orario di lavoro nel presente contratto, le parti confermano che il ricorso al lavoro straordinario avverrà nello spirito delle intese interconfederali e nel rispetto delle specifiche normative contrattuali

## TABELLE DELLE MAGGIORAZIONI

Industrie: Carni - Dolciari - Alimenti Zootecnici - Lattiero-Caseari	Operai, Intermedi e Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica 0 giorno di riposo compensativo)	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%
7) Lavoro a turni notturno	30%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
9) Lavoro notturno festivo	50%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo (*)	*10%
(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1.1.1993	

Industria dei vini-liquori	Operai	Intermedi e Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica 0 giorno di riposo compensativo)	50%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%	70%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	-	100%
10) Lavoro notturno festivo	50%	65%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo*	*10%	*10%
(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1.1.1993		

Industria delle bevande gassate	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica 0 giorno di riposo compensativo)	40%	60%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	45%	80%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	40%	60%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	30%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno (feriale)	40%	60%
7) Lavoro a turni notturno	**18%	***15%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	30%	-
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	85%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	*10%	*10%

(\*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dall'1.1.1993.  
(\*\*) A decorrere dal 1.1.2009, la maggiorazione è pari al 21%.  
(\*\*\*) A decorrere dal 1.1.2009, la maggiorazione è pari al 18%.

Industria delle acque minerali e bibite in acque minerali	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica 0 giorno di riposo compensativo)	48%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali di cui all'art. 34 punti b), c) e d)	48%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	42%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	48%	65%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	**18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	42%	42%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
10) Lavoro notturno festivo	48%	65%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	*10%	*10%

(\*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1.1.1993  
(\*\*) A decorrere dal 1.1.2009, la maggiorazione è pari al 21%

Industria dei distillatori	Operai	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica 0 giorno di riposo compensativo)	55%	55%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	50%
5) Lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	50%	50%
6) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	55%	50%
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali a turni	60%	60%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre 8 ore)	60%	60%
9) Lavoro a turni notturno	**12%	**12%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	40%	-
11) Lavoro oltre le 40 ore settimanali non compreso in turno	35%	-
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo	*10%	*10%
(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1.1.1993		
(**) A decorrere dal 1.1.2009, la maggiorazione è pari al 15%		

Industria della birra e del malto	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica 0 giorno di riposo compensativo)	50%	70%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%	65%
7) Lavoro a turni notturno	30%	30%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre le 8 ore)	45%	45%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	-	100%
10) Lavoro effettuato il sabato 0 il sesto giorno	50%	50%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	*10%	*10%
(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1.1.1993		

Industria delle conserve vegetali	Operai	Intermedi e Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali di cui all'art. 34 punti b), c) e d)	50%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	50%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre le 8 ore)	-	70%
10) Lavoro notturno festivo	45%	45%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	*10%	*10%

(\*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1.1.1993

Industrie alimentari varie	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	60%	65%
7) Lavoro a turni notturno	30%	**18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	-
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre 2 ore)	-	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	*10%	*10%

(\*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1.1.1993.

(\*\*) A decorrere dal 1.1.2009, la maggiorazione è pari al 21%.

Industria risiera	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica 0 giorno di riposo compensativo)	55%	56%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali di cui all'art. 34 punti b), c) e d)	55%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	55%	65%
7) Lavoro a turni notturno	27%	**13,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	35%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	60%	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	*10%	*10%
(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1.1.1993 (**) A decorrere dal 1.1.2009, la maggiorazione è pari al 16,5%		

Industria molitoria e della pastificazione	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica 0 giorno di riposo compensativo)	50%	56%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	55%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno non compreso in turni	40%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	-
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	-	65%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
9) Lavoro a turni notturno	24%	**13,5%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%	-
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	*10%	*10%
(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1.1.1993 (**) A decorrere dal 1.1.2009, la maggiorazione è pari al 16,5%		

Industria conserve ittiche	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica 0 giorno di riposo compensativo)	40%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	50%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali di cui all'art. 34 punti b), c) e d)	40%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	45%	50%
7) Lavoro a turni notturno	**18%	***15%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	-
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	70%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	*10%	*10%
(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1.1.1993 (**) A decorrere dal 1.1.2009, la maggiorazione è pari al 21% (***) A decorrere dal 1.1.2009, la maggiorazione è pari al 18%		

Industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole	Operai, Intermedi e Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica 0 giorno di riposo compensativo)	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività	65%
5) Lavoro eseguito il sabato 0 il sesto giorno	65%
6) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	65%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	100%
9) Lavoro a turni notturno	30%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
11) Lavoro notturno festivo	50%
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo	*10%
(*) Maggiorazioni introdotte dal 1.1.1993	

**NOTA A VERBALE**

Le maggiorazioni per lavoro a turni notturno vengono elevate, a decorrere dal 1° gennaio 1993, nelle misure percentuali indicate nelle tabelle di cui sopra.

Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2009 i valori di tali maggiorazioni inferiori al 22,5% sono incrementate di 3 punti percentuali.

Gli incrementi di tali maggiorazioni non sono cumulabili con eventuali trattamenti di miglior favore aziendali in atto.

**DICHIARAZIONE COMUNE**

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

**Art. 32 - Riposo per i pasti**

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 30 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una adeguata sosta per la consumazione dei pasti.

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

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

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

**NOTA A VERBALE**

Gli ultimi due commi del presente articolo non si applicano alle aziende aderenti all'Ancit, all'Anicav, ad Unione Italiana Food (limitatamente alle conserve vegetali), all'Airi, all'Italmpa ed alle aziende della pastificazione aderenti ad Unione Italiana Food.

**Art. 33 - Riposo settimanale**

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

### Art. 34 - Giorni festivi - Festività infrasettimanali e nazionali

Si considerano giorni festivi:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 33;
- b) le festività del:
  - 1) 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
  - 2) 1° maggio (Festa del Lavoro);
  - 3) 2 giugno (Festa della Repubblica)<sup>12</sup>;
- c) le seguenti festività infrasettimanali:
  - 1) Capodanno (1° gennaio);
  - 2) Epifania (6 gennaio);
  - 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
  - 4) Assunzione (15 agosto);
  - 5) Ognissanti (1° novembre);
  - 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - 7) Natale (25 Dicembre);
  - 8) Santo Stefano (26 dicembre);
- d) il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede l'unità produttiva alla quale il lavoratore è addetto<sup>13</sup>.

Per il viaggiatore che non faccia capo ad una unità produttiva il giorno del Santo Patrono sarà quello della località della sede della sua residenza contrattuale anche convenzionalmente stabilita.

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

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

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

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con la domenica o con altra giornata festiva (salvo in quest'ultimo caso quanto previsto per il Comune di Roma dal D.P.R. n. 792 del 1985) le Associazioni territoriali degli industriali e i Sindacati provinciali di categoria dei lavoratori potranno determinare, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

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

<sup>12</sup> Ripristinato dalla legge n. 336 del 2000.

<sup>13</sup> Per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma la giornata del 29 giugno: SS. Pietro e Paolo.

In sostituzione delle ex festività abolite<sup>14</sup> e del trattamento per le stesse previsto dall'Accordo Interconfederale 25 gennaio 1977, il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva, di gruppi di 8 ore di riposi individuali retribuiti pari a 32 ore, maturabili per dodicesimi nel senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Diverse modalità di utilizzo formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e la RSU, e per i viaggiatori o piazzisti la competente rappresentanza sindacale, avuto riguardo alle necessità tecnico-produttive, ai periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.

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

### **Art. 35 - Ferie**

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

- 22 gg. lavorativi (173 ore): in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;
- 26 gg. lavorativi (173 ore): in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;
- 22 giorni lavorativi per il viaggiatore o piazzista sia nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 5 giornate intere o 4 giornate intere e 2 mezza giornate.

In quest'ultimo caso la giornata di ferie coincidente con la prevista mezza giornata di prestazione sarà calcolata in ragione di mezza giornata di ferie.

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

Il periodo di godimento delle ferie annuali sarà concordato in sede aziendale entro il primo trimestre di ogni anno, in modo da assicurare un periodo minimo continuativo feriale di 2 settimane purché maturato, eccezion fatta per i settori indicati in nota<sup>15</sup> per i quali i periodi minimi continuativi feriali sono due, uno di due settimane e l'altro di una purché maturato.

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

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

<sup>14</sup> Cfr. legge 54/1977 e D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

<sup>15</sup> Assica, Unione Italiana Food (ad esclusione delle aziende della pasticceria aderenti ad Unione Italiana Food), Assalzo, Assolatte, Federvini, Assobibe (già Abg, Unibg), Mineracqua (già Federterme), Distillatori.

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

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

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

#### *NORMA TRANSITORIA*

Restano fermi i trattamenti individuali di miglior favore già acquisiti dal personale dipendente conformemente a quanto previsto dai CCNL di ciascun settore rinnovati nel 1974 e, per quanto concerne i viaggiatori o piazzisti, dall'applicazione dell'art. 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro 9 dicembre 1969 nei confronti del personale che abbia maturato entro il 31 dicembre 1976 le anzianità di servizio prestate al terzo e quarto scaglione del citato articolo.

## Capitolo VIII

### INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL LAVORO - DIRITTI E TUTELE

#### Art. 36 - Interruzione del lavoro

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

Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

#### DICHIARAZIONE

Quanto sopra non preclude il ricorso dell'azienda all'intervento C.I.G. ai sensi delle leggi vigenti.

#### Art. 37 - Recuperi

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

#### Art. 38 - Occupazione e orario di lavoro

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

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

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

Nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, saranno esaminate, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative ed economiche delle singole imprese, e ferma restando l'autonomia delle Parti a livello aziendale nel valutarne la praticabilità, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni d'orario annuo, nonché i riposi per ex-festività di cui all' art. 34 ed i residui delle giornate di ferie di cui all'art. 35, la fruizione delle festività cadenti di domenica e riposi a fronte del pagamento della ex festività del 4 novembre.

Inoltre, in caso di processi di automazione, dell'utilizzo della robotica, dell'intelligenza artificiale o di altra innovazione tecnica e scientifica che comportino l'utilizzo degli strumenti di cui sopra, si valuterà anche l'utilizzo di strumenti di riduzione dell'orario di lavoro al fine di salvaguardare i livelli reddituali e l'occupazione.

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

#### **DICHIARAZIONE COMUNE**

Con riferimento all'esigenza di aggiornare la professionalità dei lavoratori a seguito di un processo di transizione digitale ed ecologica, le Parti, a livello aziendale, si confronteranno sui percorsi di formazione da avviare, avvalendosi anche del Fondo Nuove Competenze.

### **Art. 39 – Sospensione del lavoro**

La sospensione per riduzione o interruzione di attività quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

### **Art. 40 – Assenze – Conciliazione tempi di vita-lavoro**

Le assenze debbono essere di norma notificate e motivate all'azienda entro i limiti dell'orario di lavoro giornaliero, salvo casi di giustificato impedimento; in detta ipotesi dovranno comunque essere notificate non oltre il giorno successivo a quello in cui si è verificata l'assenza.

Al lavoratore che ne faccia motivata richiesta, l'azienda potrà concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti, senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta del lavoratore, essere considerati in conto ferie,

salvo quanto previsto dal 4° comma dell'art. 35.

Al lavoratore con contratto a tempo indeterminato che ne faccia richiesta, ed al quale sia chiesto espressamente l'uso dell'automezzo e sia sospesa la patente di guida per infrazione commessa durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, l'azienda potrà concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio e per un periodo massimo di nove mesi, un'aspettativa non retribuita non computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

#### **NOTA PER I VIAGGIATORI O PIAZZISTI**

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate alla azienda.

Al viaggiatore o piazzista che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

### **Art. 40 bis - A) Permessi per eventi e cause particolari - B) Permessi per i portatori di handicap grave e per i loro assistenti**

#### *A) Permessi per eventi e cause particolari*

In applicazione della legislazione vigente, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a quattro giorni complessivi di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Tali permessi sono computabili ad evento nel caso di decesso, e su base annua nel caso di documentata grave infermità.

Nel caso delle patologie, riguardanti il figlio, di particolare gravità – di cui al Punto A) della Dichiarazione sub art. 47 del presente CCNL (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie) il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori 2 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno.

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

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

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

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

*B) Permessi per i portatori di handicap grave e per i loro assistenti*

Il lavoratore è tenuto a preavvertire per iscritto il datore di lavoro dell'assenza, almeno 10 giorni prima, indicando il periodo di utilizzo dei permessi previsti dalla legge n. 104/1992.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a rendere la comunicazione di cui sopra almeno tre giorni prima dell'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nel solo caso di preavviso di tre giorni, sulla base delle esigenze tecnico organizzative, la direzione aziendale può differire il periodo di utilizzo dei permessi (entro il mese di riferimento), informando il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione, fatte salve improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile motivate da idonea certificazione medica.

**Art. 40 ter – Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari e per l'assistenza intra-generazionale**

*A) Congedi parentali*

Ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi 12 anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

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

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

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

accogliere richieste di congedo ad ore in misura inferiore alle 4 ore minime giornaliere.

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

Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre sono concessi due giorni di permessi retribuiti 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'art. 4, comma 1, della legge 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 di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, possono chiedere di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, previa presentazione di idonea documentazione, potrà usufruire di permessi retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili per l'inserimento all'asilo nido/infanzia del figlio di età fino a 4 anni.

#### *B) Congedi per la malattia del figlio*

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

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno – di cui un giorno retribuito e i restanti non retribuiti e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative - per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i dodici 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 al successivo art. 47, e a presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.

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

#### *C) Congedi per la formazione*

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

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

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

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

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

#### *D) Congedi per gravi motivi familiari*

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

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

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

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

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

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

Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 40-bis, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

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

anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

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

#### *E) Congedo per le vittime di violenza di genere*

Le Parti, nella vigenza dell'art. 24 del D.lgs 15 giugno 2015 n. 80, stabiliscono che la persona avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento, fino ad un massimo di ulteriori 3 mesi di permessi retribuiti a carico dell'azienda da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.

La vittima di violenza ha diritto, qualora l'azienda abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, di essere trasferita in altra unità produttiva. Qualora, a seguito del trasferimento, si renda necessario un cambio di mansioni, sarà garantito il mantenimento delle condizioni economiche e normative. La vittima di violenza potrà inoltre accedere alle misure di sostegno fornite dall'EBS.

#### *F) Congedo per l'assistenza intra generazionale*

Previa presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore interessato non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza - l'azienda riconoscerà tre mezzette giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, e day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.

Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

### **DICHIARAZIONE COMUNE**

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

I trattamenti e le disposizioni contrattuali previsti nel presente CCNL per il "coniuge" sono estesi alle unioni civili di persone dello stesso sesso (legge 76/2016).

### **Art. 41 – Mense aziendali**

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

### **NOTA A VERBALE PER L'INDUSTRIA SACCARIFERA**

Durante la campagna saranno sospese le eventuali iniziative assistenziali consuetudinariamente praticate durante il periodo di intercampagna; per quanto attiene le mense aziendali, si fa

rinvio a quanto al riguardo previsto dalle “Disposizioni specifiche per gli addetti all’industria saccarifera”.

### **DICHIARAZIONE COMUNE**

Premesso che la computabilità dell’indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall’Accordo Interconfederale 20 aprile 1956, recepito in legge con D.P.R. 14 luglio 1960 n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le Parti confermano che l’equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all’art. 2120 c.c. - così come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 - né degli altri istituti contrattuali di legge.

## **Art. 42 - Servizio militare e Cooperazione Internazionale - Volontariato**

### *1) Servizio militare e Cooperazione Internazionale*

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro, che rimane sospeso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell’importo del T.F.R. maturato all’inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall’art. 2120, 4° e 5° comma, del c.c.

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

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

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

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 28 agosto 1991, n. 288, sulla disciplina della cooperazione dell’Italia con i Paesi in via di sviluppo.

### *2) Volontariato*

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive-organizzative, ai lavoratori che facciano parte di Enti iscritti nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore di cui all’articolo 45 del D.lgs n. 117/2017 di usufruire, in relazione a quanto previsto dall’art. 17 del citato Decreto, delle forme di flessibilità dell’orario di lavoro e delle turnazioni aziendali in atto.

### **Art. 43 - Congedo matrimoniale**

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

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

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

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

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

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

#### ***DICHIARAZIONE A VERBALE***

Le Parti non hanno inteso trasferire alle aziende l'onere dell'assegno di congedo matrimoniale liquidato dall'Inps di cui al contratto del 1941.

#### ***NOTA A VERBALE PER L'INDUSTRIA SACCARIFERA***

Agli operai non in prova, sarà concesso un congedo di 9 giorni consecutivi, prorogabile, a richiesta dell'interessato, a 12 giorni ed il relativo trattamento economico a carico dell'Inps sarà, qualunque sia la durata del congedo, integrato fino a 96 ore di retribuzione normale.

### **Art. 44 - Lavoratori studenti: facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami**

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QE), di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, così come recepita dall'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13 febbraio 2013 (All. 51), saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

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

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame,

possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni in esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'art. 45.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i congedi per la formazione previsti dall'art. 40 ter, lettera C), i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda

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

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

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

### **Art. 45 - Diritto allo studio**

I lavoratori con contratto a tempo indeterminato che al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

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

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con la RSU o con il comitato esecutivo della stessa. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

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

I lavoratori extracomunitari assunti a tempo indeterminato avranno diritto di usufruire di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, sempreché detti corsi vengano svolti in conformità a quanto previsto dal comma 1. Tali permessi non sono cumulabili con quelli

previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.

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

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

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

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

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

#### **Art. 46 - Tutela delle lavoratrici madri**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore ed in particolare quelle di cui al D.lgs n. 151 del 2001.

A far data dal 1° gennaio 1992, la lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi cinque mesi di assenza obbligatoria. Tale trattamento è considerato utile ai fini del computo della 13° e 14° mensilità.

Limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, sarà anticipato alle lavoratrici con contratto a tempo determinato - e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto - il trattamento a carico dell'Inps a condizione che sia recapitata direttamente all'azienda l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.

Nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo di congedo obbligatorio, alla lavoratrice madre che ne faccia richiesta sarà concessa, nei limiti ed alle condizioni di cui all'art. 73 del presente contratto, l'anticipazione del T.F.R.

## **PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER L'INDUSTRIA SACCARIFERA**

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

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

Ove, durante i periodi di cui sopra, intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 47 (così, come sostituito dal punto 15 delle Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera) a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

### **Art. 46 bis – Cessione solidale ROL e Ferie**

Nell'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, a livello aziendale, in occasione del rinnovo degli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie.

Fermi restando i diritti e gli obblighi previsti dal D.lgs. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

### **Art. 47 – Malattia e infortunio non sul lavoro**

L'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda entro l'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e 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 2 giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico all'Inps, da parte del medico curante o di altra struttura sanitaria pubblica.

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

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

Sociali del 18.3.2011, n. 4, e successive modificazioni.

Così come previsto dalla legge 10.4.1962, n. 283 e dal successivo Regolamento del 26.3.1980, n. 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico, fatte salve le disposizioni regionali, dal quale risulti che gli stessi non presentino pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, comma 3, della legge 20.5.1970, n. 300.

Al lavoratore non in prova compete il seguente trattamento:

#### *1) Conservazione del posto*

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

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: 186 giorni di calendario;
- b) anzianità oltre i 5 anni: 365 giorni di calendario.

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

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

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

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

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

Le Parti convengono che i termini di conservazione del posto durante la malattia previsti al punto 1 del presente articolo sono aumentati di 90 giorni per il lavoratore con disabilità cer-

tificata ai sensi della legge n. 68/99.

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

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

Le Parti, a fronte di un intervento normativo che detti una specifica disciplina di tali ipotesi, valuteranno congiuntamente gli eventuali e necessari interventi.

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

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

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti 1 e 2 del presente articolo.

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto dall'art. 49.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del T.F.R. maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, commi 4 e 5 c.c.

Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 2), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

## 2) *Trattamento economico*

Il trattamento economico viene stabilito come segue:

<b>Anzianità</b>	<b>Corresponsione dell'intera retribuzione</b>	<b>Corresponsione della mezza retribuzione</b>
Fino a 5 anni compiuti	Per i primi 186 giorni di calendario	-
Oltre 5 anni	Per i primi 186 giorni di calendario	Per i successivi 179 giorni di calendario

Agli effetti del trattamento economico l'azienda, su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore, integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100 o il 50 per cento della retribuzione normale netta.

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

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di Tbc (Tubercolosi). In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'Inps.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

### 3) *Malattia e ferie*

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

Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro, che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e la cui prognosi iniziale risulti dal certificato medico superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative, di cui al comma 5 dell'art. 35, non inferiore a due settimane.

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

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

### **PRIMA NOTA A VERBALE**

La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine l'integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'Inps e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto.

Nel rapporto di lavoro part-time orizzontale i periodi di conservazione del posto in caso di più assenze, riferiti ad un arco temporale di 24 mesi, saranno quantificati facendo riferimento alle giornate di prestazione contrattualmente previste nei periodi stessi.

Nel rapporto di lavoro part-time verticale il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 24 mesi nel caso di più assenze, verrà riproporzionato a livello aziendale in relazione alla durata della prestazione concordata. Detto periodo non potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata.

### **SECONDA NOTA A VERBALE**

*Per Assobibe, Federvini, Mineracqua, Assobirra, Distillatori, Ancit, Anicav, Italmopa,*

*Unionfood, Airi.*

Il trattamento economico integrativo a carico delle aziende, per quanto concerne gli operai assunti a tempo determinato, sarà quello previsto dal CCNL dei singoli settori, in vigore alla data dell'1.1.1974, per le malattie insorte nei primi 30 giorni di servizio e quello di cui al presente articolo per le malattie insorte successivamente.

**Reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia e infortunio non sul lavoro**

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziative dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 68. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

**Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza****A) *Patologie di particolare gravità.***

Per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori in condizioni di:

- uremia cronica;
- talassemia ed emopatie sistematiche;
- neoplasie,

si fa innanzitutto riferimento alla prassi Inps applicativa delle disposizioni assistenziali vigenti.

Al di fuori dell'ambito entro il quale dette disposizioni ravvisano uno stato morboso assistibile, le aziende concederanno, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che denuncino le condizioni sopra indicate, permessi ai sensi dell'art. 40 del vigente CCNL.

Analoghi permessi, sempre ai sensi dell'art. 40 del presente CCNL potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

La richiesta dei permessi di cui sopra va formulata con congruo anticipo.

**B) *Stati di tossicodipendenza.***

I permessi di cui al precedente punto A) potranno essere anche accordati, sempre compati-

bilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti per i quali vi sia la documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche.

Fermo restando quanto sopra, ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

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

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

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

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

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

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

In occasione dei suddetti periodi di aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Le Associazioni del settore stipulanti e le Organizzazioni sindacali stipulanti (Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil) convengono di studiare una proposta, da sottoporre congiuntamente al Consiglio di amministrazione dell'Inps, che definisca specifiche forme di assistenza economico-sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.

**NOTA A VERBALE**

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla L. 297/1982, su richiesta del lavoratore l'azienda concederà l'anticipazione del Trattamento di fine rapporto per le spese da sostenere per le patologie di cui ai precedenti punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza).

**Art. 48 – Infortunio sul lavoro**

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

Ai fini del presente articolo si intende per infortunio sul lavoro quello riconosciuto come tale dall'Istituto assicuratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

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

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

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

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

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

**Art. 49 - Visite mediche di controllo**

Per le visite di controllo si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, contenente norme sullo "Statuto dei lavoratori", dalle successive disposizioni legislative in materia e da quelle dell'art. 47 del CCNL.

## Capitolo IX

### TRATTAMENTO ECONOMICO, INDENNITÀ VARIE

#### Art. 50 – Modalità di corresponsione della retribuzione

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

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

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

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

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

#### NOTA A VERBALE

In presenza di legislazione che preveda una tassazione agevolata per talune voci della retribuzione e/o istituti di carattere economico, le aziende si impegnano, salvo espressa rinuncia del lavoratore, ad operare – con cadenza mensile - la relativa detassazione in busta paga, nel rispetto dei limiti quantitativi stabiliti dalla normativa vigente.

#### Art. 51 – Trattamento economico

In applicazione dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018, le Parti hanno inteso individuare, alla lettera A, il Trattamento Economico Minimo (TEM) e alla lettera B le voci che costituiscono il Trattamento Economico Complessivo (TEC).

**Lettera A**

**Trattamento Economico Minimo**

Le Parti stabiliscono che in seguito al rinnovo del 31/07/2020, il T.E.M. si compone:

- a) Minimi Tabellari (paga base);
- b) Ex indennità di contingenza (art. 52);
- c) E.D.R. (art.52).

I minimi tabellari (paga base) sono quelli che risultano dalla tabella che segue:

Liv.	Par.	Vecchi minimi al 30/11/2023 €	Incrementi totali richiesti nei 4 anni	Aumenti dal 1/12/2023 €	Nuovi minimi dal 1/12/2023 €	Aumenti dal 1/09/2024 €	Nuovi minimi dal 1/09/2024 €	Aumenti dal 1/01/2025 €	Nuovi minimi dal 1/01/2025 €	Aumenti dal 1/01/2026 €	Nuovi minimi dal 1/01/2026 €	Aumenti dal 1/01/2027 €	Nuovi minimi dal 1/01/2027 €
15	230	2477,05	359,27	33,58	2510,63	58,76	2569,39	100,73	2670,12	100,73	2770,85	65,47	2836,32
1	200	2153,93	312,41	29,20	2183,13	51,09	2234,22	87,59	2321,81	87,59	2409,40	56,94	2466,34
2	165	1777,03	257,74	24,09	1801,12	42,15	1843,27	72,26	1915,53	72,27	1987,80	46,97	2034,77
3A	145	1561,62	226,50	21,17	1582,79	37,04	1619,83	63,51	1683,34	63,50	1746,84	41,28	1788,12
3	130	1400,10	203,07	18,98	1419,08	33,21	1452,29	56,93	1509,22	56,94	1566,16	37,01	1603,17
4	120	1292,37	187,45	17,52	1309,89	30,66	1340,55	52,55	1393,10	52,55	1445,65	34,17	1479,82
5	110	1184,70	171,82	16,06	1200,76	28,10	1228,86	48,18	1277,04	48,17	1325,21	31,31	1356,52
6	100	1077,00	156,20	14,60	1091,60	25,55	1117,15	43,79	1160,94	43,80	1204,74	28,46	1233,20

**VIAGGIATORI O PIAZZISTI**

Liv.	Par.	Vecchi minimi al 30/11/2023 €	Incrementi totali richiesti nei 4 anni	Aumenti dal 1/12/2023 €	Nuovi minimi dal 1/12/2023 €	Aumenti dal 1/09/2024 €	Nuovi minimi dal 1/09/2024 €	Aumenti dal 1/01/2025 €	Nuovi minimi dal 1/01/2025 €	Aumenti dal 1/01/2026 €	Nuovi minimi dal 1/01/2026 €	Aumenti dal 1/01/2027 €	Nuovi minimi dal 1/01/2027 €
I	165	1777,03	257,74	24,09	1801,12	42,15	1843,27	72,26	1915,53	72,27	1987,80	46,97	2034,77
II	130	1400,10	203,07	18,98	1419,08	33,21	1452,29	56,93	1509,22	56,94	1566,16	37,01	1603,17

*Mensilizzazione (Criteri adottati per la trasformazione della paga oraria degli operai)*

La trasformazione contabile della paga oraria in mensile per gli operai è stata effettuata senza oneri o vantaggi per l'azienda, o i lavoratori, in base ai seguenti criteri:

- 1) il minimo di paga base oraria moltiplicato per 173;
- 2) la misura giornaliera confederale dell'indennità di contingenza moltiplicata per 26;
- 3) eventuali emolumenti diversi dalla paga base e dall'indennità di contingenza, qualora lo consenta la loro natura e le loro caratteristiche, potranno essere mensilizzati, in ogni caso fermo restando il principio di cui in premessa;
- 4) la gratifica natalizia degli operai è stata trasformata in tredicesima mensilità (173 ore);
- 5) le festività cadenti in giorno lavorativo sono comprese nella retribuzione mensile, mentre quelle coincidenti con la domenica saranno compensate in base a 1/26 della retribuzione mensile.

La retribuzione normale ai lavoratori sarà corrisposta in misura mensile sulla base della tabella di cui sopra ed eventuali elementi retributivi accessori.

Al riguardo, pertanto, in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate, valgono le seguenti norme:

- a) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro e che si saranno assentati soltanto per ferie, festività o per altre cause, che comportino il diritto all'intera retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.  
In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 34;
- b) le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate dividendo per 173 la retribuzione mensile e da questa detratte.

### **Lettera B**

#### **Trattamento Economico Complessivo**

Il Trattamento Economico Complessivo è composto dalle seguenti voci:

- a) T.E.M. di cui alla precedente lettera A;
- b) Incremento Aggiuntivo Retribuzione (I.A.R.);
- c) 13° e 14° mensilità;
- d) Aumenti periodici di anzianità;
- e) Fondo sanitario integrativo FASA;
- f) Cassa maternità/paternità;
- g) Cassa rischio vita;
- h) Alifond;
- i) Maggiorazioni retributive;
- j) Indennità e trattamenti economici previsti dal CCNL;
- k) Ex premio di produzione già congelato in cifra fissa;
- l) Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello.

**Lettera C****Variazioni del T.E.M. e del T.E.C.**

Le Parti convengono che la variazione del T.E.M. avverrà, con esclusivo riferimento alla paga base di cui alla lettera a) del presente articolo, tenendo conto degli incrementi dell'indice dei prezzi al consumo (IPCA) con la modalità definita nel comma seguente.

Le Parti stabiliscono che, con riferimento al quadriennio dicembre 2027 – novembre 2031, per ogni 1 per cento di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo del contratto sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari a euro 24,41, da raggugliare in ragione di eventuali frazioni di punto.

Le Parti convengono che il valore del T.E.C. potrà variare tenendo conto dell'andamento del settore, delle indicazioni del Governo e delle Parti Sociali, delle ragioni di scambio, dell'obiettivo della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, ecc., valorizzando, in particolare, l'incremento aggiuntivo della retribuzione di cui alla lettera b) del T.E.C.

**Lettera D****Incremento Aggiuntivo della Retribuzione (I.A.R.)**

L'Incremento Aggiuntivo della Retribuzione, determinato sul valore parametrico 137 e riparametrato come risulta dalla seguente tabella, è corrisposto a tutti i lavoratori in due tranches:

- a far data dal 1° dicembre 2023 per un importo pari a 55 euro;
- a far data dal 1° settembre 2027 per un importo pari a 11 euro.

Liv.	Par.	I.A.R. al 30/11/2023 €	Incrementi totali richiesti nei 4 anni	Aumenti dal 1/12/2023 €	Nuovo I.A.R. dal 1/12/2023 €	Aumenti dal 1/09/2027 €	Nuovo I.A.R. dal 1/09/2027 €
15	230	58,77	110,8	92,34	151,11	18,46	169,57
1	200	51,10	96,35	80,29	131,39	16,06	147,45
2	165	42,16	79,49	66,24	108,40	13,25	121,65
3A	145	37,05	69,85	58,21	95,26	11,64	106,9
3	130	33,22	62,63	52,19	85,41	10,44	95,85
4	120	30,66	57,81	48,18	78,84	9,63	88,47
5	110	28,11	52,99	44,16	72,27	8,83	81,10
6	100	25,55	48,18	40,15	65,70	8,03	73,73

Tale voce retributiva non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione che incide esclusivamente su tredicesima, quattordicesima e T.F.R. e resterà a questo titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

**NORMA TRANSITORIA**

Le Parti si danno atto che gli incrementi contrattuali previsti per dicembre 2023, gennaio, febbraio e marzo 2024 verranno erogati con la retribuzione di aprile 2024 e sono da intendersi comprensivi di qualsiasi incidenza diretta o indiretta relativa agli istituti contrattuali e di legge.

**Art. 51 bis - Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello**

Le aziende che non realizzano la contrattazione del premio per obiettivi di cui all'art. 55 del CCNL, erogheranno, a titolo di indennità per mancata contrattazione di secondo livello a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:

Liv.	Par.	Trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello fino al 31/12/2026 €	Aumenti dal 1/01/2027 €	Trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello dal 1/01/2027 €
1S	230	50,37	25,18	75,55
1	200	43,8	21,89	65,69
2	165	36,14	18,06	54,2
3A	145	31,76	15,87	47,63
3	130	28,47	14,23	42,7
4	120	26,28	13,14	39,42
5	110	24,09	12,04	36,13
6	100	21,9	10,95	32,85

Tali importi saranno erogati a partire dal 1° gennaio 2027 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 T.F.R.

**PRIMA NOTA A VERBALE**

Qualora Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila- Uil dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali, concordare condizioni meno onerose di quelle previste all'art. 51 bis e nella tabella ivi richiamata, tali condizioni si intendono estese alle aziende rappresentate dalle

Associazioni industriali firmatarie del presente CCNL.

### **Art. 51 ter - Premio di campagna (conserven vegetali)**

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 55 lettera B del CCNL 2015-2019 e del successivo art. 51 bis introdotto dal CCNL 2019-2023, viene corrisposto – salvo che la contrattazione aziendale di secondo livello o specifici accordi di settore sottoscritti dalle Parti stipulanti interessate (Anicav, Unionfood e OO.SS.) non dispongono diversamente – un premio di campagna per i soli lavoratori stagionali addetti ai processi di lavorazione e trasformazione del pomodoro e piselli freschi.

L'importo mensile di tale premio è riportato nella seguente tabella:

<b>Livelli</b>	<b>Valore Indennità</b>
1S	142,57
1	123,97
2	102,28
3A	89,88
3	80,58
4	74,38
5	68,19
6	61,99

Le Parti, inoltre, concordano che laddove venga esercitata, con l'assistenza delle Parti di cui al primo comma – ciascuna per il proprio ambito di rappresentanza - la contrattazione di secondo livello aziendale e/o di settore il premio di campagna confluirà nel premio variabile secondo le modalità che verranno stabilite dalle parti stipulanti il CCNL. In caso contrario l'indennità verrà erogata in cifra fissa secondo gli importi riportati nella tabella.

Le Parti stipulanti il CCNL si impegnano a definire, in corso di vigenza del presente CCNL, e comunque prima dell'entrata in applicazione dell'art. 51 bis introdotto dal CCNL 2019-2023, un protocollo di settore volto a realizzare le linee guida per l'implementazione della contrattazione di secondo livello a partire dai temi affrontati nel comma precedente.

### **Art. 52 – Ex Indennità di contingenza – E.D.R. (Elemento Distinto delle Retribuzione)**

A seguito dei protocolli tra Governo e Parti sociali del 10 dicembre 1991 e 31 luglio 1992, con i quali le Parti hanno concordemente preso atto della cessazione del sistema di indicizzazione dei salari secondo quanto previsto dalla legge 13 luglio 1990, n. 191, le misure dell'indennità di contingenza – ai fini della retribuzione dei lavoratori – rimangono consolidate negli importi a

questo titolo erogati nel mese di novembre 1991, e riportati nella tabella che segue:

#### IMPORTI CONGELATI AL 1°/11/1991

LIV.	Importi in Euro
1S	545,72
1	538,70
2	530,51
3A	525,83
3	522,32
4	519,99
5	517,65
6	515,31

#### IMPORTI CONGELATI AL 1°/11/1991 - SETTORE OLEARIO-MARGARINIERO

Categoria	Importi in Euro
1	535,00
2	532,82
3	528,65
4	524,32
5	521,62
6	519,47
7	517,21
8	516,00
9	515,15
10	513,13

A decorrere dal 1° gennaio 1993, ai sensi del Protocollo 31 luglio 1992, è corrisposta a tutti i lavoratori una somma forfettaria a titolo di Elemento Distinto dalla Retribuzione di euro 10,33 mensili per 13 mensilità a copertura dell'intero periodo 1992-1993, che resterà allo stesso titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

#### **Art. 53 – Aumenti periodici di anzianità**

Fermo restando che per quanto concerne il passaggio dal regime in vigore anteriormente al 1° maggio 1980 (1° ottobre 1980 per i viaggiatori o piazzisti) a quello di cui al presente

articolo si fa riferimento ai precedenti contratti collettivi, i lavoratori per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare cinque aumenti biennali periodici per i singoli livelli di inquadramento di cui alla tabella sotto riportata<sup>16</sup>.

Livello	Parametro	Importi singolo scatto dal 1/8/1998
1S	230	51,42
1	200	44,71
2	165	36,89
3A	145	32,42
3	130	29,06
4	120	26,83
5	110	24,59
6	100	22,35

Il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati prima del 1° giugno 1995 è considerato utile ai fini del raggiungimento del numero massimo degli aumenti periodici previsti dal già citato 1° comma del presente articolo.

In caso di passaggio di livello l'importo già maturato sarà riconosciuto nella misura del valore unitario previsto per il livello di arrivo, restando inteso che gli scatti biennali saranno sempre pari ad un massimo di cinque per singolo dipendente.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, gli importi unitari di cui alla tabella sopra riportata restano consolidati e non sono soggetti più ad alcun ricalcolo o variazione.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione ad incentivo.

#### **NOTA A VERBALE**

Fermo restando quanto previsto al punto 7.5 dell'Accordo Interconfederale 18 dicembre 1988 così come confermato dall'Accordo Interconfederale 31 gennaio 1995 per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzia-

<sup>16</sup> Per i precedenti importi e relative decorrenze vedasi il testo del CCNL 6/7/95 e in All. 12 al presente contratto l'Accordo 12 giugno 1997 per il rinnovo della parte economica per il secondo biennio di validità del CCNL.

nità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente al 1° novembre 1990;
- dal 1° novembre 1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Le Associazioni degli industriali e la Fai-Cisl, la Flai-Cgil e la Uila-Uil stipulanti rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali.

La Fai-Cisl, la Flai-Cgil e la Uila-Uil si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale ed aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

#### **Art. 54 – Tredicesima e quattordicesima mensilità**

In occasione del Natale l'azienda erogherà a tutti i lavoratori una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore, con l'aggiunta, a far data dal 1° agosto 1991 e in deroga alla disposizione di cui al comma 14 dell'art. 31, di una quota media, calcolata sugli ultimi 12 mesi, della maggiorazione di cui all'art. 32 se percepita con carattere di continuità.

In sostituzione del premio speciale è corrisposta una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto.

Per i lavoratori retribuiti con forme ad incentivo, si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori a quindici giorni non saranno calcolate, mentre saranno calcolate come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

I periodi di assenza per malattia o infortunio, nei limiti della conservazione del posto prevista dal presente contratto, saranno utilmente computabili ai fini della tredicesima e della quattordicesima mensilità.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

La retribuzione, inerente la 13° e 14° mensilità e quella differita ad essa equiparata, maturata dal lavoratore in malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio è a carico dell'azienda esclusivamente per la quota-parte non indennizzata in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme.

**NOTA A VERBALE**

Per i settori Assobibe (già Abg-Unibg) e Mineracqua (già Federterme) le Parti concordano in via eccezionale che le piccole aziende rateizzino gli importi della 13° e 14° effettuandone il relativo pagamento entro 2 mesi dalla data prevista per l'erogazione.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Nel caso in cui, nel corso della vigenza contrattuale, dovesse essere introdotto per legge il salario minimo orario, le Parti si impegnano ad incontrarsi al fine di adeguare le previsioni di cui al T.E.M. e T.E.C. a tali eventuali disposizioni normative.

**Art. 55 - A) Premio per obiettivi - B) Elemento di garanzia retributiva***A) Premio per obiettivi*

Fermo restando il rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi e il riferimento all'andamento economico dell'impresa e alla sua redditività, e tenendo conto della produttività eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL è prevista una contrattazione aziendale a contenuto economico, indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

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

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

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

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

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

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

La contrattazione aziendale a contenuto economico di cui al presente articolo è esclusiva e sostituisce quella di cui all'art. 28 del CCNL 7 agosto 1991 e all'art. 17 del Protocollo per i Viaggiatori o Piazzisti allegato al medesimo contratto, i cui importi restano congelati in cifra secondo quanto previsto dall'Accordo di settore del 13 gennaio 1994.

### NOTA A VERBALE

Fermo restando la durata quadriennale dei contratti di secondo livello, le Parti concordano che il valore dei premi per obiettivi, per i primi 24 mesi, sarà quello concordato e previsto per l'ultimo anno di vigenza contrattuale e l'importo erogato sarà ovviamente correlato al raggiungimento degli obiettivi.

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

#### *B) Elemento di garanzia retributiva*

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

Livello	Parametro	Premi dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2022
1S	230	40,29
1	200	35,04
2	165	28,91
3A	145	25,40
3	130	22,77
4	120	21,02
5	110	19,27
6	100	17,52

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

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

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla L. 297/82 e in applicazione dell'art. 73 del presente CCNL, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del T.F.R.

#### **NOTA A VERBALE**

Qualora Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali, concordare condizioni meno onerose di quelle previste nel nono comma del presente articolo e nella tabella ivi richiamata, tali condizioni si intendono estese alle aziende rappresentate dalle Associazioni industriali firmatarie del presente CCNL.

### **Art. 56 – Indennità di maneggio denaro – Cauzione**

L'impiegato la cui mansione normale e continuativa consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 per cento del minimo tabellare di livello di appartenenza e dell'ex indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

### **Art. 57 – Indennità varie: A) per uso mezzi di trasporto appartenenti ai lavoratori; B) istruzione figli; C) disagio.**

#### ***A) Indennità mezzi di trasporto***

Al lavoratore che, su richiesta della ditta, usa propri mezzi di trasporto per esigenze di servizio della ditta stessa, sarà corrisposta una indennità chilometrica, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

#### ***B) Indennità istruzione figli***

*Escluse Unione Italiana Food (ad eccezione delle aziende della pastificazione ad essa aderenti), Assalzo, Assolatte, Federvini e Distillatori*

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità debba risiedere per necessità di lavoro, in località dove non esistano scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotranviari o per servizi automobilistici, sempre che anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 per cento della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti commi cessa in ogni caso col compimento del 15° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

## INDUSTRIA SACCARIFERA

Quando manchino nel raggio di 8 km dalla località di residenza le scuole, l'azienda corrisponderà al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato un'indennità per l'istruzione elementare e media inferiore dei figli che frequentino dette scuole per la durata dell'anno scolastico.

L'indennità verrà corrisposta nella misura di euro 2,58 mensili per un figlio e di euro 3,87 per due o più figli contemporaneamente, per un periodo massimo di 8 anni complessivi, sempreché l'alunno non sia ripetente.

### *C) Indennità di disagio*

## INDUSTRIA LATTIERO-CASEARIA

1. Stufatori di emmenthal. – In considerazione dell'elevato peso delle forme e del particolare ambiente nel quale avviene la lavorazione, agli operai che eseguono direttamente tale lavorazione verrà corrisposta una indennità particolare pari al 23 per cento della paga globale di fatto.
2. Cellisti. – A coloro che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere verrà corrisposta una indennità pari al 12 per cento della paga globale di fatto.
3. Lavanderie a mano. – Agli addetti alle lavanderie a mano verrà corrisposta, per il periodo di effettiva prestazione, una indennità pari al 7 per cento della paga globale di fatto.

Per paga globale di fatto si intende: minimo tabellare, più eventuali aumenti di merito, più ex contingenza.

Ai lavoratori addetti normalmente a lavorazioni che si svolgono in ambienti a temperatura particolarmente bassa o particolarmente elevata, in relazione al minor o maggior disagio derivante dalla temperatura ambiente, verrà corrisposta, nei limiti delle fasce indicate in appresso, una indennità suppletiva ordinaria denominata "di disagio" da calcolarsi sul minimo tabellare e sulla indennità di ex contingenza:

- percentuale dal 3 al 6 per cento per le lavorazioni che si svolgono in ambienti nei quali la temperatura, per necessità di esercizio, viene mantenuta da 0 a 6 gradi centigradi;
- percentuale dal 3 al 5 per cento per le lavorazioni che si svolgono in ambienti nei quali la temperatura, per necessità di esercizio, viene mantenuta da oltre 6 fino a 15 gradi centigradi;
- percentuale dal 3 al 5 per cento per le lavorazioni che si svolgono in ambienti nei quali la

temperatura, per necessità di esercizio, risulta superiore ai 35 gradi centigradi.

La determinazione delle indennità anzidette (dal 3 al 6 per cento e dal 3 al 5 per cento), in relazione alla particolarità dell'industria ed alle differenti situazioni aziendali sarà effettuata tra la Direzione aziendale, assistita e rappresentata dall'Associazione territoriale degli industriali, ed i sindacati locali di categoria dei lavoratori.

Detta indennità, per i lavoratori addetti normalmente a lavorazioni che si svolgono in ambienti a temperatura particolarmente bassa o particolarmente elevata sarà corrisposta per tutte le ore effettivamente lavorate e non sarà considerata nel computo delle maggiorazioni per eventuali lavori straordinari, né sarà considerata retribuzione ad alcun effetto.

## INDUSTRIA DOLCIARIA

Estratto dell'accordo aggiuntivo nazionale per gli operai della industria dolciaria. Allegato al CCNL del 15 dicembre 1960.

### A) *Indennità disagio freddo.*

Agli operai che svolgono normalmente la loro attività in locali in cui, per esigenze di lavoro, la temperatura media ambientale deve essere mantenuta costantemente pari o inferiore a 7 gradi sopra zero, verrà corrisposta una indennità suppletiva oraria denominata "disagio freddo" nella seguente misura: 0,005 euro per i locali a temperatura da 7 gradi sopra zero a 0 gradi, limitatamente al periodo di lavoro effettivamente prestato nelle condizioni di ambiente sopra indicate.

### B) *Indennità disagio caldo.*

Agli operai addetti a forni wafers o a tank, agli addetti alla bocca di forno a piani estraibili, a quelli addetti alla bocca dei forni fissati a pala, e a quegli operai che debbono lavorare a pari temperatura, verrà concessa una indennità denominata "disagio caldo" di 0,004 euro.

Tali indennità non saranno considerate nel computo della maggiorazione per eventuale lavoro straordinario, né saranno considerate retribuzioni a nessun effetto.

Operai comuni – Sono gli addetti alle operazioni di insacchettamento. Ad essi verrà corrisposta una maggiorazione di 0,003 euro orarie limitatamente al periodo in cui sono adibiti a tale lavoro.

Detta indennità non sarà considerata nel computo della maggiorazione dell'eventuale lavoro straordinario, né sarà considerata retribuzione a nessun effetto.

## INDUSTRIA CARNI

*Indennità disagio freddo, disagio caldo e lavori in ambienti bagnati.*

Ai lavoratori che prestano la loro attività nelle lavorazioni qui di seguito indicate sarà corrisposta, nei limiti delle fasce indicate in appresso, una indennità suppletiva ordinaria de-

nominata “di disagio” da calcolarsi sul minimo tabellare del livello di appartenenza e sull'ex indennità di contingenza.

*Disagio freddo*: percentuale dal 4 per cento al 7 per cento per temperature da 5 gradi sottozero a 5 gradi sopra zero; percentuale dal 6 per cento al 10 per cento per temperature inferiori ai 5 gradi sottozero.

*Indennità di luoghi particolarmente bagnati*: mattazione o sventramento, budelleria, lavanderia, tripperia, cottura prosciutti e, per gli scatolifici, scongelamento carni, spolpatura e disossatura: percentuale dal 3 per cento al 6 per cento.

*Indennità disagio caldo*: percentuale dal 4 per cento al 6 per cento per le lavorazioni che si svolgono in ambienti nei quali la temperatura per necessità di esercizio sia superiore a 38 gradi.

La determinazione delle indennità anzidette, in relazione alla particolarità dell'industria ed alle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra la Direzione aziendale, assistita e rappresentata dall'associazione territoriale degli industriali, ed i sindacati locali di categoria dei lavoratori.

Le indennità di cui sopra saranno corrisposte limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato, non calcolando i periodi di tempo inferiori ai 10 minuti consecutivi.

Agli effetti del computo delle indennità in questione, i singoli periodi di tempo trascorso nelle attività anzidette, sempre che ogni singolo periodo non sia inferiore ai 10 minuti consecutivi, saranno sommati.

Le frazioni superiori alla mezz'ora risultanti da detta somma saranno arrotondate ad ora.

Le indennità di cui al presente articolo non saranno considerate nel computo della maggiorazione per eventuale lavoro o straordinario, né saranno considerate utili ad alcun effetto contrattuale.

## INDUSTRIA DELLE BEVANDE ANALCOLICHE

A quei lavoratori che svolgono normalmente la loro attività in celle frigorifere per il tempo effettivo da essi trascorso in detti ambienti, sarà concessa una indennità denominata “indennità disagio freddo” pari al 6 per cento del minimo tabellare e dell'ex indennità di contingenza del 6° livello. Agli effetti del computo giornaliero della permanenza negli ambienti freddi di cui sopra verranno sommati i singoli periodi.

Dal computo totale la frazione inferiore ai 30 minuti verrà esclusa, mentre verrà arrotondata ad ora la frazione superiore ai 30 minuti.

## INDUSTRIA DELLA BIRRA

Ai lavoratori addetti costantemente e stabilmente alle cantine di fermentazione e di deposito, alle sale di cottura ed ai piani di torrefazione delle malterie, ai cassoni di germinazione ed alle aie di germinazione, alla saldatura autogena ed ai fuochisti, nonché, limitatamente al tempo per il quale rimangono effettivamente utilizzati in tale mansione, agli addetti al controllo delle bottiglie alle stazioni luce verrà corrisposta una indennità suppletiva ordinaria denominata “di

disagio” da stabilirsi dal 9 al 13 per cento del minimo tabellare e dell'ex indennità di contingenza del livello di appartenenza.

La determinazione dell'indennità anzidetta, in relazione alla particolarità dell'industria ed alle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra la Direzione aziendale, anche assistita e rappresentata dall'associazione territoriale e di categoria, e le Rappresentanze aziendali, territoriali o nazionali dei sindacati di categoria dei lavoratori.

Detta indennità sarà corrisposta per tutte le ore effettivamente lavorate e non sarà considerata nel computo della maggiorazione per eventuali lavori straordinari, né sarà considerata retribuzione a nessun effetto.

## INDUSTRIA RISIERA

A tutti gli addetti alla macinazione della lolla, oppure all'insacco ciclone, verrà corrisposta una indennità nella misura del 10 per cento della paga globale di fatto.

Le due indennità per gli addetti all'una o all'altra mansione non sono cumulabili.

## INDUSTRIA MOLITORIA E DELLA PASTIFICAZIONE

### A) *Industria della macinazione*

Agli operai addetti:

- 1) allo scarico del grano nelle tramogge, tranne il caso della introduzione del grano con elevatori a tazza o a catena e trasporto a cassa chiusa;
- 2) alla prepulitura ed alle operazioni di battitura a mano di sacchi, sempre che non esistano impianti di aspirazioni atti a depurare l'ambiente dalla polvere: sarà corrisposta, per il tempo dedicato a quelle operazioni, una indennità nella misura dal 7 per cento all'11 per cento della paga globale di fatto.

La determinazione dell'indennità anzidetta, in relazione alle particolarità dell'industria ed alle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra la Direzione aziendale e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa.

Ai facchini addetti ai lavori pesanti che portano cioè a spalla colli da quintale, ferma restando la loro qualifica di operai di 6° livello (ex 3^ categoria), sarà corrisposta, per le ore di lavoro dedicate ai lavori pesanti, una maggiorazione di salario corrispondente al 30 per cento della differenza tra il minimo tabellare dell'operaio di 5° livello (ex 2^ categoria) e quello di 6° livello (ex 3^ categoria).

### B) *Industria della pastificazione*

Agli operai che svolgono normalmente la loro attività in locali nei quali, per esigenze di lavoro, la temperatura e l'umidità ambientali congiuntamente raggiungano o superino rispettivamente 35 gradi ed il 75 per cento, sarà corrisposta, per il lavoro da essi prestato nelle condizioni di ambiente sopra indicate, una indennità nella misura dal 10 per cento al 16 per cento della paga globale di fatto.

La determinazione dell'indennità anzidetta, in relazione alle particolarità dell'industria ed

alle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra la Direzione aziendale, assistita e rappresentata dall'associazione territoriale degli industriali, ed i sindacati locali di categoria dei lavoratori.

Ai facchini addetti ai lavori pesanti, che portano cioè a spalla colli da quintale, ferma restando la loro qualifica di operai di 6° livello (ex 3^ categoria), sarà corrisposta, per le ore di lavoro dedicate ai lavori pesanti, una maggiorazione di salario corrispondente al 30 per cento della differenza tra il minimo tabellare dell'operaio di 5° livello (ex 2^ categoria) e quello di 6° livello (ex 3^ categoria).

## INDUSTRIA DELLE CONSERVE ITTICHE

Ai lavoratori che prestano la loro attività nelle lavorazioni nelle celle frigorifere sarà corrisposta, nei limiti della fascia indicata in appresso, una indennità suppletiva ordinaria denominata “di disagio” da calcolarsi sul minimo tabellare e sull'ex indennità di contingenza del livello di appartenenza.

*Disagio freddo*: percentuale dal 4 al 6 per cento per temperatura da 5 gradi sottozero a 5 gradi sopra zero; percentuale dal 6 al 9 per cento per temperatura inferiore ai 5 gradi sottozero.

La determinazione dell'indennità anzidetta, in relazione alla particolarità dell'industria ed alle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra la Direzione aziendale, assistita o rappresentata dalle associazioni territoriali degli industriali, e i sindacati locali di categoria dei lavoratori.

L'indennità di cui sopra sarà corrisposta limitatamente al periodo di tempo di effettivo lavoro prestato, non calcolando il periodo di tempo inferiore ai 10 minuti consecutivi.

Agli effetti del computo dell'indennità in questione, i singoli periodi di tempo trascorsi nell'attività anzidetta, sempre che ogni singolo periodo non sia inferiore ai 10 minuti consecutivi, saranno sommati.

## INDUSTRIA SACCARIFERA

### *Premi alle stazioni disagiate*

È prevista la contrattazione a livello aziendale per la determinazione di un “premio per disagio” da concordarsi per gli addetti alle stazioni in calce indicate<sup>17</sup> quando ricorrano gli estremi

<sup>17</sup> Stazioni che possono essere disagiate in una o più fabbriche:

- 1) Silos bietole tradizionali – gli addetti alla rimozione delle piastre di copertura delle canalette dei silos ed al convogliamento delle bietole nelle canalette stesse senza mitrailieuse od altro mezzo meccanico.
- 2) Forno a calce dove il caricamento del forno e/o lo sfornamento è fatto a mano.
- 3) Idratazione calce (latte calce) – addetti all'alimentazione a mano degli spegnitori calce (Mik) e/o addetti allo sgombero dei decantatori latte calce dove lo stesso non è fatto con appositi apparecchi a scarico continuo o periodico.
- 4) Diffusione classica – gli addetti ai diffusori.
- 5) Filtri presse di zuccherifici con apertura e chiusura a mano con chiusura idraulica a scarico a mano.

a fianco di ciascuna di esse specificati.

Il “premio per disagio” di cui sopra sarà contrattato nell’ambito compreso tra la misura minima del 2,60 per cento e la misura massima del 5,20 per cento del minimo tabellare fermo restando che le eventuali situazioni di miglior favore già in atto verranno conservate in sostituzione di quanto sopra concordato.

Nelle more delle trattative per l’istituzione del premio sarà versato agli aventi diritto un compenso pari al 2,60 per cento.

### **Art. 58 – Cottimi**

Le Parti riconoscono che nelle industrie dei settori rappresentati dalle associazioni firmatarie del presente contratto non si effettua di regola lavoro a cottimo. Per il caso in cui la questione dovesse sorgere concordano di adottare la regolamentazione di cui al CCNL 31 maggio 1980.

### **Art. 59 – Trasferte**

Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune, ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l’importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari fra le parti interessate.

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

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

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell’orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione del 45%.

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

#### **PRIMA NOTA A VERBALE**

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

---

6) Filtri a sacco – filtri a sacco di raffineria, filtri Danek e Mares.

7) Centrifughe con scarico ad estrazione a mano della parte superiore con scarico a mano (a mezzo pala) dal fondo.

8) Forni elettrici disagiata.

9) Casse e celle di reazione – lo scarico a mano del saccarato.

10) Forni potassa (salino) disagiata.

## SECONDA NOTA A VERBALE

Con riferimento a quanto previsto al 2° comma del presente articolo, così come modificato in data 6 luglio 1995 (aumento dal 50 al 65%), sono fatti salvi i trattamenti aziendali complessivamente di miglior favore, in atto antecedentemente a tale data, che vengono mantenuti ma non si cumulano con quanto stabilito dal citato secondo comma.

## NOTA A VERBALE PER L'INDUSTRIA DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE

Il trattamento di cui al 2° comma del presente articolo sarà oggetto di contrattazione aziendale.

## DICHIARAZIONE COMUNE

Le indennità forfettarie eventualmente concordate tra le Parti interessate non hanno natura retributiva anche se corrisposte con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

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

## Art. 60 – Trasferimenti

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

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

Inoltre, al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari ad una mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e a mezza mensilità se non avente carichi di famiglia<sup>18</sup>.

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

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

<sup>18</sup> Le indennità previste dal terzo comma del presente articolo sono pari a 200 o 100 ore di normale retribuzione rispettivamente per l'ipotesi di lavoratore avente familiari a carico o non avente carichi di famiglia.

rimborso di tale indennizzo.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e che venga licenziato avrà diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva e al trattamento di fine rapporto, oltre ai ratei degli altri eventuali diritti maturati e non goduti<sup>19</sup>.

In tal caso il lavoratore interessato, a far data dal 1° gennaio 1996, potrà richiedere l'assistenza della RSU.

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

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

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

Per quanto riguarda la disciplina del trasferimento e del licenziamento di lavoratori soggetti a tutela, in ragione della loro posizione o attività sindacale, valgono le norme dell'art. 14 dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966, sulla costituzione e il funzionamento delle commissioni interne, dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sulla disciplina dei licenziamenti individuali e dell'art. 22 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

#### **NOTA A VERBALE PER L'INDUSTRIA DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE**

Le indennità previste dal 3° comma del presente articolo sono pari a 200 o 100 ore di normale retribuzione rispettivamente per l'ipotesi di lavoratore avente familiari a carico o non avente carichi di famiglia.

Il 6° comma è integrato dal seguente:

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

#### **DICHIARAZIONE COMUNE IN MATERIA DI DISTACCO**

Fermo restando il rinvio alla legislazione vigente in tema di distacco, le Parti si danno reciprocamente atto che allo stato dell'attuale normativa legale, ove l'azienda intenda distaccare temporaneamente, nel proprio interesse, uno o più lavoratori presso altro datore di lavoro, con mutamento di mansioni, il distacco stesso deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

Quando il distacco comporti un trasferimento del lavoratore ad una unità produttiva sita a più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

<sup>19</sup> Qualora il lavoratore non intenda accettare la proposta di trasferimento avrà diritto di chiedere l'esame del suo caso con l'intervento della RSU o del Comitato esecutivo della stessa.

### **Art. 61 – Prestiti**

Qualora il lavoratore si trovi in condizioni di accertata e giustificata necessità potrà chiedere alla Direzione dell'azienda la concessione di un prestito in denaro. In caso di concessione del prestito, questo sarà restituito mediante ritenute effettuate dalla ditta ad ogni periodo di paga, in misura normalmente corrispondente al 10 per cento del prestito stesso e con le modalità che saranno concordate fra le parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di nuovi prestiti o di anticipi di qualsiasi natura fino a completa estinzione del prestito precedente.

## Capitolo X

### AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

#### Art. 62 – Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

In applicazione di quanto previsto dal D.lgs n. 81 del 2008 e sue successive modificazioni e integrazioni, dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 – le cui disposizioni si intendono integralmente richiamate – e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, è stata definita la seguente disciplina in merito al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Le Parti, consapevoli delle rispettive responsabilità in tema di sicurezza sul lavoro e facendo proprio l'accordo sottoscritto da Cgil – Cisl – Uil e Confindustria il 12 dicembre 2018, si impegnano a dedicare in tutte le aziende “una giornata al tema della sicurezza” con modalità da definire a livello aziendale.

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

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

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

#### 1) *Numero dei rappresentanti*

- a) All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:
  - 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti a tempo indeterminato;
  - 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti a tempo indeterminato;
  - 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti a tempo indeterminato.
  
- b) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si applicheranno le specifiche norme dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 e del D.lgs n. 81/2008.

## 2) *Modalità e procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza*

Per quanto concerne le modalità e le procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza, si intendono qui richiamate le disposizioni sulla materia di cui all'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

## 3) *Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza*

Le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza sono quelle previste dall'art. 50 del D.lgs 81/2008 e sue successive modifiche e integrazioni.

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

## 4) *Modalità di consultazione – Informazioni e documentazione aziendale*

Le Parti, nel considerare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale elemento essenziale e imprescindibile di un corretto sviluppo delle attività produttive, concordano sull'opportunità di accrescere e consolidare la consapevolezza dell'importanza di tali temi attraverso opportune iniziative informative e formative dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in tutte le articolazioni produttive e logistiche dell'azienda.

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

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

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale eventualmente non ricomprese nelle indicazioni sopra riportate, si intendono richiamati i punti 2.2 e 2.3, parte I dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

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

## 5) *Permessi*

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato,

a ciascun rappresentante per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento della sua attività, 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si fa riferimento a quanto previsto dalla parte I, punto 1.1 dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 e del D.lgs n. 81/2008.

#### 6) *Permessi per la formazione del rappresentante per la sicurezza*

Nelle 32 ore retribuite previste ai fini della formazione di ciascun rappresentante per la sicurezza di cui alla parte I, punto 3 dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 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.

Al riguardo, le Parti si impegnano a favorire la formazione degli RLS come previsto dalle norme di legge e dal contratto, secondo le Linee Guida predisposte dal CTP di cui all'art. 1 quinquies.

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

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

#### 7) *Riunioni periodiche*

In applicazione del comma 1 dell'art. 35 del D.lgs 81/2008 e sue successive modifiche e integrazioni, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

L'azienda si rende disponibile, su richiesta, all'effettuazione di un ulteriore incontro annuale, aggiuntivo alla riunione periodica obbligatoria, a cui potranno partecipare gli RLS, RSPP e il medico competente delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso quale occasione di confronto sulla cultura della sicurezza e di scambio di pratiche e metodologie di successo tra le Parti, nonché per fornire informazioni, anche preventive, circa la valutazione dei rischi derivanti dall'inserimento di nuove tecnologie produttive.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

#### 8) *Preposto*

Le aziende del settore industria alimentare garantiranno a favore dei lavoratori identificati, formati e nominati come preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi dell'articolo 2 del D.lgs 81 del 2008, ad eccezione delle ipotesi di responsabilità per dolo o colpa grave, l'assistenza legale e/o polizza assicurativa. Le Parti si danno atto di aver dato attuazione alla previsione di legge relativa alla figura del preposto.

**PRIMA NOTA A VERBALE**

Le Parti si danno atto che il rappresentante per la sicurezza è l'interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Il rappresentante per la sicurezza è tenuto a fare uso delle notizie e della documentazione ricevute in relazione alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

**SECONDA NOTA A VERBALE**

Le Parti si adopereranno affinché le aziende fino a 100 dipendenti facciano ricorso alla formazione finanziata dall'INAIL.

**Art. 63 – Indumenti di lavoro e generi in natura****INDUSTRIA DEGLI ALIMENTI ZOOTECNICI**

Le aziende forniranno in uso gratuito ai lavoratori appartenenti alle ex categorie operaie una tuta all'anno.

**INDUSTRIA DELLE CARNI**

Per i lavori che dovranno essere effettuati nelle celle frigorifere, le aziende terranno in dotazione per uso dei lavoratori giubbotti imbottiti o maglioni, copricapo e guanti.

Agli operai verranno fornite annualmente due paia di calze di lana.

Ai lavoratori, che svolgono normalmente la loro attività in luoghi particolarmente bagnati, mattatoio e sventramento (lavanderia – budelleria – tripperia – cottura prosciutti), verranno forniti in uso un paio di zoccoli di legno o di zoccoli con stivaletto, un grembiule impermeabile.

Le aziende forniranno annualmente in uso, agli operai, un camiciotto o tuta, e alle operaie una vestaglia.

Agli addetti allo spolpo verrà fornito in uso un grembiule di cuoio.

**INDUSTRIA DOLCIARIA**

A tutti i lavoratori, eccezion fatta per quelli assunti a tempo determinato e per un periodo inferiore a quattro mesi, le aziende daranno in uso i seguenti indumenti:

- donne: grembiule a vestaglia e cuffia;
- uomini: calzoni e giacca oppure tuta.

Resta, però, inteso che tutte le aziende che hanno attualmente in uso indumenti diversi da quelli sopra descritti, dovranno applicare il presente articolo solo quando gli indumenti diversi si renderanno inservibili.

Per gli operai che lavorano permanentemente in ambiente in cui la temperatura si aggira

intorno a 0 gradi, le aziende dovranno fornire in uso i seguenti indumenti protettivi: zoccoli di legno, guanti protettivi, giacchettoni di pelo.

#### INDUSTRIA LATTIERO CASEARIA

Per gli operai addetti alle celle frigorifere, alle saline, alle lavanderie a mano, l'azienda dovrà tenere in dotazione, per uso dei lavoratori, indumenti e zoccoli atti a tali lavorazioni.

In particolare, per i lavori che vengono svolti in ambienti particolarmente bagnati l'azienda darà in uso zoccoli o, a richiesta dei lavoratori, stivaletti di gomma.

Saranno altresì concessi in uso guanti di gomma agli operai che lavorano costantemente con le mani immerse nell'acqua.

#### *Lavorazione del pecorino*

Per gli operai addetti alle celle frigorifere, alla salagione, alla lavanderia a mano, l'azienda dovrà tenere in dotazione, per uso dei lavoratori indumenti e zoccoli atti a tali lavorazioni.

In particolare, per i lavori che vengono svolti in ambienti particolarmente bagnati l'azienda darà in uso zoccoli o, a richiesta dei lavoratori, stivaletti di gomma.

Saranno altresì concessi in uso guanti di gomma agli operai che lavorano costantemente con le mani immerse nell'acqua.

#### INDUSTRIA DELLE ACQUE E BEVANDE GASSATE

Agli operai sotto specificati addetti a lavorazioni comportanti un particolare disagio verranno forniti i seguenti indumenti protettivi:

- a) zoccoli di legno o calzature equivalenti a tutti coloro che lavorano normalmente in ambienti con pavimenti bagnati;
- b) grembiule e cuffia alle donne e tuta o indumento equivalente agli uomini, quando il personale deve adempiere a lavori in locali od alla presenza di macchine che possano accelerare la normale usura di indumenti;
- c) per il personale addetto alla distribuzione, le eventuali situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda in materia di indumenti da lavoro verranno sancite, salvo eventuali perfezionamenti, mediante accordi in sede aziendale.

Analogamente si opererà per quanto riguarda eventuali situazioni di fatto in ordine a indumenti da lavoro diversi da quelli previsti ai punti a) e b).

#### INDUSTRIA DELLE ACQUE MINERALI E BIBITE IN ACQUE MINERALI

Per quanto concerne la eventuale fornitura di indumenti da lavoro, è fatto rinvio alle consuetudini aziendali in atto.

#### INDUSTRIA DELLA DISTILLAZIONE DI ALCOLI E DI ACQUAVITI

Ai lavoratori addetti alla conduzione delle caldaie a vapore ed ai meccanici, con anzianità

ininterrotta di servizio presso la stessa azienda superiore ad un anno, le aziende forniranno gratuitamente in uso una tuta di lavoro all'anno rinnovabile alla scadenza di ogni singolo anno compiuto.

Agli operai addetti alla estrazione delle materie tartariche ed a quelli addetti alla manipolazione di acidi qualunque sia l'anzianità di servizio, sarà data in uso una tuta di lavoro.

#### INDUSTRIA DELLA BIRRA E DEL MALTO

Agli operai addetti a lavorazioni comportanti un particolare disagio (ambienti con pavimenti bagnati, cantine di fermentazione e di deposito, ai filtratori) verranno forniti indumenti protettivi in accordo con la normativa vigente per la sicurezza dei lavoratori.

#### INDUSTRIA DELLE CONSERVE VEGETALI

Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto presso le singole aziende, si conviene che ai lavoratori, che già non ne usufruissero, le aziende forniranno in uso ogni anno i seguenti indumenti: una tuta per gli uomini; un grembiule e una cuffia o retina per capelli per le donne.

Ai lavoratori addetti a mansioni che si svolgono in locali particolarmente bagnati verranno forniti, in uso gratuito, un paio di stivaletti di gomma ed un grembiule di gomma.

I lavoratori saranno responsabili della buona tenuta degli indumenti limitatamente al dolo o colpa propria.

#### INDUSTRIA RISIERA

Le aziende forniranno in uso gratuito agli operai una tuta all'anno.

#### INDUSTRIE ALIMENTARI VARIE

Agli operai addetti alla produzione verranno forniti in uso in quanto compatibili con il genere di lavoro svolto dagli operai stessi:

- donne: grembiule a vestaglia e cuffia;
- uomini: calzoni e giacca oppure tuta.

Resta però inteso che tutte le aziende che hanno attualmente in uso indumenti diversi da quelli sopra descritti, dovranno applicare il presente articolo solo quando gli indumenti diversi predetti attualmente in uso si renderanno inservibili.

#### INDUSTRIA MOLITORIA E DELLA PASTIFICAZIONE

Le aziende sono tenute:

- a) a fornire gratuitamente in uso (nell'ambito dello stabilimento) a tutti gli operai indumenti da lavoro e di protezione prescritti dalla legge e quelli resi eventualmente obbligatori dalla

stessa azienda;

- b) a mettere a disposizione degli operai che lavorano nei piazzali, tele cerate di protezione dalla pioggia;
- c) a mettere a disposizione degli operai che lavorano in locali particolarmente bagnati, zoccoli di legno;
- d) a fornire in uso gratuito agli operai una tuta all'anno.

## INDUSTRIA DELLE CONSERVE ITTICHE

Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto presso le singole aziende, si conviene che, ai lavoratori che già non ne usufruissero, le aziende forniranno in uso ogni anno i seguenti indumenti: una tuta per gli uomini, un grembiule e una cuffia o retina per capelli per le donne.

Ai lavoratori addetti a mansioni che si svolgono in locali particolarmente bagnati verranno forniti, in uso gratuito, un paio di stivaletti di gomma ed un grembiule di gomma.

I lavoratori saranno responsabili della buona tenuta degli indumenti, limitatamente al dolo o colpa propria.

## INDUSTRIA SACCARIFERA

L'Azienda fornirà in uso gratuito al personale dipendente addetto ai sottonotati reparti gli indumenti di lavoro a fianco di ciascuno indicati:

- Addetti allo scarico di polpe dai diffusori: calzature adeguate (zoccoli o calzature di gomma).
- Addetti ai filtri presse: guanti di tela forte.
- Addetti ai forni da potassa: guanti di tela forte.
- Addetti alle turbine di pilè: guanti di tela forte.
- Sforatori dei forni da calce: guanti di tela forte, grembiule di tela.
- Addetti al latte di calce: combinazione o grembiule di tela, zoccoli, schermo facciale oculare protettivo.
- Bertellisti: maglia e calzoncini in assegnazione definitiva.
- Saldatori ossiacetilenici e saldatori tubisti, intendendosi per tali i saldatori elettrici: una tuta, guanti incombustibili e calzature isolanti.
- Fonditori e forgiatori: grembiule adeguato al lavoro.
- Meccanici di ispezione e loro aiuti, ingrassatori, fuochisti, elettricisti, addetti alla pulizia e manutenzione interna degli apparecchi (caldaie, diffusori, saturatori, concentratori, bolle di cottura, condensatori, mescolatori di masse cotte, casse fermentazione, apparecchi distillerie, mulini e simili): combinazione di tela o pantaloni a bretella larga secondo le necessità del lavoro.

### *Lieviterie*

- Fermentazione: stivali di gomma; per tutti gli addetti a lavori in locali bagnati: zoccoli.
- Donne addette alla confezione: grembiule e cuffia.

*Acido lattico*

- A chi lavora a contatto dell'acido lattico: una tuta e zoccoli.

*Servizi generali*

- A coloro che sono addetti allo scarico e rifornimento nafta: una tuta e zoccoli.
- Personale addetto ai piazzali e guardiani che devono restare al lavoro anche in caso di pioggia: impermeabile e copricapo di tela cerata che potranno essere in dotazione delle squadre ed intercambiabili tra esse; nella stagione rigida per i guardiani sono prescritti gli stivaloni di gomma.

Gli operai i quali dovessero lavorare a contatto od esposti all'azione di sostanze irritanti caustiche, velenose o corrosive, saranno dotati dall'azienda, indipendentemente dagli indumenti sopra indicati, dei mezzi protettivi necessari.

L'azienda fornirà annualmente, a titolo gratuito a tutti gli operai in servizio continuativo nonché agli impiegati tecnici che ne facciano richiesta, non avventizi, la tela occorrente per la confezione di una tuta.

*Generi in natura*

Ai fini di realizzare il superamento dell'istituto è in facoltà di ciascuna azienda, presso cui lo stesso è applicato ai sensi dell'art. 48 del CCNL 15 luglio 1977 (già riportato in nota nei precedenti contratti), concordare tra le Parti la monetizzazione per i lavoratori che ne fruiscono, nei limiti del valore reale rilevato in azienda.

**Art. 64 – Spogliatoi**

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto: questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro.

Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione dei lavoratori degli armadietti in cui gli stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti personali.

**Art. 65 – Utensili di lavoro**

Il lavoratore riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora il lavoratore dovesse usare utensili di sua proprietà, per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà un'indennità da concordarsi direttamente fra le Parti.

## Capitolo XI

### NORME DISCIPLINARI

#### Art. 66 – Regolamento aziendale e norme speciali

Oltre che al presente contratto collettivo nazionale di lavoro il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente contratto, e che, pertanto, rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza del lavoratore.

Gli schemi dei predetti regolamenti eventualmente predisposti dalla Direzione dell'azienda dovranno essere esaminati dalla RSU o dal Comitato esecutivo della stessa di cui all'art. 7.

#### Art. 67 – Disciplina aziendale

Il lavoratore, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

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

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

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

1. rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
2. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
3. conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi della produzione aziendale, non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo la risoluzione del contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'art. 2125 del c.c.;
4. avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

#### *Tutela della dignità della persona*

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e 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.

### **Art. 68 – Provvedimenti disciplinari**

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività, con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione di provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per i licenziamenti disciplinari previsti dalla lett. e), intimati ai sensi dell'art. 70, si applicano i primi tre commi del predetto art. 7, legge 300/1970.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dal richiamato art. 7, legge 300/1970, a decorrere dal 6 luglio 1995 le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono, inoltre, essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.

I provvedimenti disciplinari devono, inoltre, essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

### **Art. 69 - Ammonizione – Multa – Sospensione**

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo; abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di

richiederla;

- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o dell'evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento/sede o comunque all'interno delle relative pertinenze aziendali;
- 8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;
- 9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;
- 10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
- 11) che occulti scarti di lavorazione;
- 12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
- 13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, alla salute e sicurezza o non si renda disponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari di cui al presente articolo nonché le relative esemplificazioni si applicheranno anche in caso di prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ove compatibili.

Costituiranno altresì, in caso di prestazione lavorativa resa con la modalità del lavoro agile, infrazioni di rilievo disciplinare quelle di seguito indicate in via esemplificativa:

- a) violazione delle disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali nonché adozione di condotte che non garantiscano la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali, ivi inclusa la mancata custodia dei medesimi nei confronti di terzi;
- b) utilizzo, senza autorizzazione, di strumenti informatici e/o telematici diversi da quelli assegnati;
- c) disconnessione non autorizzata durante l'orario di lavoro previsto nell'accordo collettivo, accordo individuale e/o nel regolamento aziendale in tema di lavoro agile;

- d) svolgimento dell'attività lavorativa fuori dall'orario di lavoro indicato nell'accordo collettivo, nell'accordo individuale e/o regolamento aziendale, quando non concordato;
- e) rifiuto ingiustificato in violazione dell'accordo collettivo, dell'accordo individuale e/o regolamento aziendale di rientro presso la sede aziendale a seguito di richiesta del datore di lavoro;
- f) danneggiamento doloso, manomissione o uso improprio degli strumenti tecnologici affidati;
- g) mancata comunicazione, salvo casi di oggettiva impossibilità, entro le due ore dall'inizio della prestazione al proprio responsabile di cause che impediscano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

### **Art. 70 – Licenziamento per cause disciplinari**

Il licenziamento, con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi, e in via esemplificativa, nei seguenti casi:

- 1) rissa o vie di fatto nello stabilimento/sede o comunque all'interno dei relativi luoghi di pertinenza aziendale;
- 2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 3) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- 4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;
- 5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;
- 6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 69;
- 7) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei 12 mesi antecedenti;
- 8) furto;
- 9) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;
- 10) danneggiamento volontario di impianti, di materiali, di strumenti o dotazioni;

- 11) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
- 12) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 13) atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
- 14) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
- 15) concorrenza sleale;
- 16) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone e alle cose;
- 17) insubordinazione grave verso i superiori.

Il provvedimento di cui al presente articolo, nonché le relative esemplificazioni, si applicheranno anche in caso di prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ove compatibili.

Costituiranno altresì, in caso di prestazione lavorativa resa con la modalità del lavoro agile, infrazioni di rilievo sanzionabili con il licenziamento quelle di seguito indicate in via esemplificativa:

- a) violazione delle disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali nonché adozione di condotte che non garantiscano la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali, ivi inclusa la mancata custodia dei medesimi nei confronti di terzi cui consegua la loro illegittima diffusione o dispersione;
- b) trasferimento non autorizzato e illegittima diffusione di dati aziendali su strumenti informatici e/o telematici diversi da quelli assegnati;
- c) rifiuto ingiustificato in violazione dell'accordo collettivo, dell'accordo individuale e/o regolamento aziendale di rientro presso la sede aziendale a seguito di richiesta del datore di lavoro per oltre tre giorni consecutivi;
- d) danneggiamento doloso, manomissione o uso improprio degli strumenti tecnologici affidati con danno di grave entità alle strumentazioni o ai sistemi aziendali;
- e) mancata comunicazione, salvi casi di oggettiva impossibilità, al proprio responsabile di cause che impediscano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa con conseguente irreperibilità per oltre tre giorni.

### **Art. 71 – Visite di inventario e visite personali di controllo**

L'azienda può disporre visite di inventario per la verifica del materiale e degli strumenti affidati ai lavoratori.

Le visite personali di controllo verranno effettuate nel rispetto di quanto disposto nell'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## Capitolo XII

### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E WELFARE CONTRATTUALE

#### Art. 72 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso salvo il caso di cui all'art. 70.

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

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncamento il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi, per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto. (Per Assobirra e Settore Macellazione e Lavorazione Specie Avicole ved. pagine seguenti).

#### I. Impiegati

Per gli impiegati che hanno superato il periodo di prova, i termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

Livelli di appartenenza	Anzianità di servizio		
	Inferiore a 3 anni compiuti	Superiore a 3 anni compiuti e inferiore a 7 anni compiuti	Superiore a 7 anni compiuti
	Giorni di calendario		
1° Super e 1°	90	120	150
2°	40	60	90
3° e 3°A	30	45	60
Altri	20	40	50

Per il caso di dimissioni, i termini anzidetti sono ridotti alla metà.

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

## II. Intermedi

Per gli intermedi che hanno superato il periodo di prova, i termini di preavviso sono stabiliti come segue:

Livelli di appartenenza	Anzianità di servizio		
	Inferiore a 4 anni compiuti	Superiore a 4 anni compiuti e inferiore a 7 anni compiuti	Superiore a 7 anni compiuti
Giorni di calendario			
2°	30	55	70
3°A	15	30	45

## III. Operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di:

- giorni 12 di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;
- giorni 20 di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

### NOTA A VERBALE PER L'INDUSTRIA DELLA BIRRA E DEL MALTO

#### I. Impiegati

Per gli impiegati che hanno superato il periodo di prova, i termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

Livelli di appartenenza	Anzianità di servizio		
	Inferiore a 3 anni compiuti	Superiore a 3 anni compiuti e inferiore a 7 anni compiuti	Superiore a 7 anni compiuti
Giorni di calendario			
1° Super e 1°	90	120	150
2°	55	75	105
3° e 3°A	40	50	75
Altri	30	45	60

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

II. Intermedi.

Per gli intermedi che hanno superato il periodo di prova i termini di preavviso sono stabiliti come segue:

Livelli di appartenenza	Anzianità di servizio		
	Inferiore a 3 anni compiuti	Superiore a 3 anni compiuti e inferiore a 6 anni compiuti	Superiore a 6 anni compiuti
	Giorni di calendario		
2°	40	55	70
3°A	15	30	45

III. Operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di:

- giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;
- giorni 20 (160 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

**NOTA A VERBALE PER L'INDUSTRIA DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE**

I termini di preavviso per il caso di licenziamento di lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

Livelli di appartenenza	ANZIANITÀ DI SERVIZIO	
	Inferiore a 4 anni compiuti	Superiore a 4 anni compiuti
1° livello super e 1° livello	mesi 2	mesi 3
2° livello	mesi 1	mesi 1 ½
Altri livelli	giorni 15 di calendario	mesi 1

Per il caso di dimissioni, i termini anzidetti sono ridotti della metà.

## Art. 73 - Trattamento di fine rapporto - Anticipazioni

### A) Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale;
- aumenti periodici di anzianità e scatti consolidati;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- ex indennità di contingenza di cui alla legge 297/1982;
- a decorrere dal 1° marzo 2024 elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) di cui all'art.52 del CCNL;
- incremento aggiuntivo della retribuzione (I.A.R.) di cui all'art. 51 CCNL;
- premio di produzione di cui al CCNL 7 agosto 1991 - E.r.s. (per i VV.PP.) di cui al CCNL 7 agosto 1991;
- indennità di turno continuativa di cui all'art. 31;
- cottimi;
- provvigioni, interessenze, target e incentivi di carattere non occasionale per i VV.PP.;
- 13° e 14° mensilità;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di alloggio;
- indennità maneggio denaro;
- indennità sostitutiva generi in natura;
- parte tassabile della diaria per i VV.PP.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previste dal 3 comma dell'art. 2120 c.c.

La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

### NOTA A VERBALE

Per il calcolo dell'indennità di anzianità al 31 maggio 1982 si fa ricorso alle norme contenute nel precedente CCNL del 31 maggio 1980.

### B) Anticipazioni

La richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile<sup>20</sup>.

Quale condizione di miglior favore, definita ex art. 1 legge 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. In tale ipotesi il socio dovrà produrre, ove non abbia il verbale di assegnazione:

- l'atto costitutivo della cooperativa;
- dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- dichiarazione del socio dipendente di far pervenire verbale di assegnazione;
- impegno di restituire la somma ricevuta in caso di cessione della quota.

c) fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 1 della richiamata L. 297/1982 e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni sul T.F.R. saranno concesse anche:

- nell'ipotesi di ristrutturazioni significative apportate nella prima casa di abitazione a fronte di presentazione di idonea documentazione<sup>21</sup>;
- ai sensi della legge n. 53 del 2000, per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione della astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino, nonché dei congedi per la formazione;
- nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo di congedo obbligatorio, per un importo pari alla differenza tra l'indennità a carico dell'Istituto assicuratore ed il 100% della retribuzione normale netta relativa al periodo di congedo;
- nel caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, di cui al comma 2 dell'art. 27 del D.lgs 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, a fronte di presentazione di idonea documentazione;
- per le spese da sostenere per le patologie di cui ai punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza) dell'art. 47 del presente contratto.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

<sup>20</sup> In coerenza con la sentenza della Corte Costituzionale n. 142 del 5 aprile 1991, la documentazione dell'avvenuto acquisto dell'immobile va prodotta all'azienda successivamente all'ottenimento dell'anticipazione.

<sup>21</sup> Vedasi All. 6.

## Art. 74 - Previdenza complementare volontaria

Le Parti, nella condivisione dell'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, hanno attivato un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di Alifond, il Fondo Nazionale Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria alimentare e dei settori affini.

Le Parti, per quanto concerne la disciplina normativa del Fondo, fanno espresso rinvio alle Fonti istitutive dello stesso<sup>22</sup>.

Il funzionamento di Alifond è ispirato ai seguenti principi fondamentali:

- pariteticità delle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro negli organi di amministrazione e di controllo;
- pluralità di gestori del Fondo in coerenza con le previsioni di legge;
- attuazione del miglior rapporto possibile tra costi gestionali e rendimenti.

Sono destinatari di Alifond i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal presente CCNL e sue successive modificazioni ed integrazioni, nonché da CCNL sottoscritti dalle medesime Organizzazioni sindacali con altre Organizzazioni imprenditoriali per i settori affini di cui al comma successivo che siano stati assunti ed abbiano superato il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto:

- a) contratto a tempo indeterminato;
- b) contratto part-time a tempo indeterminato;
- c) contratto a tempo determinato, la cui durata predeterminata sia di almeno 4 mesi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre);
- d) contratto di inserimento;
- e) contratto di apprendistato.

Ai sensi di quanto previsto dal precedente comma 1, per settori affini si intendono quelli di seguito elencati:

- a) della produzione olearia e margariniera;
- b) della lavorazione degli involucri naturali per salumi;
- c) della produzione lattiero-casearia delle Centrali del Latte pubbliche;
- d) della panificazione;
- e) della produzione alimentare artigianale;
- f) della lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto.

La facoltà per i lavoratori dei settori affini di divenire soci del Fondo, ferma restando la volontarietà dell'adesione, deve comunque essere preventivamente disciplinata con apposito accordo, per ciascun settore, tra Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil e le rispettive Organizzazioni

<sup>22</sup> Vedasi in All. 29 e 30 al contratto "fac-simile di domanda di adesione e di scheda informativa".

imprenditoriali di settore. Ciascuno di tali accordi, che rappresenta un completamento della fonte istitutiva del Fondo per i destinatari cui tali accordi si riferiscono, stabilisce i tempi di adesione al Fondo stesso.

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

A decorrere dal 22 settembre 2009 ai componenti dell'Assemblea di Alifond saranno concessi permessi retribuiti per consentire la partecipazione alle Assemblee del Fondo.

Possono divenire soci del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applicano il CCNL, nonché da quelle che applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori affini che hanno disciplinato l'adesione al Fondo, anche quando già iscritti a fondi o casse costituiti prima della data di sottoscrizione della fonte istitutiva, a condizione che la confluenza nel Fondo risulti da accordi sottoscritti dalle rispettive aziende e da Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, sia deliberata dai competenti organi del fondo o della cassa preesistenti e sia autorizzata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo.

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

- l'1,50%, a decorrere dal 1° gennaio 2025, a carico dell'azienda e l'1% a carico del lavoratore da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del T.F.R. nel periodo di riferimento;
- il 100% del T.F.R. del lavoratore aderente di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- una quota del T.F.R. di tutti gli altri lavoratori aderenti, pari al 2% della retribuzione assunta a base per la determinazione dello stesso T.F.R.

Tale impegno diventerà operativo previa modifica della fonte istitutiva e dello Statuto di Alifond.

### **Art. 74 bis – Diritto alle prestazioni bilaterali**

Le Parti condividono che il sistema di welfare previsto nel CCNL industria alimentare rappresenta un valore aggiunto del settore e costituisce un elemento imprescindibile in termini di diritti contrattuali in capo a tutte le lavoratrici e i lavoratori.

In quest'ottica, anche alla luce delle modifiche introdotte all'art. 51 (riferimento al T.E.C) le Parti ribadiscono che le prestazioni di bilateralità (Assistenza sanitaria integrativa, Cassa rischio vita, Cassa maternità e paternità e art. 74 quinquies) rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che pertanto matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dai Fondi contrattuali previsti dal presente Contratto collettivo di lavoro.

Al fine di una piena universalizzazione di tali prestazioni, a decorrere dal 1° gennaio 2021 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfettario pari a euro 20 lordi mensili per dodici mensilità. Tale importo costituisce un elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) e non avrà riflesso

alcuno sugli istituti contrattuali e di legge, diretti o/e indiretti di alcun genere, in quanto le Parti hanno inteso erogare tale importo come onnicomprensivo di qualsiasi incidenza. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2.

In caso di lavoratori assunti con contratto part - time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

### **DICHIARAZIONE COMUNE**

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente al 1° gennaio 2011, che prevedano l'istituzione di polizze, casse o fondi integrativi per l'assistenza sanitaria, il rischio/vita e il sostegno alla maternità/paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum.

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.

Sono, inoltre, fatti salvi gli accordi individuali sulle stesse materie se di miglior favore.

### **Art. 74 ter - Copertura assicurativa per il rischio vita**

Alle scadenze definite le Parti dovranno aver definito le modalità operative per lanciare un bando rivolto ad aziende primarie assicurative del ramo vita per riceverne offerte sulla base di un importo assicurato in caso di morte di euro 30.000,00<sup>23</sup>, a beneficio degli eredi legittimi individuati ai sensi dell'articolo 536 del c.c.<sup>24</sup>, dei lavoratori a tempo indeterminato deceduti in costanza di rapporto di lavoro attraverso una cassa assicurativa abilitata ad effettuare tale operazione.

Le Parti condividono che, a partire dal 1° gennaio 2021, l'onere annuo complessivo a carico dell'azienda per le finalità di cui al precedente comma è stabilito, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato, in euro 30 (trenta).

Il massimale assicurativo pro-capite convenuto, nel caso in cui il contributo di cui sopra non sia sufficiente a garantirlo, verrà ridotto in maniera tale da poter contenere l'onere di cui sopra.

Tale istituto contrattuale non è cumulabile con trattamenti analoghi o equipollenti già operanti a livello della singola azienda.

<sup>23</sup> Vedasi All. 36.

<sup>24</sup> In assenza di eredi legittimi ex art. 536 del c.c., hanno diritto alla prestazione assicurativa i beneficiari eventualmente designati dal lavoratore.

Resta comunque salvaguardata, per il futuro, la possibilità di sostituire, senza oneri aggiuntivi, i trattamenti previsti a livello aziendale con quanto regolamentato nel presente CCNL.

#### **Art. 74 quater - Assistenza sanitaria integrativa – Cassa maternità e paternità**

Le Parti nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, convengono di attivare, a partire dal 1.1.2011, un Fondo sanitario integrativo a favore dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del rapporto pari o superiore a nove mesi nell'arco dell'anno solare.

Le Parti convengono di istituire una Commissione per definire gli atti giuridici necessari (Atto costitutivo, Statuto, Regolamento) e tutti gli adempimenti propedeutici alla operatività del Fondo stesso.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 10 euro al mese per 12 mensilità.

A partire dal 01.01.2022, l'importo del finanziamento al Fondo di cui al comma precedente sarà pari a 12 euro al mese per 12 mensilità. Tale importo sarà incrementato di 4 euro/mese a partire dal 1° gennaio 2025 finalizzato al miglioramento delle prestazioni integrative.

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

A far data dal 1° giugno 2029 il finanziamento al Fondo potrà essere implementato di ulteriori 2 euro mensili (per 12 mensilità) a carico del lavoratore dipendente, dietro espressa volontà dello stesso.

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

A partire dal 1° gennaio 2022, ciascun familiare fiscalmente a carico dei lavoratori di cui al primo comma può essere iscritto al FASA attraverso un versamento mensile pari a 2 euro per 12 mensilità. Le modalità attuative sono demandate al Cda del Fondo FASA.

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.

Le Parti concordano di assicurare la gestione dell'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum, di cui all'art. 1 bis, attraverso l'Ente Bilaterale di Settore (EBS) al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 3,50 euro, con riferimento ad ogni lavoratore a tempo indeterminato.

A partire dall'1.1.2025, l'importo della specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità), di cui al precedente comma, sarà incrementato di 1 euro.

## **Art. 74 quinquies – Promozione bilateralità del settore**

Le Parti sono convinte che la bilateralità, integrando il sistema di relazioni industriali, rappresenti un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro. In particolare, il sistema bilaterale previsto dal presente CCNL rappresenta un valore aggiunto per le lavoratrici, i lavoratori e le imprese del settore industria alimentare.

Le Parti concordano di assicurare una maggiore diffusione sul territorio della conoscenza da parte dei lavoratori della bilateralità del settore mediante attività formative/informative realizzate dalle Organizzazioni sindacali, stipulanti il presente CCNL, volte ad una maggiore diffusione delle potenzialità offerte dal Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FASA), dal Fondo di previdenza complementare Alifond, dalla Cassa rischio vita e dalla Cassa maternità/paternità, nonché al raggiungimento dell'obiettivo di incrementare il numero di adesioni.

Le Parti confermano il versamento a carico delle imprese di 2 euro/mese, con riferimento a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, in una apposita sezione separata contabile e amministrativa del Fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore (Fasa), secondo le procedure già stabilite in seno al Cda.

Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2025, per le nuove attività direttamente collegate alle competenze dell'Ente (ad esempio formazione, sostegno alle vittime di violenza, sicurezza sul lavoro, ecc.) le aziende verseranno un ulteriore contributo di 0,50 euro/mese, con le modalità di cui al comma precedente.

La predetta contribuzione sarà versata anche dalle aziende per le quali non corre l'obbligo, secondo quanto disposto al comma 7 dell'art. 74 quater, di iscrivere lavoratori al FASA.

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

### **PRIMA DICHIARAZIONE COMUNE**

Le Parti confermano che per le aziende che hanno definito norme di miglior favore relative all'aspettativa di cui all'art. 31 della legge 300 del 1970 ai propri dipendenti chiamati a ricoprire cariche sindacali, si applica, ai fini del finanziamento di cui sopra, l'importo concordato di 1,50 euro/mese.

### **SECONDA DICHIARAZIONE COMUNE**

A partire dal 1° gennaio 2021, le disposizioni di cui all'art. 13 del CCNL 22.9.2009 sono abrogate.

## **Art. 75 - Trattamento di previdenza per i viaggiatori o piazzisti**

(Articolo soppresso)

### **Art. 76 - Certificato di lavoro - Restituzione documenti di lavoro**

Il datore di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne faccia richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte, della qualifica e livelli nei quali il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Il datore di lavoro, all'atto della risoluzione del rapporto, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente comma e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

### **Art. 77 - Indennità in caso di morte**

In caso di morte del lavoratore sono dovute agli aventi diritto le indennità previste dall'art. 2122 del c.c., così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte costituzionale e dalla legge 297/1982 agli effetti delle trattenute per eventuali anticipazioni.

### **Art. 78 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda - Trasferimenti di azienda**

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro e dagli accordi sindacali aziendali.

In caso di trasferimenti d'azienda, le comunicazioni previste dalla legislazione vigente saranno inviate alla RSU o al comitato esecutivo della stessa nonché alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nazionali o territoriali di categoria e ciò ai fini delle procedure dalla legge previste.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nonché alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro e dagli accordi sindacali aziendali.

## Capitolo XIII

### CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

#### **Art. 79 - Procedure generali di composizione e conciliazione delle controversie**

Le Parti confermano il comune convincimento che ad un positivo andamento delle relazioni industriali concorra anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli artt. 80 e 81 del presente contratto.

Al fine di valorizzare le richiamate procedure, quale supporto per le Parti stipulanti, viene costituita, a livello nazionale, una Commissione paritetica, costituita da Fai, Flai, Uila e dalle Associazioni datoriali stipulanti, congiuntamente o singolarmente, con il compito di verificare, attraverso un costante monitoraggio, e garantire la corretta attuazione dei doveri incombenti alle Parti a norma del sesto comma dell'art. 5 del presente contratto anche interpretando le clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione di cui sopra potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle Parti stipulanti ai sensi dei sopracitati artt. 80 e 81 del presente contratto.

#### **Art. 80 - Controversie individuali, plurime e collettive**

Qualora insorga controversia – sia a livello individuale che collettivo – in merito all'interpretazione e/o all'applicazione di clausole contenute nel presente contratto, le Parti convengono che tale controversia dovrà essere preventivamente sottoposta alla Commissione paritetica di cui all'art. 79 che precede, la quale fornirà l'interpretazione ritenuta all'unanimità corretta. Nell'ipotesi di una controversia innanzi all'autorità giudiziaria, la Commissione potrà fornire interpretazione ritenuta all'unanimità corretta.

Nel caso in cui, invece, insorga controversia – sia a livello individuale che collettivo - in relazione ad altre questioni (non implicanti l'interpretazione e/o l'applicazione di clausole del presente contratto) afferenti lo svolgimento di rapporti individuali di lavoro, le Parti convengono che tale controversia sarà sottoposta a commissioni costituite dalle strutture territoriali di Fai, Flai e Uila con le singole associazioni stipulanti o con le associazioni dei datori di lavoro territoriali nel rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 410 e ss. c.p.c. per l'espletamento del rituale tentativo di conciliazione, prima che sia consentito di adire la competente autorità giudiziaria.

#### **NOTA A VERBALE**

Le Parti nel confermare la obbligatorietà del ricorso al tentativo di conciliazione disciplinato dal presente articolo, si impegnano ad incontrarsi, per coordinare tale clausola contrattuale con

la eventuale disciplina legislativa o interconfederale che dovesse intervenire sulla materia.

### **Art. 81 - Controversie collettive**

Al fine di valorizzare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno di favorire in caso di controversie collettive tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale ed RSU o esecutivo della stessa.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali - con particolare riferimento agli impegni reciprocamente assunti nei commi 5 e 6 dell'art. 5 - di legge e del sistema di informazione e di esame congiunto di cui all'art. 2 del presente contratto, le Parti seguiranno la procedura di cui all'art. 80 ivi compresa la possibilità di avvalersi del supporto della Commissione di cui all'art. 79.

### **Art. 82 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali**

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

### **Art. 83 - Trattamenti di migliore favore**

Ferma restando la inscindibilità delle disposizioni del presente contratto ai sensi dell'art. 82, le Parti stipulanti si danno atto che non hanno inteso sostituire con il contratto stesso le eventuali condizioni individuali più favorevoli.

### **Art. 84 - Sostituzione degli usi**

Il presente contratto di lavoro sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi norma contenuta nel contratto stesso.

### **Art. 85 - Norme generali**

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali.

## **Art. 86 - Decorrenza e durata e procedure di rinnovo**

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico di durata quadriennale decorre dal 1° dicembre 2023 ed ha validità per la parte normativa ed economica fino al 30 novembre 2027.

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.

In caso di disdetta il presente CCNL resterà in vigore per la durata delle trattative per il rinnovo, che le Parti si impegnano a condurre con spirito di leale e fattiva collaborazione.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative quattro 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 quattro mesi antecedenti e nei tre mesi successivi 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 previgente 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. 87 - Disposizione finale**

Le Parti stipulanti il presente contratto s'impegnano a non sottoscrivere o negoziare accordi nazionali che producano l'effetto di integrare e/o modificare il presente contratto, se non con le medesime Associazioni datoriali che pure lo sottoscrivono.

Qualora Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil dovessero, con altre Associazioni nazionali di datori di lavoro di imprese industriali o cooperative di trasformazione industriale, concordare condizioni economiche e/o normative meno onerose di quelle previste dal presente contratto, le medesime condizioni, si intendono estese alle aziende che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie del presente contratto.

In tale ipotesi, ferma restando la prosecuzione dell'erogazione delle prestazioni di welfare contrattuale di cui all'art. 74 ter e quater, verrà sospesa per 6 mesi l'attività dell'Ente Bilaterale di cui all'art. 74 quinquies. Contestualmente sarà avviato un tavolo di confronto tra le Parti stipulanti per un esame della situazione e le conseguenti determinazioni.

Nel caso di eventuali richieste di firma per adesione al presente CCNL, da parte di altre Associazioni di datori di lavoro e/o di altre Organizzazioni sindacali, le Parti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, si consulteranno reciprocamente in merito agli effetti delle predette richieste di adesione.

## **PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER I VIAGGIATORI O PIAZZISTI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI ALIMENTARI**

Le Parti, premesso che:

- con accordo sottoscritto in Roma in data 31 maggio 1980 hanno convenuto di procedere anche al rinnovo del CCNL per i viaggiatori o piazzisti dipendenti dalle aziende industriali alimentari;
- ferme restando la rappresentanza distinta dei viaggiatori o piazzisti e le peculiarità del rapporto testualmente tratte dagli articoli del CCNL 27 ottobre 1977 richiamate in calce all'accordo medesimo e di seguito trascritte;  
convengono che, con decorrenza dal 1° ottobre 1980, il rapporto di lavoro dei viaggiatori o piazzisti dipendenti da aziende alimentari sia regolamentato, per la parte comune, dagli istituti elencati con indicazione tassativa nel Capitolo V del CCNL, all'art. 24.

### **Commissione Paritetica**

Le Parti convengono di istituire una Commissione paritetica per approfondire le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative e/o di mercato con riferimento alle attività di pre-vendita e/o tentata vendita al fine di rendere attuale il presente Protocollo aggiuntivo. Le Parti, entro 30 giorni dalla sottoscrizione dal presente CCNL, aggiorneranno i rispettivi nominativi dei componenti la Commissione che sarà composta da massimo 3 designati dalle OO.SS. e 3 designati dalle Associazioni datoriali e i lavori della commissione dovranno terminare entro il 30 novembre 2025.

## **APPENDICE ALL'ART. 2 DELLA PARTE COMUNE**

### **Sistema di informazione**

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

- annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le rappresentanze industriali dei comparti merceologici forniranno alla Fai-Cisl, alla Flai-Cgil e alla Uila-Uil nazionali congiuntamente stipulanti informazioni globali su aspetti della distribuzione; in tale contesto formeranno pertanto oggetto di informazione globale le linee generali di andamento del mercato, nonché le previsioni di eventuali investimenti con riguardo alle prevedibili implicazioni sull'occupazione dei VV.PP., nonché il numero dei VV.PP., e la loro distinzione per sesso e classi di età;
- annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende o i gruppi industriali di particolare importanza nell'ambito del settore alimentare che abbiano un rilevante numero di viaggiatori e piazzisti, forniranno alla rappresentanza dei VV.PP. su richiesta della stessa e

nel corso di un unico incontro da realizzarsi dove indicato dalla Direzione generale dell'azienda o del gruppo, informazioni sulle prospettive di mercato, sulle previsioni di ristrutturazioni rilevanti in relazione alle dimensioni delle reti di vendita dei VV.PP., nonché su eventuali investimenti sulla struttura di dette reti di vendita o per innovazioni tecnologiche, che comportino significativi riflessi sull'occupazione e la mobilità e sulla professionalità.

Qualora le aziende di cui al comma precedente siano strutturate con più reti di vendita l'incontro per le anzidette informazioni avrà luogo per ciascuna rete di vendita.

### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

Le Parti, in occasione degli incontri previsti a livello nazionale, verificheranno il grado di attuazione o di sperimentazione delle iniziative di addestramento volte a far acquisire ai VV.PP., migliori conoscenze professionali che consentano maggiori standards di produttività anche attraverso miglioramenti organizzativi.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Per gruppo<sup>25</sup> si intende un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito dei comparti merceologici qui identificati, come rappresentato dalle associazioni di categoria firmatarie, articolato in più stabilimenti dislocati in più zone del territorio nazionale.

### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Per investimenti non si intendono quelli pubblicitari e/o promozionali, stante il carattere della loro riservatezza.

## **Relazioni industriali**

Le Parti convengono che nell'ambito dell'EBS di cui all'art. 1 bis del presente CCNL possono essere oggetto di esame specifici aspetti della distribuzione e della vendita connessi agli argomenti ivi identificati.

### **Art. 1 - Qualifiche**

Le qualifiche dei viaggiatori o piazzisti di 1° e 2° categoria sono esplicitate nelle dichiarazioni riportate nell'art. 26 di cui al Capitolo VI del presente contratto.

Al viaggiatore o piazzista potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto vendita, l'attività di merchandising.

<sup>25</sup> Per i gruppi finanziari: v. Dichiarazione congiunta di cui all'art. 2 del presente CCNL.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii delle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Sono applicate ai viaggiatori o piazzisti le norme che prevedono trattamenti differenziati ai fini fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Le Parti, al fine di rispondere alle specifiche esigenze organizzative derivanti dalla continua evoluzione del sistema distributivo, convengono che a livello aziendale, a far data dal 1.1.2008, si proceda ad esami congiunti, che sulla base delle nuove competenze richieste alla figura del viaggiatore o piazzista in tale contesto, siano finalizzati alla definizione di modelli organizzativi che consentano una valutazione di nuove posizioni di lavoro in termini rispondenti alle mansioni effettivamente esplicitate.

Ove, a seguito del confronto di cui sopra, vengano individuate nuove posizioni professionali, le Parti a livello aziendale definiranno gli inquadramenti conseguenti di cui al presente articolo e/o modalità diverse di riconoscimento delle prestazioni di lavoro e della relativa professionalità.

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Il piazzista che, contemporaneamente alla consegna, è incaricato dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nel terzo livello.

Le Parti precisano che l'eventuale assegnazione di compiti alternativi all'attività di vendita - da affidare in via temporanea - non dovrà modificare il profilo professionale del viaggiatore o piazzista sopra indicato.

### **Sviluppo professionale**

Le Parti riconoscono il comune interesse alla valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Le aziende, pertanto, nell'intento di perseguire la predetta comune finalità, ove se ne presentino le condizioni di realizzabilità, promuoveranno specifiche iniziative di addestramento volte a far acquisire al viaggiatore o piazzista le conoscenze professionali necessarie allo svolgimento dei compiti alternativi e/o complementari all'attività di vendita quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto vendita.

#### **NOTA**

Si dà atto che la disciplina prevista per i viaggiatori o piazzisti non modifica, a qualsiasi effetto, la normativa e l'inquadramento dei lavoratori addetti alla distribuzione, così come previsto CCNL 15 luglio 1977 e precedenti contratti di settore.

### **Art. 2 - Retribuzione**

La retribuzione mensile del viaggiatore o piazzista non può essere inferiore ai minimi

mensili di cui alla tabella riportata all'art. 51 della parte comune.

Alla suddetta retribuzione minima mensile, possono essere aggiunti elementi incentivanti, anche legati a specifici obiettivi.

Per il viaggiatore o piazzista retribuito anche a provvigione o altri elementi incentivanti di natura analoga la determinazione del trattamento retributivo per ferie e 13° terrà conto della media mensile di tali elementi percepiti nei 12 mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica. Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestatato. Ai fini della indennità di mancato preavviso si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 2121 c.c.

### **Art. 3 - Modalità di corresponsione della retribuzione**

Lo stipendio sarà corrisposto secondo le consuetudini dell'azienda, con la specificazione degli elementi costitutivi ed aggiuntivi:

- minimi
- eventuali superminimi
- contingenza
- aumenti periodici
- eventuali provvigioni e incentivazioni di natura analoga
- eventuale indennità
- quote dell'E.r.s., di cui al CCNL 7 agosto 1991, all'atto delle loro corresponsioni.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre, il viaggiatore o piazzista avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al viaggiatore o piazzista dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10 per cento della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

### **Art. 4 - Provvigioni**

Qualora il viaggiatore o piazzista sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta al viaggiatore o al piazzista alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65 per cento.

Al viaggiatore o piazzista spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato

motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

In relazione a quanto previsto dall'art. 2 del presente protocollo, le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi.

Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili gli sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.

Al viaggiatore o al piazzista retribuito anche a provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente viaggiatore o piazzista.

#### **Art. 5 - 13° e 14° mensilità**

Per ogni anno di servizio prestato l'azienda corrisponderà al viaggiatore o piazzista non in prova, e in aggiunta al normale trattamento economico, una 13° mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente entro la Vigilia di Natale.

Nel caso di assenza dovuta a malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, oltre ai dodicesimi relativi ai mesi di servizio effettivamente prestati, competeranno anche i dodicesimi relativi alle assenze anzidette, limitatamente al periodo di obbligatoria conservazione del posto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il viaggiatore o piazzista non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

La 14° mensilità del viaggiatore o piazzista sarà computata sul minimo tabellare, l'indennità di contingenza e sugli aumenti biennali di anzianità iniziati a maturare dalla data del 1° gennaio 1970.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

La retribuzione, inerente la 13° e 14° mensilità e quella differita ad essa equiparata, maturata dal lavoratore in malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio è a carico dell'azienda esclusivamente per la quota-parte non indennizzata in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme.

## Art. 6 - Maneggio denaro

Il viaggiatore o piazzista la cui normale mansione consista anche nel compiere maneggio di denaro per incasso delle vendite effettuate presso la clientela con diretta responsabilità per errore finanziario, ha diritto ad una indennità pari al 6,50% dei rispettivi minimi tabellari mensili e dell'indennità di contingenza.

Detti importi saranno corrisposti, a ragione della natura specifica dell'indennità, per dodici mensilità.

### DICHIARAZIONE

La precedente percentuale del 6% è stata maggiorata a decorrere dal 1° luglio 1987 dell'8,33%, volendo le Parti superare definitivamente ogni e qualsiasi motivo di contenzioso circa la computabilità della percentuale nella 13°.

La disciplina così come concordata all'ultimo comma dell'art. 6 si sostituisce ad eventuali diverse situazioni di fatto anche se scaturenti da accordi aziendali, rispettando la *ratio* delle indicazioni di cui al comma precedente.

\* \* \*

Le Parti si danno reciprocamente atto che la indennità per maneggio denaro - poiché spetta al dipendente la cui mansione normale si estrinseca nello svolgimento di operazione di incasso con effettiva assunzione della diretta responsabilità per errore finanziario - ha sempre presentato, fin dalla sua istituzione, gli stessi requisiti di quella che in altri settori viene definita indennità di cassa.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti,

- tenuto conto della evoluzione del sistema distributivo e della relativa operatività dei viaggiatori o piazzisti;
- in relazione alle indicazioni fornite dai Protocolli interconfederali e dall'Accordo del settore alimentare del 13 gennaio 1994 e ai comuni obiettivi del contenimento e del governo delle dinamiche salariali;

convengono sulla opportunità di una revisione negoziale della indennità di maneggio denaro di cui al presente articolo e della relativa normativa, nell'ottica di una trasformazione in cifra fissa della predetta indennità.

## Art. 7 - Diarie e rimborsi spese

La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, costituirà ad ogni effetto per il 50 per cento parte integrante della retribuzione.

Nessuna diaria è dovuta al viaggiatore o piazzista quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;

b) se invece il viaggiatore o piazzista, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per la eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per la esplicazione dei compiti di cui al 4 comma dell'art. 2 del CCNL 31 maggio 1980.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dal viaggiatore o piazzista per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa - per la distribuzione del suo lavoro - rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, in sede aziendale saranno individuati tra Direzione aziendale e la rappresentanza sindacale di cui ai successivi artt. 17 e 18 i criteri da prendere a riferimento per la determinazione della misura dei rimborsi spese.

### **Art. 8 - Riposo settimanale**

Il viaggiatore o il piazzista ha diritto al riposo festivo settimanale.

Qualora per ragioni di dislocazione non gli fosse possibile recarsi in famiglia per oltre un mese, avrà diritto di ottenere una licenza corrispondente ai giorni di riposo settimanale non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia, rimanendo le spese relative al trasferimento a carico della ditta.

Il viaggiatore per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra compatibilmente con la sua dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.

### **Art. 9 - Prestazione lavorativa settimanale e annuale**

La prestazione lavorativa del singolo viaggiatore o piazzista si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezze giornate ovvero previa intesa aziendale, su 6 giornate di prestazione continuativa lavorativa, determinando le condizioni relative.

La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.

Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario di prodotti il godimento della giornata o delle 2 mezze giornate di non prestazione avverrà

nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

Resta inteso tra le Parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alterare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel 1° comma debbono essere ogni volta equivalenti.

Ferma restando la prestazione settimanale di cui ai commi precedenti il numero complessivo delle giornate di prestazione lavorativa annua è ridotto di 8 giornate e mezzo il cui godimento avverrà tenendo conto delle esigenze aziendali (stagionalità, ecc.) nonché delle situazioni locali di fatto (chiusure settimanali degli esercizi, ecc.).

La riduzione avverrà in correlazione all'effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda, nonché per l'assenza obbligatoria per maternità: essa maturerà per dodicesimi, anche nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro. A tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore ai quindici giorni.

La riduzione di cui ai commi precedenti non è cumulabile con quanto eventualmente già in atto e concordato a titolo analogo (permessi - ferie - ecc.).

La riduzione della prestazione annua qui definita sarà assorbita fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al primo comma: le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.

### **Art. 10 - Trattamento di malattia e di infortunio**

Nel caso di malattia o di infortunio, il lavoratore dovrà comunicare l'assenza entro le prime 24 ore e far pervenire alla azienda il relativo certificato medico non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza. In mancanza di tali comunicazioni, salvo i casi di provato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

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

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

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore da un medico dei servizi ispettivi dei competenti istituti assicuratori.

Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda	Conservazione del posto in mesi	Corresponsione della retribuzione mensile intera fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
a) Fino a 6 anni	8	5	3
b) Oltre i 6 anni	12	6	6

Per il trattamento economico spettante durante il periodo di malattia o di infortunio si fa riferimento alla normale retribuzione di fatto.

Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comporto. Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca un infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso. Nel caso invece di infortunio per cause di lavoro, il lavoratore dimissionario usufruirà del trattamento previsto al quinto comma del presente articolo, per tutto il periodo di comporto.

Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente tabella, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 17 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lettera a), e durante 24 mesi consecutivi i limiti previsti alla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Resta convenuto che, almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il viaggiatore o piazzista potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 8 mesi in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata. Durante l'aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto, fermo restando che il periodo di aspettativa fruito prolunga i periodi di comporto previsti nel comma precedente.

Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento del viaggiatore o piazzista, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al viaggiatore o piazzista di riprendere servizio, il viaggiatore o piazzista stesso potrà risolvere il contratto di impiego con il diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del T.F.R. maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma, del c.c.

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, che dovessero insorgere dal 1° ottobre 1987, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- euro 35.000,00 per morte elevata ad euro 38.000,00<sup>26</sup>, a decorrere dal 1.1.2021;
- euro 45.000,00 per invalidità permanente totale, elevata ad euro 48.000,00 a decorrere dal 1.1.2021.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire i suddetti importi nei trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa.

## DICHIARAZIONE

Ai VV. PP. si applicano le norme in tema di reperibilità e quelle di cui alla Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza, di cui all'art. 47, parte generale.

### Art. 11 - Posto di lavoro

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita della idoneità a svolgere mansioni di viaggiatore o piazzista per infortunio sul lavoro l'azienda, qualora proceda entro un anno a nuove assunzioni, riserverà priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta, compatibilmente con le norme sul collocamento, e sempreché il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa ed alle attitudini personali dell'interessato.

Le aziende con più di 300 dipendenti, sempre che non debbano attuare provvedimenti di ristrutturazione con riflessi occupazionali, a richiesta dell'interessato, assumeranno *ex novo*, entro 90 giorni dalla data di cessazione del rapporto, l'infortunato, adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per quanto concerne il luogo di prestazione del lavoro.

Qualora il lavoratore abbia riportato dall'infortunio una invalidità superiore al terzo, dovrà iscriversi nell'elenco degli invalidi del lavoro, presso gli uffici provinciali del lavoro, e l'azienda presenterà richiesta di avviamento all'ufficio anzidetto, ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio.

Qualora invece l'invalidità non raggiunga il terzo, il lavoratore dovrà iscriversi nelle liste di collocamento di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264 e successive modificazioni e integrazioni.

Il rifiuto dell'interessato ad espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir meno dell'impegno di cui ai primi due commi.

Nei casi in cui al viaggiatore o piazzista con contratto a tempo indeterminato cui sia richiesto espressamente l'uso dell'automezzo sia sospesa la patente di guida per infrazione commessa durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo massimo di nove mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

<sup>26</sup> Tale polizza esclude la applicazione della copertura assicurativa prevista dall'art. 74 ter, parte comune, per il caso di morte come conseguenza di infortunio sul lavoro.

In alternativa, potrà essere valutata la possibilità di proseguire, a parità di costo, l'attività del viaggiatore o piazzista mediante un contratto di job sharing, altre forme equivalenti da individuare ovvero, di adibire il viaggiatore o piazzista ad altre mansioni anche presso altre unità produttive, ogni qualvolta alle esigenze aziendali faccia riscontro una conforme disponibilità del viaggiatore o piazzista ad occuparsi in dette mansioni. In tal caso la retribuzione sarà costituita da: minimo, contingenza, aumenti periodici, eventuale superminimo ed E.r.s. di cui al CCNL 7 agosto 1991.

In entrambi i casi sopra ipotizzati l'azienda ha facoltà di assumere personale a termine ai sensi dell'art. 1, punto b) della legge 18 aprile 1962, n. 230.

### **Art. 12 - Norme di comportamento**

Il viaggiatore o piazzista deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esecuzione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 2) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, neppure dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio;
- 3) avere cura dei locali, degli oggetti o strumenti a lui affidati.

Oltre che al presente Contratto collettivo di lavoro, il viaggiatore o piazzista deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al viaggiatore o piazzista dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza del viaggiatore o piazzista.

In relazione a quanto segnatamente previsto al punto 1 del presente articolo, le aziende, nell'interesse di una sempre maggiore efficienza della distribuzione, confermano l'opportunità di comunicare al viaggiatore o piazzista fatti che incidono sulla sua attività di vendita (quali ad esempio: tempi di consegna, disponibilità degli articoli, ecc.).

Le aziende confermano l'impegno a porre in essere quanto necessario per il pieno rispetto delle norme di legge volte a salvaguardare la salute e l'incolumità dei lavoratori, fermi restando gli obblighi di diligenza a carico dei viaggiatori o piazzisti nello svolgimento dell'attività lavorativa.

### **Art. 13 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due Parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) per i viaggiatori o piazzisti di 1° categoria, che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i cinque anni di servizio: mesi 1; per i viaggiatori o piazzisti di 2° categoria: giorni 15;
- b) per i viaggiatori di 1° categoria che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non i dieci: giorni 45; per i viaggiatori o piazzisti di 2° categoria: giorni 30;
- c) per i viaggiatori di 1° categoria che hanno raggiunto i dieci anni di servizio: mesi 2 e mezzo; per i viaggiatori o piazzisti di 2° categoria: giorni 60.

Nel caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

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

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

Il datore di lavoro ha il diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al viaggiatore o piazzista, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, il datore di lavoro concederà al viaggiatore o piazzista dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro, in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

### **Art. 14 - 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 del 90% e comunque con un massimale di euro 5.700,00<sup>27</sup> 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.

<sup>27</sup> Massimale attestato all'importo indicato a decorrere dal 1.1.2017. Le Parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.

### **Art. 15 - Risoluzione del rapporto per mancati viaggi**

Qualora il viaggiatore o piazzista retribuito anche a provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale, il rapporto d'impiego si intenderà risolto, su richiesta del viaggiatore stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato a tutti gli effetti e a percepire il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso.

### **Art. 16 - Premio per obiettivi**

La contrattazione aziendale a contenuto economico è esclusivamente quella di cui all'art. 55 del presente contratto e può avere luogo tra aziende e rappresentanza sindacale dei viaggiatori o piazzisti secondo le condizioni, modalità e caratteristiche nel predetto articolo previste.

### **Art. 17 - Rappresentanza sindacale**

Nelle unità produttive che occupano più di 15 viaggiatori o piazzisti possono essere eletti, tra i viaggiatori o piazzisti dell'unità produttiva stessa, rappresentanti sindacali, secondo le misure previste nel 2° comma dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le Parti concordano inoltre che, nel caso di imprese che non abbiano presso alcuna unità produttiva nell'ambito provinciale, regionale o nazionale un numero di viaggiatori o piazzisti di almeno 15 unità, le Organizzazioni sindacali firmatarie potranno costituire una rappresentanza sindacale dei viaggiatori o piazzisti presso una sede dell'impresa, rispettivamente ad ambito provinciale, regionale, o nazionale - purché in quell'ambito il numero dei viaggiatori o piazzisti sia almeno di 15 unità - designando i rappresentanti nella misura indicata al 1° comma, ovvero in ragione di un rappresentante ogni 60 viaggiatori o piazzisti (o frazione superiore a 30), nella sola ipotesi che questi ultimi facciano direttamente capo alla sede centrale<sup>28</sup>.

Con riferimento a quanto previsto nell'accordo di settore 12 maggio 1994, i rappresentanti sindacali di cui ai precedenti commi, integreranno, sulla base della previgente prassi, nelle unità produttive come sopra individuate, la eventuale RSU costituita ai sensi del punto 1), art. 7 del presente CCNL.

In capo ai medesimi soggetti è mantenuta l'autonoma competenza sindacale e negoziale già prevista per le RSA dal protocollo per i VV.PP. di cui al CCNL 7 agosto 1991.

<sup>28</sup> In relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività dei viaggiatori o piazzisti, potrà essere unitariamente designato un rappresentante sindacale anche presso imprese di minori dimensioni, che non abbiano alle proprie dipendenze 15 viaggiatori o piazzisti, sempreché il numero complessivo dei dipendenti dell'impresa sia superiore alle 15 unità e i viaggiatori o piazzisti siano più di sette (cfr. lettera Confindustria 30 luglio 1971).

Ai rappresentanti sindacali è estesa, per la durata del mandato, la tutela prevista dall'Accordo Interconfederale sulle commissioni interne.

Ai suddetti rappresentanti saranno concessi, per il disimpegno delle loro funzioni, permessi nella misura di tre giorni ogni trimestre cumulabili nell'anno. Nel caso che il rappresentante svolga la sua attività di lavoro in una zona che disti oltre 250 chilometri dalla sede dell'azienda, egli potrà richiedere un ulteriore giorno di permesso in aggiunta a tre giorni ogni trimestre.

La disciplina del presente articolo si applica nei confronti dei rappresentanti sindacali i cui nominativi e le relative variazioni siano stati comunicati per iscritto dalle Organizzazioni sindacali firmatarie all'azienda cui il viaggiatore appartiene, per il tramite della competente Associazione territoriale degli industriali.

Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al comma 6 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima.

Quanto riconosciuto in tema di rappresentanze sindacali con il presente articolo non è cumulabile con quanto eventualmente già riconosciuto in sede aziendale o territoriale o con quanto dovesse derivare da disposizioni di legge successive.

Nelle aziende ove siano presenti bacheche elettroniche, sarà consentito alle rappresentanze sindacali dei VV.PP. medesimi di utilizzare le stesse per l'inserimento di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le anzidette comunicazioni dovranno essere firmate dai rappresentanti sindacali.

L'inserimento delle comunicazioni sarà effettuato a cura della Direzione aziendale, alla quale dovrà essere preventivamente inoltrata copia delle stesse.

#### **NOTA A VERBALE**

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo di settore 12 maggio 1994, e in particolare dall'art. 22 parte seconda dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, nelle unità produttive di riferimento di cui al 2° comma del presente art. 17, il diritto di voto, da parte dei viaggiatori o piazzisti non presenti nella sede citata al momento delle operazioni elettorali, potrà essere esercitato anche per corrispondenza e comunque nel rispetto delle esigenze aziendali.

### **Art. 18 - Organi di coordinamento delle rappresentanze sindacali**

Nell'ambito di aziende con più unità produttive, presso le quali esistano rappresentanti sindacali dei viaggiatori o piazzisti, possono essere istituiti organi di coordinamento a livello centrale, nominati nell'ambito dei predetti rappresentanti, per formare un esecutivo composto da:

- 3 rappresentanti fino a 30 unità produttive;
- 6 rappresentanti da 31 unità a 100;
- 9 rappresentanti oltre 100 unità.

Ai rappresentanti dell'esecutivo di cui sopra saranno concessi, in aggiunta ai permessi di cui all'art. 17, ulteriori 5 giorni ogni anno solare per il disimpegno dei compiti attinenti al coordinamento dell'attività sindacale nell'ambito aziendale.

### **Art. 19 - Permessi per cariche sindacali**

Ai viaggiatori o piazzisti che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle federazioni nazionali della categoria e di quelli dei sindacati nazionali o provinciali della categoria, saranno concessi dei permessi da parte dell'azienda, fino ad un massimo di tre giorni al trimestre, cumulabili nell'anno, per il disimpegno delle loro funzioni sindacali, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività dell'azienda.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il viaggiatore appartiene.

Il numero complessivo dei beneficiari dei permessi in questione non può essere superiore a quello di cui al precedente art. 17.

### **Art. 20 - Assemblea**

Nelle unità produttive con più di 15 viaggiatori o piazzisti, l'assemblea si svolgerà giusta la previsione dell'art. 20, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Qualora i viaggiatori o piazzisti dipendano dalla sede centrale ed abbiano una propria rappresentanza sindacale ai sensi dell'art. 17, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, le assemblee di cui all'art. 20 legge 300/1970 potranno svolgersi in due giorni nel corso dell'anno di calendario con decorrenza della retribuzione.

### **Art. 21 - Procedura per controversie applicative**

Eventuali controversie applicative che dovessero insorgere presso uno o più depositi potranno formare oggetto di un esame tra le parti, a richiesta di una delle parti stesse, a livello di associazione industriale territorialmente competente.

## **DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA SACCARIFERA**

Dette specifiche norme, sostitutive o integrative di norme del contratto unificato, costituiscono parte integrante del contratto stesso.

### **1. L'art. 7 "Rappresentanza sindacale unitaria" è integrato dal seguente:**

Richiamati l'Accordo Interconfederale 20/12/1993 per la costituzione delle RSU, nonché quanto al riguardo sottoscritto in data 12/5/1994 tra Federalimentare – Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil, sono concordate le seguenti norme specifiche integrative o sostitutive.

Resta fermo che gli accordi sopra citati mantengono la loro validità per quanto non in contrasto con le norme suddette.

a) Considerata la struttura ed i dipendenti mediamente in forza negli stabilimenti saccariferi, le RSU saranno costituite in essi nel numero massimo di 6 componenti ciascuno.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n. 300/70 per i Dirigenti RSA.

Circa la ripartizione dei posti tra operai ed impiegati, si fa riferimento alle norme generali delle intese per i settori alimentari.

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

c) Per quanto attiene i lavoratori avventizi di campagna, le Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie, al fine di interpretarne le particolari problematiche, potranno comunicare congiuntamente il nominativo di un Rappresentante che sarà individuato di volta in volta tra gli avventizi assunti.

Detto Rappresentante affiancherà le RSU fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potrà utilizzare i permessi attribuiti alle RSU secondo le indicazioni delle stesse.

## **2. L'art. 8 "Assemblea" è sostituito dal seguente:**

I lavoratori hanno diritto a riunirsi fuori dell'orario di lavoro, in locali messi a disposizione dalla Direzione aziendale nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera o nelle immediate vicinanze di essa.

Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'art. 20 della legge 20/5/1970, n. 300, sarà esercitato ad istanza della Fai-Flai-Uila o della RSU o del Comitato esecutivo della stessa, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate alla Direzione aziendale.

Nello spirito della legge n. 300 del 20 maggio 1970, le assemblee retribuite sono fissate entro il limite massimo di ore 12 nell'arco di ogni anno.

Durante la lavorazione delle barbabietole, le assemblee, in locali messi a disposizione dalla Direzione aziendale, saranno tenute fuori dell'orario di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso alla Direzione aziendale, non più di due dirigenti esterni di ciascuna Organizzazione sindacale, i nominativi dei quali saranno tempestivamente comunicati alla stessa Direzione.

La comunicazione, a firma della Fai-Flai-Uila e/o dei componenti della RSU o del Comitato esecutivo della stessa, dovrà pervenire alla Direzione aziendale almeno due giorni prima dello svolgimento dell'assemblea con l'indicazione dell'ordine del giorno da svolgersi, salvo casi di eccezionale urgenza.

Analogo diritto di assemblea, esercitato ad istanza della Fai-Flai-Uila, viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma dell'art. 35 della citata legge n. 300/70.

Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 sarà esercitato ad istanza di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, congiuntamente stipulanti o della RSU o del Comitato esecutivo della stessa.

Analogo diritto di assemblea verrà riconosciuto ed esercitato ad istanza di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, congiuntamente stipulanti - tenendo conto delle esigenze produttive, nel senso che le assemblee saranno indette all'inizio o alla fine dei turni di lavoro con un preavviso di almeno 24 ore<sup>29</sup> anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma dell'art. 35 della citata legge n. 300.

<sup>29</sup> Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto alla data del 15 luglio 1977.

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).

RSU e azienda potranno valutare congiuntamente, in relazione alle rispettive esigenze, di svolgere l'assemblea anche attraverso l'utilizzo di strumenti telematici aziendali in uso.

### **3. L'art. 9 "Permessi sindacali - assenze e permessi per l'esercizio di funzioni pubbliche elettive"**

**è sostituito dal seguente:**

#### ***Permessi sindacali retribuiti***

In armonia al combinato disposto dagli artt. 19, 23 e 30 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, hanno diritto alla concessione di permessi sindacali retribuiti, in ragione di 120 ore annue, i componenti delle RSU nelle seguenti misure massime per ciascuna delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del presente contratto:

- ore 240 fino a 20 lavoratori che le abbiano conferito delega;
- ore 360 da oltre 20 e fino a 50 lavoratori che le abbiano conferito delega;
- ore 600 oltre 50 lavoratori che le abbiano conferito delega.

Le ore di permesso sindacale nelle misure sopra definite sono a disposizione oltre che della RSU e delle Organizzazioni sindacali anche di altri lavoratori, di volta in volta segnalati, e saranno gestite unitariamente, previa tempestiva richiesta alla Direzione aziendale.

Nelle richieste di "permesso sindacale" rivolte per iscritto dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori alle Direzioni aziendali dovrà essere indicata, insieme con la causale, la durata del permesso stesso.

#### ***NOTA A VERBALE***

In ciascuna unità aziendale il monte per anno solare delle ore di spettanza sarà costituito dalla sommatoria delle proporzionali ore di permesso mensili, determinate in base al numero delle deleghe di ciascun mese.

#### ***Permessi sindacali non retribuiti***

Si fa rinvio all'art. 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### ***Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive***

I lavoratori eletti alla carica di Consigliere comunale o provinciale che non chiedano di

essere collocati in aspettativa possono fruire di permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato con un massimo di quattro ore settimanali.

I lavoratori eletti alla carica di Sindaco o di Assessore comunale, ovvero di Presidente di Giunta provinciale o di Assessore provinciale, possono fruire anche di permessi non retribuiti - se richiesti - per un minimo di trenta ore mensili.

#### **4. L'art. 12 "Versamento dei contributi sindacali" è sostituito dal seguente:**

##### ***Contributi sindacali***

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale a favore delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del presente contratto a carico dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dall'interessato.

La delega conterrà l'indicazione per la determinazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute saranno effettuate ogni mese sulle relative competenze del lavoratore e versate dall'azienda sui conti correnti indicati da ciascun sindacato.

L'ammontare del contributo è stato fissato dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nella misura dello 0,80% da calcolarsi sull'imponibile Inps.

Le aziende effettueranno il versamento dei contributi sindacali ai sindacati beneficiari sui conti correnti che verranno comunicati, dalle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori congiuntamente firmatarie del presente contratto.

I versamenti dovranno essere effettuati entro il mese successivo a quello cui i contributi si riferiscono.

Le aziende trasmetteranno, contestualmente ad ogni versamento sui conti correnti, alle Organizzazioni provinciali dei lavoratori elenco di competenza con l'indicazione dei nominativi e dei singoli importi.

##### ***Regolamento per il versamento dei contributi sindacali***

Ogni lavoratore può chiedere all'azienda di effettuare sulle sue competenze la trattenuta a favore dell'Organizzazione sindacale dallo stesso designata, secondo le seguenti modalità:

##### ***1) Deleghe***

La comunicazione all'azienda avviene mediante sottoscrizione della delega (vedi fac-simile All.1 al presente Regolamento).

Per l'eventuale revoca della delega già rilasciata, il lavoratore deve darne comunicazione scritta alla Direzione ed al sindacato già destinatario delle quote sindacali che egli intende revocare (vedi fac-simile All. 2).

## **2) Consegna, raccolta e validità delle deleghe**

Le deleghe, prima della distribuzione, saranno compilate a cura dell'azienda, per quanto riguarda la denominazione dello stabilimento, il nominativo del lavoratore, la qualifica, il numero di cartellino, l'indicazione del mese e dell'anno.

- a) Lavoratori in servizio al 1° giugno 1999 con contratto a tempo indeterminato  
Le deleghe già in atto al 1° giugno 1999 mantengono inalterata la loro validità nel tempo.
- b) Lavoratori assunti nel corso dell'anno  
Le deleghe verranno consegnate all'atto dell'assunzione. Avranno validità che si protrarrà nel tempo salvo revoca per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, mentre avranno validità per la durata del rapporto per i lavoratori assunti con contratto a termine.

Le deleghe, completate e sottoscritte dagli interessati, potranno essere consegnate o fatte pervenire all'azienda, o direttamente dal lavoratore interessato o tramite la RSU o il Comitato esecutivo della stessa. Per la raccolta delle deleghe dei lavoratori assunti per la campagna bieticola, potrà, ove la RSU o il Comitato esecutivo della stessa lo richieda, essere predisposta un'urna preventivamente sigillata dalla RSU o dal Comitato esecutivo della stessa. L'urna verrà esposta per i primi dieci giorni dall'inizio della campagna. Successivamente la RSU o il Comitato esecutivo della stessa provvederà al dissuggellamento dell'urna, allo spoglio delle deleghe rinvenute e, dopo aver controllato che le stesse siano debitamente compilate, alla loro consegna alla Direzione aziendale.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

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

**ALLEGATO 1**

Spettabile Direzione\_\_\_\_\_

Io sottoscritto\_\_\_\_\_

con la qualifica di (\*)\_\_\_\_\_ (\*\*)\_\_\_\_\_

invio la presente lettera per chiedere a codesta Direzione, ai sensi delle relative disposizioni contenute nei vigente C.C.N.L., di trattenere dalle mie competenze ad ogni saldo mensile, la percentuale dello 0,80% (zero virgola ottanta per cento) sul totale lordo sottoposto a contribuzione Inps a far tempo dal mese in corso e di effettuare mensilmente il versamento per mio conto, quale mia quota di associazione, al Sindacato qui di seguito segnato (\*\*\*) e sui c/c che verrà indicato dallo stesso.

\_\_CGIL

\_\_CISL

\_\_UIL

Distinti saluti.

Mese:

anno:

(firma leggibile)\_\_\_\_\_

**ALLEGATO 2**

Spettabile Direzione \_\_\_\_\_

Al Sindacato Provinciale \_\_\_\_\_

Io sottoscritto \_\_\_\_\_ occupato presso codesta Ditta, cartellino n. \_\_\_\_\_ dichiaro di ritirare la delega a suo tempo rilasciata in favore del Sindacato \_\_\_\_\_ cui scrivo per conoscenza.

Pertanto l'ultima trattenuta in favore di detto Sindacato coinciderà con le mie competenze relative al \_\_\_\_\_ in corso.

Con distinti saluti

Mese:

anno:

(firma leggibile) \_\_\_\_\_

(\*) Impiegato o operaio.

(\*\*) Stabile o avventizio.

(\*\*\*) Indicare con un segno di croce, sul quadretto a sinistra della sigla, il Sindacato prescelto.

### **5. L'art. 17 "Periodo di prova" è sostituito dal seguente:**

In mancanza di esplicita pattuizione, che deve risultare da atto scritto, l'assunzione deve ritenersi fatta senza periodo di prova.

Quando sia richiesto il periodo di prova, questo non potrà, di regola, essere superiore a:

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

Il periodo di prova potrà essere eccezionalmente prorogato, sempre con atto scritto, oltre i limiti stabiliti dal presente articolo, fino a raddoppiarli, qualora al riguardo intervenga specifico accordo tra le parti, eccezion fatta per gli impiegati di 1° livello super e di 1° livello.

Superato favorevolmente il periodo di prova, il lavoratore si intenderà senz'altro confermato in servizio.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla rescissione del contratto, che potrà aver luogo in qualsiasi momento senza preavviso.

Il servizio prestato durante il periodo di prova del lavoratore confermato va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Il lavoratore che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offerte, lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento dei giorni di lavoro compiuti in base alla retribuzione normale del livello nel quale egli è stato assunto.

Nei rapporti a tempo determinato il periodo di prova sarà riproporzionato nel rispetto dei requisiti definiti dalla legislazione vigente.

In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

### **6. L'art. 18 "Disciplina del rapporto a tempo determinato" e l'art. 19 "Stagionalità" sono sostituiti dal seguente:**

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge nonché delle norme contrattuali, dell'Accordo di settore del 10.10.2013 e dell'Accordo

di settore del 17.3.2008, cui si rinvia (v. All. 21).

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

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lettera a) del D.lgs. 81/2015, alla luce delle modifiche introdotte con il D.L. 4.5.2023 n. 48, convertito con L. n. 85/2023, le Parti convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato, non in somministrazione, può avere una durata superiore a 12 mesi fino al completamento dei progetti di cui alle lettere a) e b) e comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, etc.);
- b) realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica).

In base al citato D.lgs. 81/2015, ulteriori fattispecie possono essere previste dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie costituite nell'ambito delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, D.lgs. 26.3.2001, n. 151.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 21, commi 1 e 2, D.lgs. 81/2015, e successive modifiche e integrazioni, le Parti si danno reciprocamente atto e convengono quanto segue:

- il menzionato Accordo del 17.3.2008 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;
- la possibilità di applicare il numero massimo di quattro proroghe anche ad ogni singolo rapporto di lavoro a termine di carattere stagionale di cui all'Accordo di settore sulla stagionalità del 17.3.2008 fermo restando il rispetto della durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto stagionale previsto dall'Accordo di settore.

Le Parti a livello nazionale convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.).

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

In ogni caso per tutte le ipotesi di contratto a termine di cui all'art. 19, comma 1, D.lgs.

81/2015 opera il limite di legge dei 24 mesi, con le esclusioni previste dal predetto decreto legislativo, o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva.

Restano comunque salve la disposizione e le soluzioni già definite ex L. 99/2013 sulla materia a livello aziendale e le intese che abbiano già attuato il rinvio di cui al comma 9 di cui sopra.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 2, lettera a) dell'art. 23, D.lgs. 81/2015, per fase di avvio nuove attività si intende un periodo di tempo fino ai 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 aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218.

In relazione a quanto disposto dal comma 1, dell'art. 23, del citato decreto legislativo, le Parti convengono di individuare nel 25% il limite percentuale di legge di utilizzo dei contratti a tempo determinato, in tutti i casi di assunzioni a termine rientranti nella predetta norma legale. Tale limite è da calcolarsi sulla base dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione o nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Inoltre, le Parti convengono che, fatta eccezione per il lavoro stagionale, la stipula di contratti di lavoro mediante contratto a termine, somministrazione a termine e tempo indeterminato, non potrà superare complessivamente la percentuale di cui sopra, nei limiti stabiliti dalla legge vigente per i singoli istituti.

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

La percentuale di cui al comma 14 potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello aziendale.

Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 2 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.

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.

Il personale avventizio assunto per la campagna può, alla conclusione dell'attività produttiva alla quale era stato assegnato, essere trattenuto a prestare servizio oltre la cessazione della produzione del proprio reparto per la messa in stato di conservazione degli impianti.

Durante il periodo prefissato e fino alla scadenza del termine, saranno applicate all'avventizio le norme previste dal presente contratto e da eventuali accordi integrativi eccezion fatta per quanto previsto dagli artt. 57 (parte Indennità istruzione figli), 45 (Diritto allo studio), 72 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni, così come sostituito dal punto 22 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera"), dal paragrafo 2 del punto 17 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera", nonché dall'Accordo integrativo 31 luglio 1983 circa l'abolizione della Cassa di Previdenza.

Per i lavoratori assunti per le campagne di lavorazione il preavviso del termine della lavorazione e quindi della risoluzione del rapporto dovrà essere di 24 ore di lavoro consecutive riferite alle prestazioni di lavoro degli interessati e ciò nel termine massimo consentito dall'avvicendamento dei turni: il preavviso avverrà mediante affissione sull'albo di fabbrica di elenco nominativo che chiaramente specifichi la data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quanto concerne la malattia e l'infortunio si applicano fino alla scadenza prefissata del rapporto di lavoro le disposizioni di cui agli artt. 47 e 48, così come sostituiti dal punto 13 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" cui si fa integrale rinvio.

Le ferie, la tredicesima mensilità e la gratifica speciale, nonché il T.F.R., saranno corrisposti, frazionati sulla base di tanti 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine, all'atto della risoluzione del rapporto a termine medesimo.

Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui al punto 10 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera".

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

In 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 L. n. 230/1962 e dal D.P.R. n. 1525 del 1963, l'azienda 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 verticale 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.

### **PROTOCOLLO AGGIUNTIVO**

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

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

### **DICHIARAZIONE COMUNE**

Gli allegati ai contratti aziendali sottoscritti il 25 luglio 2002 sono espressamente richiamati e fanno parte integrante del presente contratto collettivo nazionale.

Nell'occasione del recepimento degli allegati in questione, le Parti si danno reciprocamente atto che il carattere di sperimentalità, concordato in occasione dalla contrattazione aziendale è venuto meno.

L'allegato F è, dunque, parte sostanziale e formale del presente contratto.

### **PRIMA NOTA A VERBALE**

Le Parti confermano che le assunzioni effettuate ai sensi dell'allegato F non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'art. 25, commi 1 e 6, della legge 223/91.

### **SECONDA NOTA A VERBALE**

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede aziendale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lettere a), c), e), f), comma 2, dell'art. 23, D.lgs. 81/2015 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

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

A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato 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.

**7. L'art. 25 "Lavoratori discontinui e addetti a mansioni di semplice attesa e custodia" è sostituito dal seguente:**

Si considerano rientranti tra detti lavoratori esclusivamente i seguenti:

- autista di vettura senza altre mansioni;
- infermiere senza altre mansioni;
- fattorino o commesso d'ufficio;
- inserviente;
- portiere;
- custode o guardiano.

L'orario di lavoro dei discontinui deve essere predeterminato in alternativa:

- in 10 ore giornaliere, corrispondenti a 50 ore settimanali,  
o
- in 9 ore giornaliere, corrispondenti a 45 ore settimanali,  
o
- in 8 ore giornaliere, corrispondenti a 40 ore settimanali.

All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue, l'azienda comunicherà per iscritto al lavoratore la sopra citata predeterminazione dell'orario. Analoga comunicazione scritta sarà effettuata in caso di eventuale spostamento ad altro scaglione di orario del discontinuo, con un preavviso di almeno 30 giorni, durante i quali resteranno fermi l'orario e la retribuzione precedenti.

La retribuzione mensile (174 ore) copre per tutti i discontinui - operai ed impiegati - le prestazioni corrispondenti a 40 ore settimanali.

I discontinui - operai ed impiegati - il cui orario sia predeterminato in 9 ore giornaliere e 45 settimanali percepiranno per ogni ora prestata dalla 41a alla 45a settimanale un ulteriore centosettantaquattresimo della retribuzione mensile.

I discontinui - operai e impiegati - il cui orario sia predeterminato in 10 ore giornaliere e 50 settimanali percepiranno per ogni ora prestata dalla 41a alla 50a settimanale un ulteriore centosettantaquattresimo della retribuzione mensile.

Le prestazioni per lavoro straordinario richieste dalla 46a alla 54a ora ai discontinui con orario predeterminato su 9 ore giornaliere e dalla 51a alla 60a ai discontinui con orario predeterminato su 10 ore giornaliere saranno compensate con la maggiorazione percentuale del 40%; nell'ipotesi per contro in cui tali maggiori prestazioni siano richieste in regime di flessibilità saranno compensate con la sola percentuale del 20%.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario oltre i limiti di cui al precedente comma (50% o 60%) si applicheranno:

- per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere: a partire dalla 61a ora;
- per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere: a partire dalla 55a ora.

Le percentuali di maggiorazione per lavori a turni avvicendati (10% diurno, 20% notturno) si cumulano con quelle previste per il lavoro straordinario di cui al 7° comma del presente articolo, nonché con la percentuale del lavoro prestato in regime di flessibilità e quindi il cumulo ha luogo nei limiti seguenti:

- per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere: fino alla 60a ora settimanale compresa;
- per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere: fino alla 54a ora settimanale compresa.

A decorrere dal 1° gennaio 1993 la maggiorazione per il lavoro a turni notturni viene elevata al 30%.

A decorrere dal 1° gennaio 1993 è istituita la seguente maggiorazione: lavoro domenicale con riposo compensativo 10%.

Ovviamente per gli operai discontinui ai quali venisse assegnato un orario di 8 ore giornaliere, corrispondenti a 40 settimanali, le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario e lavoro a turni avvicendati decorreranno negli stessi termini degli operai di produzione.

### ***Trattamento festività nazionali ed infrasettimanali***

Il trattamento per le festività nazionali ed infrasettimanali, di cui all'art. 34 (così come sostituito dal punto 11 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera"), sarà conteggiato in ragione di 8, 9 o 10 ore in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro predeterminato.

### ***Operai***

I trattamenti economici previsti per ferie, preavviso e trattamento di fine rapporto saranno conteggiati come in appresso indicato, in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro come sopra definito:

**Trattamento ferie**

Anzianità	Su 8 ore giornaliere	Su 9 ore giornaliere	Su 10 ore giornaliere
Fino a 3 anni di anzianità	ore 176	ore 198	ore 220
Oltre il 3° anno di anzianità	ore 200	ore 225	ore 250

La giornata di ferie verrà quindi conteggiata in ragione di 8, 9 o 10 ore in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro predeterminato.

**Preavviso e sua indennità sostitutiva**

Anzianità	Su 8 ore giornaliere	Su 9 ore giornaliere	Su 10 ore giornaliere
Fino a 5 anni di anzianità	ore 48	ore 54	ore 60
Oltre il 5° anno di anzianità	ore 88	ore 99	ore 110
Oltre i 10 anni	ore 120	ore 135	ore 150

**Trattamento di fine rapporto**

Su 8 ore giornaliere	Su 9 ore giornaliere	Su 10 ore giornaliere
ore 174	ore 180	ore 200

**8. L'art. 27 "Disciplina delle Mansioni"  
è sostituito dal seguente:**

I lavoratori, nell'esecuzione del lavoro e delle mansioni loro affidate, devono attenersi alle istruzioni ricevute.

Il livello attribuito ai lavoratori non li esonera dal prestare la propria opera per gli altri lavori e mansioni che venissero eventualmente loro comandati, tenendo conto del livello di appartenenza, della capacità e dell'attitudine.

In caso di svolgimento di mansioni rientranti in livello superiore a quello di appartenenza, sarà corrisposto ai lavoratori in aggiunta alla retribuzione mensile già goduta e per tutta la durata dello svolgimento delle mansioni superiori, un importo pari alla differenza tra il minimo tabellare del livello superiore, e la retribuzione mensile di fatto percepita, esclusi gli aumenti periodici di anzianità, in quanto, ovviamente, tale differenza sussista.

Nella determinazione dell'importo di cui al comma precedente si terrà altresì conto della differenza dei valori del premio di produzione fisso mensile relativo ai diversi livelli e di cui al paragrafo 2 del punto 17 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera".

Il lavoratore che per un periodo superiore a due mesi, anche non consecutivi, nel volgere di un anno sia adibito al disimpegno di mansioni proprie di un livello superiore a quello cui appartiene, sarà promosso al livello medesimo a tutti i conseguenti effetti.

Detto periodo è elevato a tre mesi per lo svolgimento delle mansioni impiegate proprie dei livelli 1° super non quadro, 1° e 2°.

In caso di passaggio a livello superiore, la nuova retribuzione di fatto sarà determinata mediante assorbimento, fino a concorrenza del nuovo minimo, degli eventuali aumenti di merito e attribuendo gli eventuali aumenti periodici di anzianità già maturati, nel valore in cifra stabilito per il nuovo livello.

La Direzione provvederà a comunicare al lavoratore il suo passaggio a superiore livello a mezzo di comunicazione scritta nella quale saranno indicati:

- a) il livello cui il lavoratore viene assegnato;
- b) la nuova retribuzione mensile spettantegli suddivisa nei suoi elementi costitutivi.

Quando si tratti di sostituzione di un altro lavoratore per sua assenza temporanea dovuta a malattia, infortunio, gravidanza e maternità, aspettativa o servizio militare, il passaggio al livello superiore dovrà avvenire qualora l'assenza del sostituito divenga definitiva.

### ***Disposizioni particolari per gli operai***

Nelle stazioni di lavoro ricoperte da una squadra di operai, in caso di assenza di un componente della squadra, gli altri lavoratori percepiscono anche la retribuzione normale dell'operaio mancante sino alla sua sostituzione, sempre che lo sostituiscano nelle sue mansioni in aggiunta a quelle loro proprie.

All'operaio turnista che, per esigenze di turno, venga adibito per almeno tre giorni la settimana a mansioni proprie di un livello superiore a quello cui appartiene, sarà corrisposta per l'intera settimana la retribuzione afferente al livello superiore, fermi sempre restando gli aumenti di merito e di anzianità goduti nel livello di appartenenza.

## **9. Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato**

I passaggi di lavoratori dalla qualifica operaia a quella impiegatizia che siano stati o siano disposti dal 1° maggio 1980 in poi non comportano la risoluzione dell'originario rapporto di lavoro, che continuerà con il mantenimento dell'anzianità maturata a tutti i conseguenti effetti, ivi inclusi gli aumenti periodici di anzianità.

L'operaio al quale vengono temporaneamente ed in via del tutto eccezionale affidate mansioni impiegate dovrà avere per quel periodo almeno il medesimo trattamento economico degli impiegati avventizi svolgenti analoghe mansioni, senza che il decorso a tutti gli effetti della sua anzianità da operaio resti interrotto.

**10. L'art. 30 "Orario di lavoro", l'art. 30 bis, l'art. 30 ter, l'art. 31 "Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni – maggiorazioni" e l'art. 32 "Riposo per i pasti" sono sostituiti dalla normativa seguente  
che per l'art. 32 "Riposo per i pasti" costituisce condizione di migliore favore.**

La durata settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali, mentre, per i lavoratori addetti a mansioni discontinue di cui al punto 7, per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre le 60 ore settimanali per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere, ed oltre le 54 ore settimanali per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere e, per le lavorazioni nei periodi di stagionalità, quello prestato oltre gli orari previsti dalla legge.

Nei periodi di non lavorazione della barbabietola l'orario settimanale di lavoro verrà distribuito in cinque giorni di 8 ore ciascuno (dal lunedì al venerdì).

Ai soli fini contrattuali la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata, con decorrenza 1° gennaio 1993, in 39 ore settimanali, a tal fine utilizzando i riposi individuali di cui al comma 23 del presente articolo, con conseguente esclusione dei periodi di stagionalità.

Eventuali modifiche del regime di orario settimanale aziendali in atto (realizzazione delle 39 ore settimanali come media plurisettimanale e passaggio dalle 40 ore alle 39 e viceversa), in relazione a ragioni tecnico-organizzative e di mercato, saranno oggetto di confronto, nel rispetto dei criteri e delle indicazioni previste dal successivo comma 25, in un apposito incontro con la RSU che l'azienda dovrà attivare in ordine a tali programmazioni ed al godimento delle ore di riposo individuali - di cui al comma 23 del presente articolo, secondo i criteri stabiliti dai commi 23 e 25 - non utilizzati.

Le determinazioni dell'orario normale dei lavoratori faranno salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi ed agli impianti finalizzate alla migliore utilizzazione degli stessi.

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

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

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, il ricorso al lavoro straordinario è consentito a titolo esemplificativo nel caso di: impraticabilità delle strade; interruzioni di erogazione di energia; punte anomale di assenze dal lavoro; esigenze legate a commesse non prevedibili con vincolanti termini di consegna; necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; esigenze eccezionali connesse a imprescindibili lavori preparatori, accessori e complementari all'attività di produzione; necessità di far fronte ad impreviste esigenze connesse alla deperibilità delle materie prime con conseguenti ricadute sulla qualità delle stesse; necessità non programmabili connesse al ricevimento e/o spedizione di prodotti; necessità di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno (quali ad esempio bilanci, inventari). Del lavoro di cui sopra sarà data successiva comunicazione alla RSU o al Comitato esecutivo della stessa.

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

Per i lavori a turni avvicendati extra lavorazione barbabietola (es.: baritazione melassa, raffinazione greggio, produzione lievito ed alcool, confezionamento prodotti, ecc.), l'orario di 8 ore giornaliere e 40 settimanali è distribuito in 5 giorni, garantendosi comunque un riposo settimanale di 2 giorni mobili non consecutivi distribuiti a seconda della rotazione dei turni. Eventuali prestazioni straordinarie che fossero necessarie per tali lavorazioni saranno concordate come sopra con la RSU o con il Comitato esecutivo della stessa.

Nel caso di lavoro a turni, il lavoratore del turno cessante non potrà abbandonare il suo posto di lavoro se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

La Direzione aziendale concorderà con la RSU o con il Comitato esecutivo della stessa la distribuzione dell'orario di lavoro.

La Direzione aziendale provvederà ad affiggere in apposita tabella detto orario secondo le norme di legge.

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di riposi individuali di cui al comma 23 del presente articolo e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

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

\* \* \*

Fermo restando che agli effetti legali l'orario normale di lavoro è quello fissato dalla legge, si indicano come segue le percentuali di maggiorazione per prestazioni eccedenti le 40 ore settimanali, a turni, festive e notturne:

- a) il lavoro straordinario prestato oltre la 40a e fino alla 48a ora settimanale è compensato con la maggiorazione del 40%;
- b) il lavoro straordinario eccedente le 48 ore settimanali è compensato con la maggiorazione del 50%;
- c) il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali in regime di flessibilità viene compensato con la sola percentuale del 20%;
- d) è considerato lavoro a turni quello svolgentesi su due o più turni avvicendati e viene compensato:
  - con la maggiorazione del 10% per i turni diurni (tra le ore 6 e le 22);
  - con la maggiorazione del 30% per i turni notturni (tra le ore 22 e le 6).

Tali maggiorazioni si cumulano con quella del 40% prevista per il lavoro straordinario oltre la 40a e fino alla 48,2 ora settimanale (a + d), nonché con la percentuale del lavoro prestato in regime di flessibilità (c + d).

Le indennità per turni avvicendati competono a quei lavoratori che prestino attività continuativa a turno, avvicinandosi l'un l'altro agli stessi impianti ed alla stessa lavorazione, e ciò anche nell'ipotesi in cui gli orari nei turni non subiscano rotazione;

- e) è considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni festivi previsti dall'art. 34 (così come sostituito dal punto 11 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera"), eccezion fatta per il S. Patrono durante il periodo di lavorazione, ovvero quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale compensativo e viene compensato con la maggiorazione del 60%;
- f) è considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino e viene compensato con la maggiorazione del 60%;
- g) il lavoro straordinario notturno effettuato tra le ore 22 e le 6 e il lavoro straordinario festivo sono compensati con la maggiorazione del 60%;
- h) il lavoro dei guardiani che prestano servizio solo di notte (tra le ore 22 e le 6) viene compensato con la maggiorazione del 10%;
- i) i lavoratori che, dopo aver compiuto il loro orario di lavoro, fossero chiamati dal loro domicilio

fuori lavorazione in ore notturne, ed in lavorazione, fuori del loro turno, saranno compensati:

- per gli impiegati: con la maggiorazione dell'80% sul valsente orario della retribuzione normale mensile;
- per gli operai: con la maggiorazione dell'80% sulla retribuzione oraria normale, comprendendo nelle ore da compensarsi anche quelle del percorso da casa al luogo di lavoro e viceversa;

l) a decorrere dal 1° gennaio 1993 è istituita la seguente maggiorazione: lavoro domenicale con riposo compensativo 10%.

m) ferme restando le disposizioni di legge richiamate dal presente punto 10 (es. R.D. 1957/1923), ai lavoratori che nei periodi di stagionalità superino l'orario normale di cui al 1° comma sarà corrisposta una maggiorazione del 40% per il lavoro prestatato oltre la 40a e fino alla 48a ora settimanale e del 50% per il lavoro eccedente le 48 ore settimanali.

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

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

Le maggiorazioni di cui al presente articolo vanno conteggiate sul valsente orario che si determina dividendo la retribuzione normale mensile per 174. Le ore non lavorate per ferie, congedo matrimoniale, festività nazionali ed infrasettimanali, permessi retribuiti, malattie ed infortuni saranno computate ai fini del calcolo dell'orario settimanale di lavoro.

Le Parti confermano che le maggiorazioni di cui ai punti 7, 10, 18 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera", in quanto comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto.

Fermo restando quanto già previsto dal 12° comma del successivo paragrafo "Flessibilità" del presente articolo, ove le lavoratrici madri e i lavoratori padri nei primi 24 mesi di vita del bambino, manifestino l'interesse a percepire le sole maggiorazioni concernenti prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario, l'azienda accoglierà le relative richieste di accantonamento su un conto individuale (c.d. Banca ore) delle ore effettuate a tale titolo.

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

\* \* \*

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

Diverse modalità di utilizzo formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e la RSU avuto riguardo alle necessità tecnico-produttive, ai periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.

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

\* \* \*

1) Fermo restando l'orario normale di 40 ore settimanali, il monte ore annuo di 68 ore di riduzione di cui al CCNL 22 giugno 1987 è elevato, per tutti i lavoratori, a 72 ore a partire dal 1° gennaio 1993 ed a 76 ore a partire dal 1° ottobre 1994 a titolo di riposi individuali e a 80 ore a partire dal 1° gennaio 2027.

Detta riduzione maturerà per dodicesimi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro; a tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni;

2) per i lavoratori adibiti a lavoro su tre turni a ciclo continuo - con riposi a scorrimento - durante la campagna bieticolo-saccarifera, è prevista l'ulteriore maturazione rispetto a quanto indicato al punto 1), di 8 ore di riduzione, a partire dal 1° ottobre 1994 a titolo di riposi individuali.

L'attribuzione di tali maggiori quote di riduzione d'orario a questi lavoratori dovrà essere disposta in proporzione diretta al periodo lavorato a ciclo continuo nell'anno solare.

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

A decorrere dal 1° gennaio 2026 i riposi di cui al comma precedente sono incrementati di 4 ore e di ulteriori 4 ore a decorrere dal 1° gennaio 2027. Restano invariate le modalità di godimento.

- 3) a far data dal 1° gennaio 1996 a tutti i lavoratori che prestano la loro opera in turni normali tre per sei o tre per sette a ciclo continuo con riposi a scorrimento, sarà attribuita una ulteriore riduzione di orario pari a trenta minuti primi per ogni turno notturno settimanale effettivamente lavorato. La riduzione di orario di cui al presente punto 3) sarà attribuita a titolo di riposi individuali.

Le riduzioni d'orario di cui sopra avverranno in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda nonché per l'assenza obbligatoria per maternità.

Una diversa utilizzazione di tale ulteriore periodo di riduzione dell'orario individuale sarà oggetto tra la Direzione aziendale e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa di un esame che tenga conto delle necessità tecnico-produttive, dei periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali. La riduzione di cui al precedente comma non è cumulabile con quanto eventualmente già in atto o concordato a titolo analogo (permessi, ferie, ecc.) e secondo modalità e criteri di cui al Protocollo d'intesa 22/1/1983.

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

Per quanto concerne la riduzione dell'orario di lavoro, nelle sue quantità e termini concordati, resta inteso infine che essa anche nei lievifici e nelle distillerie non dovrà incidere sulla continuità del ciclo produttivo e dei relativi turni.

\* \* \*

## PROGRAMMAZIONE ANNUALE DEGLI ORARI DI LAVORO

Nell'intento di assicurare la più razionale utilizzazione degli impianti ai fini del conseguimento di un sempre migliore livello di produttività e di salvaguardia dei livelli qualitativi di produzione nonché, comunque, delle punte di maggiore intensità produttiva e confermando l'esclusione dei periodi di attività stagionali, tenendo anche conto degli aspetti sociali di interesse dei lavoratori, entro il 1° trimestre di ciascun anno si svolgerà un incontro a livello aziendale nel corso del quale, previa illustrazione della Direzione aziendale alla RSU, saranno esaminati i programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie, all'utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle ex festività e di quelli a titolo di riduzione d'orario, dei riposi individuali non utilizzati ai fini del raggiungimento della prestazione normale di 39 ore, nonché le prospettive - ragionevolmente prevedibili - di utilizzo della flessibilità degli orari, di significativi ricorsi al lavoro straordinario, alle assunzioni dovute alla stagionalità della produzione e dei consumi.

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

Ove, nel corso dell'anno, dovessero presentarsi esigenze di variazione rispetto alla pro-

grammazione per i singoli istituti, anche in relazione alle esigenze di flessibilità complessiva che caratterizzano taluni settori, in appositi incontri si procederà all'aggiornamento di programmi e previsioni.

\* \* \*

### **DICHIARAZIONE COMUNE**

Tenuto conto di quanto previsto in materia di orario nel presente contratto, le Parti confermano che il ricorso al lavoro straordinario avverrà nello spirito delle intese interconfederali e nel rispetto delle specifiche normative contrattuali.

### **FLESSIBILITÀ**

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

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 alle 40 ore settimanali entro il limite di 48 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori a 40 ore. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alla RSU.

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

Per le ore prestate oltre l'orario di 40 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 20% da liquidarsi nei periodi di superamento.

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

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

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

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

\* \* \*

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

Le Parti, nel confermare l'impianto normativo del punto 10 delle "Disposizioni Specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possano essere attivati negoziati per la definizione di intese, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera azienda o a parti di essa, che prevedano il ricorso a soluzioni di orario ulteriori e diverse rispetto a quanto previsto dal suddetto punto 10.

Tali intese potranno anche individuare, per i dipendenti coinvolti, diverse articolazioni dell'orario di lavoro inferiori a quello del citato punto 10, correlando la distribuzione nel tempo, la durata e la remunerazione della prestazione.

Le suddette intese a livello aziendale potranno altresì consentire ai lavoratori interessati da prestazioni eccedenti quanto contemplato dal summenzionato punto 10 di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare anche individualmente nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione (ad esempio banca ore).

I predetti riposi compensativi accantonati nella Banca ore potranno essere individualmente utilizzati, sempre nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione, anche per l'osservanza di festività religiose diverse da quelle di cui al citato punto 10.

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

\* \* \* \* \*

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore com-

prese le ore di straordinario - di cui al comma 2, art. 4 del D.lgs. n. 66/2003 - la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi.

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

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

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

#### **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.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

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

### **11. L'art. 34 "Giorni festivi festività infrasettimanali e nazionali" è sostituito dal seguente:**

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti tali dallo Stato a tutti gli effetti civili e cioè:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) le festività nazionali del:
  - 25 aprile
  - 1° maggio
  - 2 giugno
- c) le festività infrasettimanali del:
  - Capodanno (1° gennaio)
  - Epifania (6 gennaio)

- Lunedì dopo Pasqua
- Assunzione (15 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- S. Natale (25 dicembre)
- 26 dicembre.

È inoltre considerata festività il S. Patrono del luogo ove il dipendente lavora salvo quanto disposto dal punto 10 lett. e) delle “Disposizioni specifiche per gli addetti all’industria saccarifera”<sup>30</sup>.

Lo speciale trattamento economico previsto per gli operai per le festività nazionali e per le festività infrasettimanali, per il quale si fa riferimento alle norme di legge ed agli Accordi Interconfederali che disciplinano la materia, viene esteso anche agli impiegati.

Per la festività del S. Patrono del luogo ove il dipendente lavora, sarà fatto al lavoratore il trattamento economico previsto per le festività infrasettimanali di cui alla lettera c) salvo quando detta festività cada in periodo di lavorazione. In detto caso, tra la Direzione e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa si concorderà altra giornata compensativa ad ogni effetto da stabilirsi in periodo di non lavorazione.

Qualora qualcuna delle festività infrasettimanali dovesse cadere di sabato o di domenica, tra la Direzione e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa si potrà concordare altra giornata compensativa ad ogni effetto: così pure qualora la ricorrenza del S. Patrono coincidesse con una festività nazionale od infrasettimanale.

Per quanto concerne le festività abolite con la legge 5 marzo 1977, n. 54 ed il D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, le quattro ex festività religiose sono state sostituite con i riposi individuali di cui al comma 22, punto 10 “Disposizioni specifiche per gli addetti all’industria saccarifera”, mentre per la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, il lavoratore beneficerà del trattamento economico per le festività che coincidono con la domenica.

## **12. L’art. 35 “Ferie” è sostituito dal seguente:**

Tutti i lavoratori avranno diritto ogni anno ad un periodo di ferie retribuite come segue:

- 22 giorni per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti (per gli operai pari a 176 ore);
- 25 giorni per anzianità di servizio oltre i 3 anni compiuti (per gli operai pari a 200 ore).

Le ferie avranno normalmente carattere continuativo e la loro epoca sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo fra le parti e, di norma, nel periodo compreso dalla

<sup>30</sup> Per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma la giornata del 29 giugno: SS. Pietro e Paolo.

fine all'inizio della campagna.

Dal computo delle ferie sono esclusi i giorni festivi e le assenze giustificate di qualsiasi natura.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa delle ferie.

L'azienda può richiamare in via del tutto eccezionale l'assente prima del termine del periodo di riposo quando necessità di servizio lo richiedono, fermo restando il diritto del dipendente di completare il periodo stesso in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle eventuali spese di viaggio di andata ed eventuale ritorno.

Qualora il lavoratore nel suo periodo feriale fosse stato fuori sede avrà diritto al rimborso delle spese per andata ed eventuale ritorno.

In caso di sopravvenuta malattia durante il periodo delle ferie, è sospeso il periodo feriale con decorrenza dalla data della presentazione o dell'invio del certificato medico.

Nel caso di concessione di ferie collettive, al lavoratore che non ha maturato il diritto alle ferie intere, spetterà la frazione proporzionale ai mesi interi di servizio.

Ai fini della maturazione del diritto alle ferie, il periodo di servizio superiore ai 15 giorni sarà considerato mese intero.

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente avrà diritto alla corrispondente indennità sostitutiva in proporzione ai dodicesimi maturati.

I periodi di ferie fruiti con durata settimanale incideranno sulla spettanza nella misura di 5 giorni.

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

#### **NOTA A VERBALE**

Le ferie sono godute in via posticipata, ma esse maturano via via dal primo mese di servizio, senza alcuna carenza.

Da ciò discende che, nel passaggio da uno scaglione ad un altro, dal giorno successivo alla scadenza dello scaglione inferiore comincia a maturare l'aliquota relativa allo scaglione superiore e in caso di necessità di valutare la frazione di ferie sarà a tale nuovo scaglione che

ci si dovrà riferire.

Es.: Operai: fino al compimento del 3° anno: ore 176 all'anno; dal primo giorno del 4° anno comincia a decorrere la misura di ore 200.

### **DICHIARAZIONE COMUNE**

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

### **NORMA TRANSITORIA**

Restano ferme le condizioni di miglior favore acquisite dagli impiegati in forza che abbiano maturato, alla data del 1° agosto 1974, il 10° anno di anzianità di servizio o che abbiano maturato tale anzianità entro il 31 luglio 1976.

## **13. L'art. 47 "Malattia e infortunio non sul lavoro" e l'art. 48 "Infortunio sul lavoro" sono sostituiti dal seguente:**

### **A) INFORTUNI SUL LAVORO**

Ogni infortunio sul lavoro, quando anche consenta la continuazione della normale attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le cure di soccorso immediato ed effettuate le denunce di legge.

#### ***Conservazione del posto***

In caso di infortunio sul lavoro, come pure in caso di malattia contratta in servizio per causa di servizio, i lavoratori non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato avranno diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica o comunque per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

#### ***Trattamento economico***

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

Tale integrazione, qualora nei periodi di lavorazione della barbabietola la prestazione complessiva fosse prestabilita in 48 ore settimanali distribuite in sei giorni non in regime di flessibilità (cfr. paragrafo c) del punto 10) si riferirà all'intera predetta complessiva prestazione.

I lavoratori infortunati sul lavoro avranno diritto alla corresponsione della retribuzione normale dell'intera giornata in cui è avvenuto l'infortunio.

I lavoratori che fossero trattenuti per prestare la loro opera di assistenza o soccorso saranno retribuiti per tutto il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Agli impiegati le aziende corrisponderanno o integreranno la normale retribuzione fino alla guarigione clinica o alla dichiarazione di invalidità.

## **B) MALATTIE ED INFORTUNI NON SUL LAVORO**

L'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda entro l'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e 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 2 giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico all'Inps, da parte del medico curante o di altra struttura sanitaria pubblica.

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

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

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

### ***Conservazione del posto - Periodo di comporta***

In caso di malattia od infortunio non sul lavoro regolarmente accertati, i lavoratori non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato avranno diritto alla conservazione del posto per i periodi di tempo di seguito indicati (purché non si trovino in stato di preavviso per già comunicato licenziamento o dimissioni):

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: 186 giorni di calendario;
- b) anzianità oltre i 5 anni: 365 giorni di calendario.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti mas-

simi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti per il caso previsto dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

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

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

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

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

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

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

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

Le Parti, a fronte di un intervento normativo che detti una specifica disciplina di tali ipotesi, valuteranno congiuntamente gli eventuali e necessari interventi.

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

A tal fine la Direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corri-

sponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti della misura del preavviso e della rivalutazione del T.F.R. maturato al momento di fine comparto.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto anche in caso di Tbc. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'Inps.

### **PRIMA NOTA A VERBALE**

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

Nel rapporto di lavoro part-time verticale il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 24 mesi nel caso di più assenze, verrà riproporzionato a livello aziendale in relazione alla durata della prestazione concordata. Detto periodo non potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata.

### **Trattamento economico**

#### **Operai**

Le aziende integreranno senza carenza alcuna fino ad un massimo di 186 giorni di calendario il trattamento economico percepito dagli operai ammalati, in base alle norme legislative in materia di assistenza malattia, con un importo giornaliero fino al raggiungimento del 100% della retribuzione normale.

Per gli operai ammalati aventi un'anzianità di oltre 5 anni compiuti, si prevede un trattamento economico pari al 50% della retribuzione normale fino ad ulteriori 179 giorni di calendario di malattia.

Tale integrazione, qualora nei periodi di lavorazione della barbabietola la prestazione complessiva fosse prestabilita in 48 ore settimanali distribuite in sei giorni non in regime di flessibilità (cfr. paragrafo c) del punto 12), si riferirà all'intera predetta complessiva prestazione.

#### **Impiegati**

Resta ovviamente fermo nelle sue forme, modalità e limiti, il trattamento economico degli

impiegati<sup>31</sup>.

## DISPOSIZIONI COMUNI PER LA MALATTIA E GLI INFORTUNI SUL LAVORO E NON

Al termine del periodo di assenza dal lavoro, il lavoratore dovrà presentarsi alla Direzione aziendale per ricevere disposizioni relativamente alla ripresa del proprio lavoro: la Direzione prima di riammetterlo in servizio potrà sottoporlo a visita medica di controllo da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico onde accertarne l' idoneità fisica.

Ove dalla malattia o dall' infortunio derivi una minorazione parziale della capacità lavorativa del lavoratore, le condizioni del rapporto di lavoro potranno essere adeguatamente modificate in relazione alla minorata capacità lavorativa del lavoratore stesso.

I periodi di malattia e dell' inabilità al lavoro verranno computati a tutti gli effetti dell' anzianità di servizio, nei limiti di cui al 4° comma del precedente punto B) del presente articolo.

Le aziende possono richiedere il controllo delle assenze per infermità attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

Ai lavoratori non in prova con contratto a tempo determinato, il trattamento di malattia od infortunio di cui al presente articolo sarà applicato, in conformità delle vigenti disposizioni di legge, sino alla scadenza del termine prefissato. In caso di malattia l' integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l' indennità economica da parte dell' Inps e comunque sempre non oltre la scadenza del termine prefissato.

Le aziende anticiperanno, in conformità e nei limiti delle vigenti norme di legge, anche le indennità a carico degli istituti assicuratori, a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte degli istituti predetti od altro sistema analogo.

## REPERIBILITÀ IN CASO DI ASSENZA DAL LAVORO PER MALATTIA O INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziative dell' ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite

<sup>31</sup> Detto trattamento economico, fermo restando i nuovi periodi di conservazione del posto, resta, quindi, riferito agli scaglioni del precedente CCNL. 12 luglio 1974. La normale retribuzione per gli impiegati sarà quindi corrisposta per:

- 6 mesi fino a 5 anni di anzianità;
- 8 mesi da oltre 5 fino a 10 anni di anzianità;
- 12 mesi oltre 10 anni di anzianità.

di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 68. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

## **DICHIARAZIONE SU PATOLOGIE DI PARTICOLARE GRAVITÀ E SU STATI DI TOSSICODIPENDENZA**

### ***A) Patologie di particolare gravità***

Per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori in condizioni di:

- uremia cronica;
- talassemia ed emopatie sistematiche;
- neoplasie;

si fa innanzitutto riferimento alla prassi Inps applicativa delle disposizioni assistenziali vigenti.

Al di fuori dell'ambito entro il quale dette disposizioni ravvisino uno stato morbosissimo assistibile, le aziende concederanno compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che denuncino le condizioni sopra indicate, permessi ai sensi dell'art. 40 del vigente CCNL.

Analoghi permessi, sempre ai sensi dell'art. 40 del presente CCNL, potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

La richiesta dei permessi di cui sopra va formulata con congruo anticipo.

### ***B) Stati di tossicodipendenza***

I permessi di cui al precedente punto A) potranno essere anche accordati, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti per i quali vi sia la documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche.

Fermo restando quanto sopra, ai sensi e per gli effetti del Testo Unico, delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali e di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conser-

vazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

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

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

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

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

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

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

In occasione dei suddetti periodi di aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

#### **NOTA A VERBALE**

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla L. 297/1982, su richiesta del lavoratore l'azienda concederà l'anticipazione del Trattamento di fine rapporto per le spese da sostenere per le patologie di cui ai precedenti punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza).

#### **14. L'art. 50 "Modalità di corresponsione della retribuzione"**

**è sostituito dal seguente,**

**che sostituisce pure la Mensilizzazione dell'art. 51 "Trattamento economico":**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO - MODALITÀ DI CORRESPONSIONE**

##### **1) Composizione della retribuzione**

A tutti gli effetti del presente contratto si conviene:

Per retribuzione di fatto si intende l'importo risultante dalla somma dei seguenti elementi:

- a) minimo tabellare contrattuale riferito al livello di appartenenza;
- b) eventuali aumenti di merito;
- c) eventuali aumenti periodici di anzianità.

Per retribuzione normale si intende l'importo risultante dalla somma dei seguenti elementi:

- a) retribuzione di fatto come sopra definita;
- b) quote consolidate dell'indennità di contingenza.

Per retribuzione globale si intende l'importo risultante dalla somma dei seguenti elementi:

- a) retribuzione normale come sopra definita;
- b) tutte le indennità continuative e di ammontare determinato, concessioni in natura che abbiano carattere di retribuzione, nonché eventuali retribuzioni a percentuali.

Nelle retribuzioni di fatto, normale, globale di cui sopra, si terrà conto anche del premio di produzione fisso mensile di cui al paragrafo 2) del punto 17 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" per i riflessi su tutti gli istituti contrattuali, eccezion fatta, ovviamente, per i seguenti istituti:

- Aumenti periodici di anzianità	(Punto 15 Disp. spec.)
- Indennità maneggio denaro	(Punto 18 Disp. spec.)
- Compenso per trasferimento	(Punto 20 Disp. spec.)
- Maggiorazione di zona	(Punto 26 Disp. spec.)
- Indennità stazioni disagiate	(Art. 57)

## **2) *Trattamento economico***

Il trattamento economico è quello risultante dall'art. 51 "Trattamento economico" del CCNL Industria alimentare e da quanto previsto all'art. 51 bis "Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello" del CCNL Industria alimentare.

Per la determinazione della quota oraria della retribuzione normale si divide la retribuzione normale mensile per 174.

## **3) *Modalità di corresponsione della retribuzione***

La corresponsione della retribuzione verrà effettuata a periodi mensili, secondo le consuetudini ed avverrà con l'osservanza delle modalità di legge.

Le retribuzioni mensili di cui alle corrispondenti tabelle dell'art. 51 si realizzano con una prestazione lavorativa di 40 ore settimanali. Le ore non lavorate per ferie, congedo matrimoniale, festività nazionali ed infrasettimanali, permessi retribuiti, malattia e infortunio saranno computate ai fini del calcolo dell'orario settimanale di lavoro.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte non contestata.

Agli operai sarà corrisposto, se richiesto, un acconto pari a circa il 90% della quota parte della retribuzione normale mensile relativa alle prestazioni effettuate.

Non saranno accettati reclami sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata

FAI - CISL • FLAI - CGIL • UILA - UIL  
ANCIT, ANICAV, ASSICA, ASSITOL,  
ASSOBIBE, ASSOBIARRA, ASSOLATTE,  
FEDERVINI, MINERACQUA, UNAITALIA,  
UNIONE ITALIANA FOOD, FEDERPRIMA



Alimenta il tuo domani

