

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

Verbale di accordo

Il giorno 31 luglio 2007 in Roma

tra

AGCI-AGRITAL
LEGACOOP-AGROALIMENTARE
FEDAGRI-CONF COOPERATIVE

e

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

si è concordato di rinnovare il CCNL 22 luglio 2003 per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari scaduto il 31 maggio 2007 alle condizioni e con le modifiche previste negli allegati.

Letto, approvato e sottoscritto.

AGCI-AGRITAL



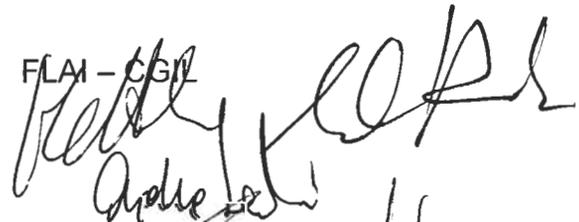
FEDAGRI-CONF COOPERATIVE



LEGACOOP-AGROALIMENTARE



FLAI - CGIL



FAI - CISL



UILA - UIL



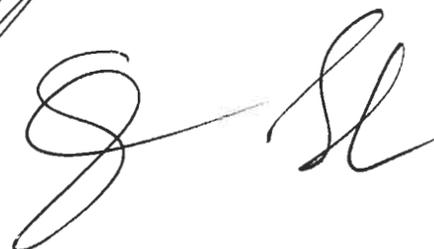
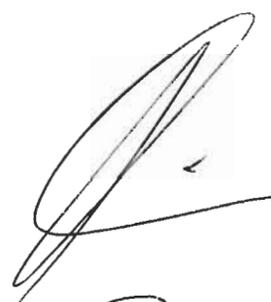
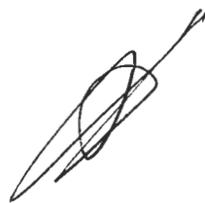
Art. 4 – Procedure di rinnovo degli accordi di 2° livello

Omissis

Sostituisce la precedente nota a verbale:

Nota a verbale

“Fermo restando quanto previsto al 1° comma del presente articolo, la ricontrattazione degli accordi conclusi in attuazione del protocollo di settore 7 febbraio 1994 non potrà, comunque, aver luogo prima del gennaio **2010**.”



Art. 5 – premio per obiettivi

Omissis

A far data dal 1 gennaio 2010, le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi di cui al presente articolo, erogheranno in sostituzione dello stesso il premio di cui alla tabella di seguito riportata:

Livello	Parametro	Premi dall' 1/1/2010
1°A	230	€. 36,93
1°	200	€. 32,11
2°	165	€. 26,49
3°A	145	€. 23,28
3°	130	€. 20,88
4°	120	€. 19,27
5°	110	€. 17,66
6°	100	€. 16,06



Art. 6 – Diritti di informazione. Confronto

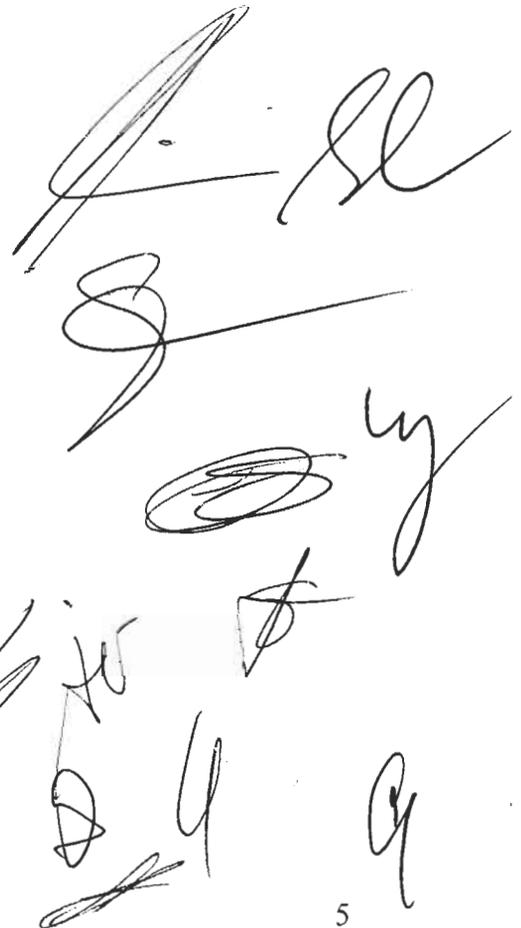
Aggiungere alla fine della lettera c) livello aziendale:

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

Aggiungere in calce all’art. 6, dopo la Nota a verbale, la seguente Norma transitoria:

Norma transitoria

Le parti si incontreranno entro il 31.12.2007 per esaminare gli effetti prodotti sulla disciplina contenuta nel presente art. 6 dalla normativa introdotta dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, concernente l’attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori. In tale ottica le Parti valuteranno la necessità di armonizzare il dettato contrattuale con il disposto legislativo, con particolare riferimento ai rinvii che il provvedimento medesimo opera nei confronti della contrattazione collettiva.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a vertical column on the right side of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials or short names.A handwritten signature or set of initials in black ink, located in the lower-left quadrant of the page.A handwritten signature or set of initials in black ink, located below the first signature in the lower-left quadrant.

Art. 7 - Relazioni industriali
(*sostituisce il precedente art. 7*)

Premessa

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

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

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

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

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

A) Comitato di indirizzo

Le Parti convengono di costituire il Comitato di indirizzo, organismo con funzioni di indirizzo politico-strategico, che si riunisce almeno due volte l'anno

(Handwritten signatures and initials)

ed ogniqualvolta ne faccia richiesta una delle Parti, composto in termini paritetici dai Segretari Generali di Fai, Flai e Uila e dai Presidenti delle Associazioni Cooperative stipulanti. Scopo di tale Organismo è quello di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati tra le Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, di monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziativa di interesse del settore, nonché in tema di articolazioni e risorse di competenza dell'Osservatorio Nazionale di settore.

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

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

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

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

Dichiarazione comune

Le Parti concordano che il Comitato di indirizzo si riunirà entro il 30/09/07 per definire le modalità di costituzione e funzionamento del Fondo aiuti e solidarietà di cui all'art. 65 del CCNL 22.07.2003.

B) Osservatorio Nazionale - Sezione di Settore -

Al fine di raccogliere, elaborare ed utilizzare gli elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico sui temi di rilevante interesse reciproco sotto indicati, le parti si impegnano a realizzare entro il periodo di validità del CCNL, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al punto 5 del Protocollo interconfederale del 5.4.1990 una sezione apposita riguardante la cooperazione del settore con lo scopo precipuo di ricerca, informazione, analisi su temi di supporto al confronto quali:

- a) politiche industriali di settore e comparto;
- b) nuove iniziative produttive e tendenze del decentramento produttivo;
- c) stato e sviluppo della ricerca applicata, nuove tecnologie innovative di prodotto e di processo;
- d) andamento ed analisi congiunturali sui diversi comparti con particolare riferimento al rapporto agricoltura-industria, importazioni-esportazioni, andamento dei prezzi delle materie prime e dei prodotti finiti;
- e) natura e caratteristica delle transazioni, partecipazioni ed acquisizioni di aziende di rilevanza nazionale e settoriale da parte di aziende estere in Italia e di italiane all'estero;

f) gestione del mercato del lavoro e politica attiva del lavoro, formazione professionale come raccordo tra domanda ed offerta di lavoro;

g) collocazione lavorativa qualitativa e quantitativa femminile e concrete iniziative per promuovere una effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne;

h) analisi sullo stato e sullo sviluppo organizzativo, nonché sui livelli di efficienza/efficacia del sistema di imprese;

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

l) problemi relativi all'eliminazione delle fonti di rischio e tossicità per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, la salute del consumatore, la difesa dell'equilibrio ecologico ed ambientale;

m) con particolare riferimento ai precedenti punti c) ed f) si ravvisa l'opportunità di attivare le opportune iniziative al fine di favorire iniziative che coinvolgono a livello intersettoriale il Movimento cooperativo e le Confederazioni sindacali. Le parti ricercheranno altresì di correlare tali attività a livelli interimprenditoriali con attività di analisi e ricerca allargata a tutto il settore alimentare.

n) le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea con riferimento anche all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della Pac, ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;

o) le linee di politica agroindustriale, **nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare**, anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;

p) l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita a livello nazionale ed europeo;

q) l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle **terziarizzazioni**, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;

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

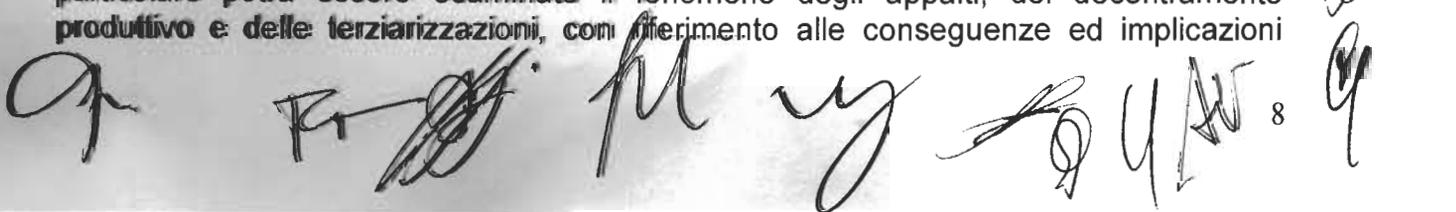
s) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento consuntivo della stessa.

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

B1) Commissione territoriale dell'Osservatorio nazionale

Entro i termini di tempo previsti per la costituzione della sezione dell'osservatorio nazionale e **previa istruttoria compiuta nell'ambito del Comitato di indirizzo di cui alla precedente lettera A)**, nelle regioni nelle quali la densità delle cooperative del settore è particolarmente significativa, potranno essere costituite **commissioni paritetiche** con il compito di collegarsi con l'osservatorio nazionale per **richiedere o collaborare** a ricerche interessanti, nell'ambito del territorio, la cooperazione del settore.

In tale contesto al fine di fornire un supporto alle Parti stipulanti il CCNL, in particolare potrà essere esaminato il fenomeno degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni



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

riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro.

C) Comitati bilaterali

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

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

1) Scopi e funzioni

I comitati paritetici hanno scopi conoscitivi e consultivi.

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

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

2) Struttura dei Comitati

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

Esaurito il proprio compito, i Comitati si sciolgono.

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

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

3) Procedure

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

D) Commissione paritetica Pari opportunità



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

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

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

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

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

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

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

f) individuare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

g) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno. Le Parti si impegnano ad adeguare la normativa contrattuale in caso di emanazione di un provvedimento legislativo che demandi alla contrattazione nazionale modalità applicative e/o norme attuative, nei termini eventualmente fissati dalla legislazione di rinvio.

h) esaminare eventuali fenomeni di mobbing e di molestie sessuali.

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

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

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

D1) Sostegno dell'occupazione femminile e azioni positive.

Le parti considerano della massima importanza la crescita e la qualità dell'occupazione femminile nella cooperazione di trasformazione di prodotti agricoli, e, conseguentemente, si impegnano ad adottare un insieme di azioni a favore della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrato sulle seguenti priorità: **facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile; favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità); migliorare l'efficienza**



organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne.

Ai fini di cui sopra, le Parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, entro il 31.12.2007 forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché a promuovere specifiche iniziative formative – anche usufruendo dell'attività del Comitato Nazionale per la Formazione di cui alla successiva lettera E)- destinate alle lavoratrici dipendenti delle industrie alimentari, attraverso l'elaborazione di piani ad hoc da individuare ed attuare nell'ambito del predetto Comitato, anche attraverso la predisposizione di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive di cui alla Legge n. 125/1991 e alla Legge n. 53/2000.

E) Comitato Nazionale per la Formazione

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

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

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

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

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

Per quanto attiene alle ulteriori modalità di funzionamento e strumentazione le Parti rinviando ai principi/criteri che saranno adottati nell'ambito di un apposito regolamento, da approvarsi a cura delle Parti medesime entro il 30.09.2007.

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

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

Il Comitato avrà in particolare il compito di:

- tenere il rapporto con le Istituzioni nazionali, regionali e/o provinciali preposte alla formazione professionale;
- essere interlocutore attivo e supporto all'attività dell'Osservatorio Nazionale di Settore in materia di formazione professionale e degli altri Osservatori previsti dal presente contratto;
- essere interlocutore del Fondo interprofessionale per la formazione continua – Foncoop (costituito da AGCI, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil in applicazione delle legge 388/2000) – per quanto attiene ai progetti per i settori dell'industria alimentare;

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

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

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

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

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

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

Impegno a verbale

Le parti firmatarie, in considerazione dell'oggettiva sussistenza di elementi che rendono il presente CCNL contiguo a quelli per le cooperative e i consorzi agricoli e per il settore forestale, di cui le stesse parti sono, seppure non esclusivamente, firmatarie, e ritenendo opportuno promuovere un'azione di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti relazionali e bilaterali, di cui al presente articolo, con analoghe strumentazioni previste negli altri due citati CCNL, con l'obiettivo quindi di rendere maggiormente praticato il sistema di relazioni sindacali, si impegnano a proporre questa ipotesi di lavoro agli altri due tavoli contrattuali ed alle parti ivi presenti e, a seguito di analogo impegno contrattuale, a definire specifiche intese per dare seguito al presente impegno.

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

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

Art. 8 – Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro (nuovo titolo)

Omissis

Sostituisce il precedente punto B)

B) Modalità di consultazione – Informazioni e documentazione aziendale

Le Parti, nel considerare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale elemento essenziale e imprescindibile di un corretto sviluppo delle attività produttive, concordano sull'opportunità di accrescere e consolidare la consapevolezza dell'importanza di tali temi attraverso opportune iniziative informative e formative dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in tutte le articolazioni produttive e logistiche dell'azienda.

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

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

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

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

Omissis

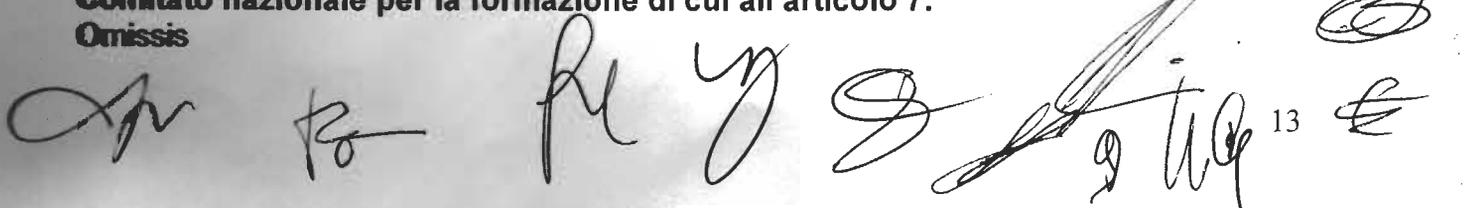
Inserire tra precedenti lettere D) ed E)

E) Permessi per la formazione del rappresentante per la sicurezza

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

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

Omissis



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a circled signature on the right. A page number '13' is visible near the bottom right.

Art. 10 - Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni.

L'articolo 10 è sostituito dal seguente:

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

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

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 al rispetto delle norme contrattuali stipulate dalle Associazioni comparativamente più rappresentative per entrambe le parti, nello spirito dell'Accordo sottoscritto il 31 maggio 2007 tra le Centrali Cooperative e CGIL, CISL e UIL, del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse.

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

In particolare le aziende, nella logica di una sempre più responsabile attenzione nei confronti del fattore umano e riconoscendo il valore sociale della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, si rendono disponibili ad ampliare il quadro informativo previsto dal Dlgs. 626/94 prevedendo, in occasione dell'incontro annuale (di cui alla legge citata), l'illustrazione di notizie relative alle attività appaltate, con specifico riferimento ai seguenti argomenti:

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

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

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

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

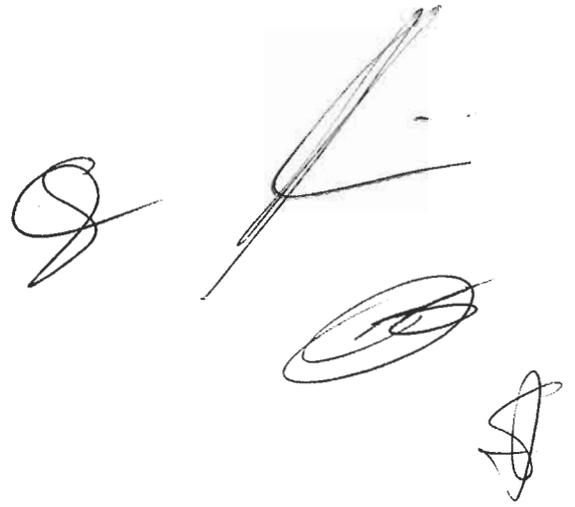
- sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;
- su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione complessiva ciò per consentire alle Organizzazioni Sindacali la conoscenza delle conseguenze sui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



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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, in relazione alla norma di cui al comma 4 del presente articolo, dichiarano di voler regolamentare con tale norma unicamente la tematica delle terziarizzazioni, senza con ciò né regolamentare né preconstituire soluzioni in merito allo status complessivo del socio-lavoratore, la cui materia è di competenza delle rispettive Parti Confederali e la cui definizione normativa è stata data con la Legge 142/01 e successive modificazioni e integrazioni.

A cluster of four handwritten signatures in black ink, located in the upper right quadrant of the page. The signatures are stylized and vary in complexity.A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are large and bold, while others are smaller and more delicate. The signatures appear to be from various individuals or representatives.

Art. 11 - Diritti sindacali

B) Assemblea (*Sostituisce precedente lettera B*)

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

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

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

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. The initials 'RL' are prominent on the right side, and 'TR' is visible on the left. The page number '16' is located at the bottom right corner.

Art. 17 - Disciplina del rapporto a tempo determinato

Il penultimo comma dell'art. 17 è modificato come segue:

“Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni con riferimento alle medesime ipotesi di cui al quartultimo comma, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare. **A decorrere dal 1 gennaio 2008 detta percentuale è incrementata all'80%.”**

Inserire alla fine dell'articolo 17:

“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”.



17

Art. 18 - Lavoro a tempo parziale

L'articolo 18 è sostituito come segue:

La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente e nel modo cd. misto; il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

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

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

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

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

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

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

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, co. 2 e dall'art. 3, commi 7, 8, 9 del DLgs n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del DLgs 276/03, all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

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

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

g

sl

AV
#

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi a), di cui al comma 7 del presente articolo, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale (clausola di flessibilità) dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 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 dall'ipotesi b), di cui al comma 7 del presente articolo, l'azienda ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità saranno compensate secondo una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma 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 riguardo al part-time orizzontale, 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, fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, del D.Lgs. n. 61 del 2000.

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

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

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

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

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

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

A series of handwritten signatures and initials are located at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. The page number '19' is visible at the bottom right.

del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

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

Chiarimento a verbale

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

Nota a verbale

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

Handwritten signature and initials in black ink, including a large stylized 'S' and 'L'.Handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'y'.Handwritten signature in black ink, appearing as 'SL'.Handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'S'.Handwritten signature in black ink, appearing as 'M S'.Handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'S'.Handwritten signature in black ink, appearing as 'U G'.

Art. 21 – Classificazione dei lavoratori

1) *classificazione (sostituisce l'articolo fino a "Declaratorie")*

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

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

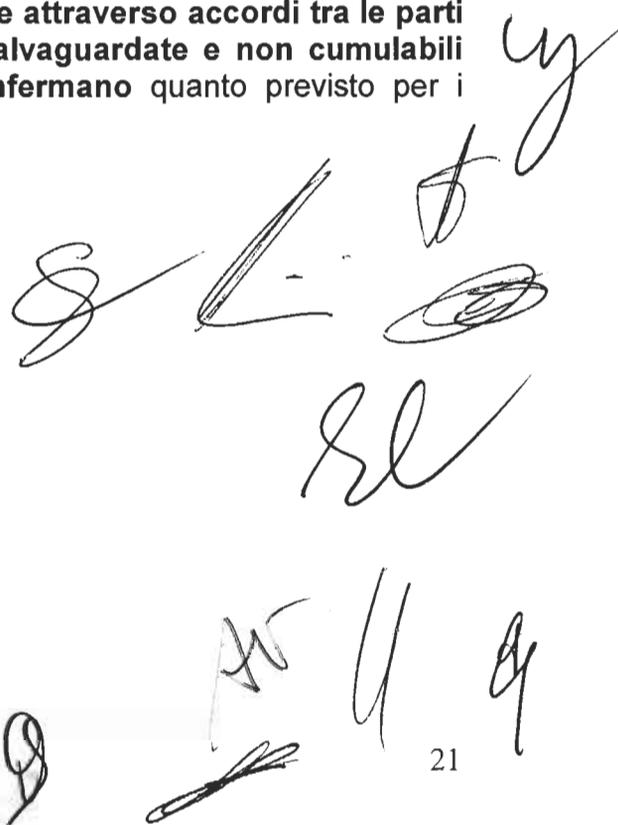
In tale ottica le Parti convengono che a livello aziendale, **a far data dal 1.1.2008, si proceda**, a fronte di innovazioni tecnologiche e/o organizzative, ad esami congiunti che, sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e della polifunzionalità (intesa come esercizio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

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

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

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

omissis

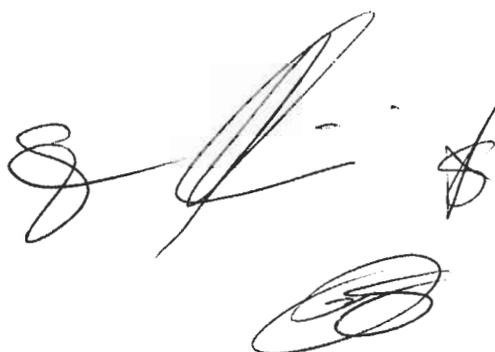


Handwritten signatures and initials scattered across the bottom right of the page, including a large signature 'y', 'SL', 'RL', 'M', 'U', 'd', and others.

Art. 23 - Quadri

Sostituire il comma 7 con il seguente:

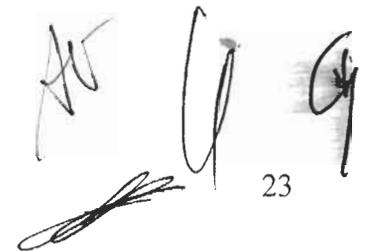
"A decorrere dal 1.6.2007 la misura minima della indennità di funzione è di €. 120,00 (centoventi) per i quadri di livello 1A e di €. 90,00 (novanta) per i quadri di primo livello.

Handwritten signature and initials in black ink, consisting of a large stylized signature and a smaller set of initials below it.A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right side of the page.

Art. 27 - Orario di lavoro

Inserire dopo l'ottavo comma il seguente:

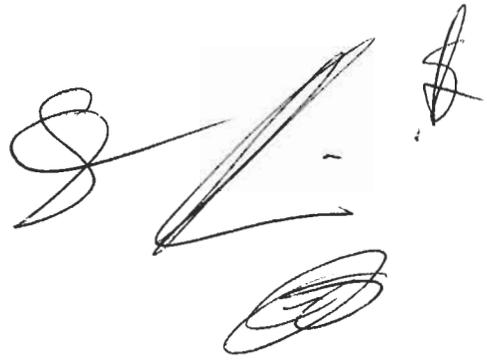
“Ferre restando le disposizioni di legge richiamate dal primo comma dell’art. 29 (es. R.D. 1957/1923), ai lavoratori che nei periodi di stagionalità superino l’orario normale di cui al 1° comma sar  corrisposta una maggiorazione del 45 per cento.”



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

Aggiungere dopo il comma 7 il seguente :

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

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, appearing as a cursive 'y' or similar character.A handwritten signature in black ink, appearing as a cursive 'sl' or similar character.A handwritten signature in black ink, appearing as a cursive 'm' or similar character.A handwritten signature in black ink, appearing as a cursive 'ra' or similar character.A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, appearing as a cursive 'm' or similar character.A handwritten signature in black ink, appearing as a cursive 'g' or similar character.A handwritten signature in black ink, appearing as a cursive 'd' or similar character.A handwritten signature in black ink, appearing as a cursive 'g' or similar character.

Art. 41 - Malattia e infortunio non sul lavoro

Modificare il terzo comma come segue :

"Così come previsto...omissis...i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico, **fatte salve le disposizioni regionali**, dal quale risulti...omissis"

1) Conservazione del posto (*Sostituisce precedente punto 1)*

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

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

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

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

Nel caso delle patologie gravi di cui alla successiva lett. A (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie) 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 morbosso assistibile. In tale caso i predetti giorni di assenza non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comportamento sopra indicati né ai fini del computo degli archi temporali di cui al precedente comma 2.

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

A tal fine la Direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti 1 e 2 del presente articolo.

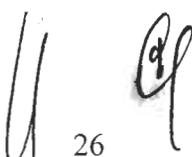
Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto dal punto 3 del presente articolo. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione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

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



Modificare l'ultimo comma come segue:

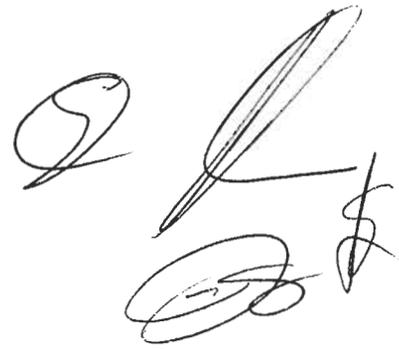
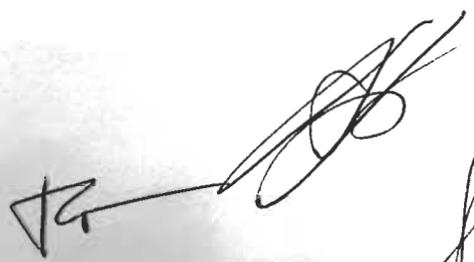
"Per i lavoratori a tempo determinato (stagionali), dipendenti da aziende cooperative che trasformino prodotti dei settori: conserve vegetali, vitivinicolo, distillerie, ittico, risicolo, molitorio e pastaio, le aziende cooperative integreranno le indennità corrisposte dagli istituti previdenziali in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta dedotti 3 (tre) giorni di franchigia per ogni singola malattia di durata fino a 14 giorni, mentre nessuna franchigia opererà per malattia di durata superiore."

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes.A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'G' or 'S' followed by a horizontal line.A handwritten signature in black ink, consisting of a few sharp, angular strokes.A handwritten signature in black ink, featuring a large, circular loop.A handwritten signature in black ink, with a prominent 'M' at the beginning.A handwritten signature in black ink, consisting of a few overlapping strokes.A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'U' or 'H'.A handwritten signature in black ink, consisting of a few overlapping strokes.

Art. 43 - Tutela delle lavoratrici madri

Aggiungere dopo il terzo comma il seguente:

"Nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti, alla lavoratrice madre che ne faccia richiesta sarà concessa, nei limiti ed alle condizioni di cui all'art. 57 del presente Contratto, l'anticipazione del Tfr".

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'y' or similar character.A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop and a horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'M' or similar character.A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'M' or similar character.A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal stroke.

Art. 57 - Trattamento di fine rapporto

B) Anticipazioni (Sostituisce precedente lettera B)

La richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

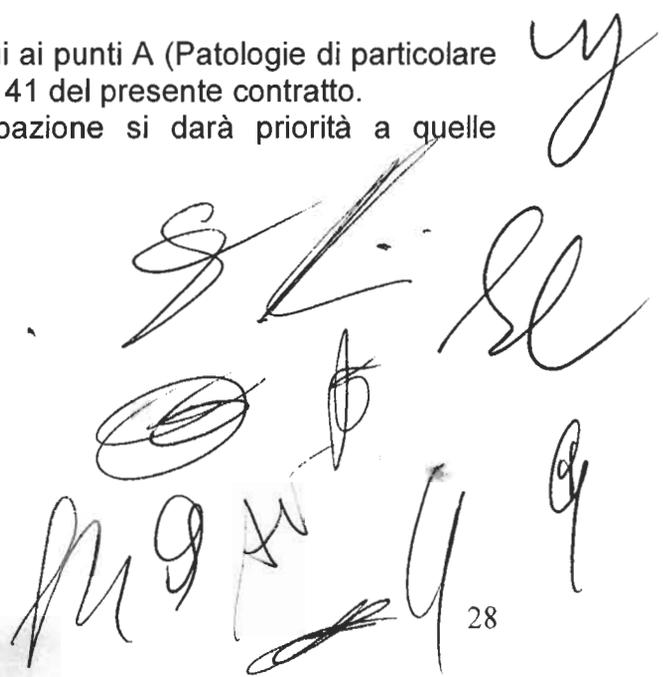
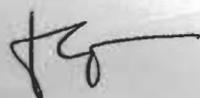
Quale condizione di miglior favore, definita ex art. 1 Legge 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. In tale ipotesi il socio dovrà produrre, ove non abbia il verbale di assegnazione:

- l'atto costitutivo della cooperativa;
- dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- dichiarazione del socio dipendente di far pervenire verbale di assegnazione;
- impegno di restituire la somma ricevuta in caso di cessione della quota;

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 1 della richiamata L. 297/1982 e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni sul Tfr saranno concesse anche:

- nell'ipotesi di ristrutturazioni significative apportate nella prima casa di abitazione a fronte di presentazione di idonea documentazione;
- ai sensi della Legge n. 53 del 2000, per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione della astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino, nonché dei congedi per la formazione;
- **nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti rispetto al periodo di congedo obbligatorio, per un importo pari alla differenza tra l'indennità a carico dell'Istituto assicuratore ed il 100% della retribuzione normale netta relativa al periodo di congedo;**
- **nel caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, di cui al comma 2 dell'art. 27 del DLgs 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. 41 del presente contratto.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

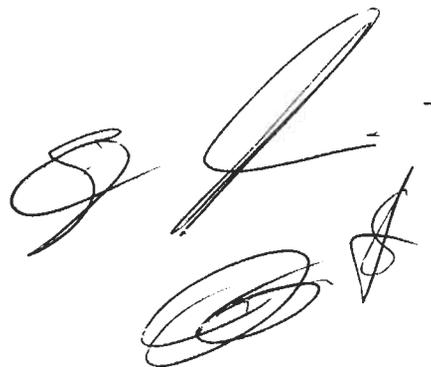


Art. 61 - Previdenza complementare volontaria

L'ultimo comma della Dichiarazione Comune alla fine dell'articolo 61 è modificato come segue:

"Le Parti convengono inoltre di portare, **con decorrenza dal 1 gennaio 2008, all'1,2%**, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del Tfr, la contribuzione a carico delle aziende al fondo FILCOOP.

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

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.A small, simple handwritten signature consisting of a few loops.A simple handwritten signature consisting of a horizontal line with a short vertical stroke at the end.A handwritten signature with a large, circular loop at the beginning.A handwritten signature with a large, circular loop at the beginning.A small, simple handwritten signature consisting of a few loops.A small, simple handwritten signature consisting of a few loops.

**Art 62 – Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi,
per gravi motivi familiari**

A) congedi parentali

Aggiungere dopo il quarto comma il seguente:

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

B) Congedi per la malattia del figlio

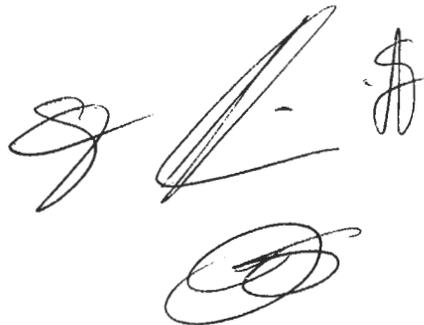
Modificare il comma 2 come segue :

“I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all’anno – fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative - per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni”.

C) Congedi per la formazione

Modificare il quarto comma come segue :

“I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall’azienda o dall’unità produttiva per l’esercizio di tale diritto non dovranno superare il 2% 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.”



Art. 64 - Assistenza sanitaria

Sostituisce l'articolo 64:

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

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

Ai fini di cui sopra, le Parti convengono di individuare entro il 31 gennaio 2008 le modalità di attuazione per consentire l'utilizzo al fine di cui al presente articolo del fondo di assistenza sanitaria FILCOOP SANITARIO.

In tale ottica, oltre all'approfondimento degli elementi indicati in premessa, dovranno essere prefigurate ipotesi che prevedano: contribuzione paritetica e definita; prestazioni certe e definite; possibili integrazioni con sistemi di società mutue sanitarie. Tale istituto contrattuale non è cumulabile con trattamenti analoghi o equipollenti già operanti a livello di singola azienda.

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.

L'onere complessivo a carico dell'azienda non potrà superare, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato, la somma annua di €. 26,00.



Protocollo VVPP

Inserire dopo il 4° comma dell'articolo 1 (qualifiche) il seguente:

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 esplicate .

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.

L'articolo 7 (cauzione) è soppresso.

All'articolo 11 (Trattamento di malattia e di infortunio) il comma 10 è modificato come segue:

“Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'Inail. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL che dovessero insorgere dal 1° ottobre 1987, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- euro 26.500,00 per morte elevata ad euro **30.000,00** a decorrere dal **1.1.2008**;
- euro 35.500,00 per invalidità permanente totale, elevata ad euro **40.000,00** a decorrere dal **1.1.2008**.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire i suddetti importi nei trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa”.

All'articolo 15 (rischio macchina) il comma 1 e la relativa nota sono modificati come segue:

“Le spese di riparazione automezzo per danni provocati - senza dolo - da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di euro **4.000,00** (1), 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.”

(1) Massimale attestato all'importo indicato a decorrere dal 1.1.2008. Le Parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the left, followed by several other signatures and initials, including a prominent 'y' at the top right, 'se' below it, and '49' at the bottom right. A small number '32' is visible near the bottom right corner.

Salario

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari di cui all'art. 45 è pari ad euro 108 lordi mensili, calcolato sul parametro 137, suddiviso in tre tranche pari a:

€. 43,20 lordi, decorrenti dal 1 giugno 2007;

€. 43,20 lordi, decorrenti dal 1 aprile 2008;

€. 21,60 lordi, decorrenti dal 1 gennaio 2009.

Tablelle

Liv.	Param.	Vecchi minimi al 31/5/2007	Aumenti dall' 1/6/2007	Nuovi minimi dall' 1/6/2007	Aumenti dall' 1/4/2008	Nuovi minimi dall'1/4/2008	Aumenti dal 1/1/2009	Nuovi minimi dall'1/1/2009
1A	230	1528,53	72,52	1601,05	72,52	1673,57	36,26	1709,83
1	200	1329,15	63,06	1392,21	63,06	1455,27	31,53	1486,80
2	165	1096,59	52,02	1148,61	52,02	1200,63	26,01	1226,64
3A	145	963,66	45,72	1009,38	45,72	1055,10	22,86	1077,96
3	130	863,97	40,99	904,96	40,99	945,95	20,49	966,44
4	120	797,51	37,83	835,34	37,83	873,17	18,91	892,08
5	110	731,06	34,68	765,74	34,68	800,42	17,34	817,76
6	100	664,60	31,53	696,13	31,53	727,66	15,76	743,42

VIAGGIATORI O PIAZZISTI

Liv.	Param.	Vecchi minimi al 31/5/2007	Aumenti dal 1/6/2007	Nuovi minimi dal 1/6/2007	Aumenti dall' 1/4/2008	Nuovi minimi dal 1/4/2008	Aumenti dal 1/1/2009	Nuovi minimi dal 1/1/2009
I	165	1096,59	52,02	1148,61	52,02	1200,63	26,01	1226,64
II	130	863,97	40,99	904,96	40,99	945,95	20,49	966,44