

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

Verbale di accordo

Il giorno 8 ottobre 2009 in Roma

tra

AGCI-AGRITAL
LEGACOOP-AGROALIMENTARE
FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE

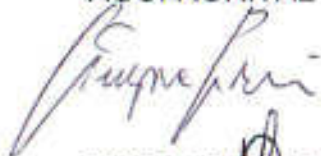
e

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

si è concordato di rinnovare il CCNL 31 luglio 2007 per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari scaduto il 31 maggio 2009 alle condizioni e con le modifiche previste negli allegati.

Letto, approvato e sottoscritto.

AGCI-AGRITAL



FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE

LEGACOOP-AGROALIMENTARE



FLAI-CGIL



FAI-CISL



UILA-UIL



Art. 2 – Struttura della contrattazione collettiva

Aggiungere in calce all'articolo la seguente Nota a verbale:

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, modelli di incentivazione salariale legata al raggiungimento di incrementi di produttività, efficienza e redditività.

Le Parti individuano nell'ente bilaterale di cui al punto B) dell'art. 7 la sede preposta agli impegni di cui sopra.

Essa nell'espletamento dei compiti sopra descritti opererà in accordo con le Associazioni di settore interessate, con le quali, a titolo sperimentale, potranno essere individuati parametri di competitività, produttività, efficienza e redditività cui collegare il premio di cui all'art. 5.



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

Sostituire il testo con il seguente:

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico decorre dal **1° ottobre 2009** ~~1° giugno 2007~~ ed ha validità per la parte normativa ed economica fino al ~~31 maggio 2011~~ e per la parte economica fino al **31 maggio 2009-30 settembre 2012**.

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

~~In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e 1° febbraio 1999 e dall'Accordo di Settore 13 gennaio 1994, La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei tre mesi prima della sua scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione e lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.~~

~~Viene confermata la regolamentazione contenuta nei Protocolli del 23 luglio 1993 e del 1° febbraio 1999 in tema di indennità di vacanza contrattuale.~~

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



Art. 5 – Premio per obiettivi

Sostituire l'articolo con il seguente:

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

A) Premio per obiettivi

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

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le Parti **esamineranno valuteranno** preventivamente le condizioni **produttive ed occupazionali** dell'impresa e del lavoro, e le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività **dell'azienda**.

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

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

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

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 **totale** variabilità e non determinabilità a priori.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page, including a large signature at the top, a signature with 'yg' below it, and several other initials and signatures at the bottom right.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a signature with 'A' below it, a signature with 'B' below it, and several other initials and signatures.

La durata degli accordi economici di cui ai precedenti punti è di **tre 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, **comunque**, 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**.

~~Con riferimento alle procedure di cui al precedente comma, sono fatte salve eventuali diverse soluzioni individuate a livello aziendale fino al 6/7/1995.~~

La contrattazione aziendale a contenuto economico di cui al presente articolo è esclusiva e sostituisce quella di cui all'artt. 46 e 47 del CCNL 8/8/91, i cui importi restano congelati in cifra secondo quanto previsto dal precedente CCNL 31 luglio 2007.

B) Elemento di garanzia retributiva

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, **a titolo di elemento di garanzia retributiva a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi # premie di cui alla tabella di seguito riportata:**

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

A far data dal 1° gennaio 2012, saranno erogati gli importi di cui alla tabella che segue:

Livello	Parametro	Premi (*) dal 1° gennaio 2012
1A	230	40,29
1	200	35,03
2	165	28,90
3A	145	25,40
3	130	22,78
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.

(*) Incremento di 2 euro mensili al parametro medio 137

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. 57 del presente CCNL gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

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 nel presente articolo e nella tabella ivi richiamata, tali condizioni si intendono estese alle aziende rappresentate dalle Associazioni firmatarie del presente CCNL.

SECONDA NOTA A VERBALE

Le Associazioni firmatarie del presente contratto concordano che, qualora si verificano contenziosi sulla applicazione della presente normativa, le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le RSU e le imprese, coerentemente con quanto previsto dal Titolo 8 del Protocollo di Relazioni Industriali del 5.4.90 fra Centrali Cooperative ed OO.SS., potranno chiedere, anche disgiuntamente, l'intervento delle parti stipulanti il presente CCNL, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

TERZA NOTA A VERBALE

Fermo restando quanto previsto al quarto comma, le Parti concordano che la ricontrattazione degli accordi conclusi in attuazione dei precedenti CCNL, non potrà comunque aver luogo prima del 30.11.2010.

Gli accordi di secondo livello con scadenza anteriore a tale data, avranno una ultrattività di 12 mesi rispetto alla loro originaria scadenza.

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

Nel caso di accordi di secondo livello con scadenza al 1 dicembre 2010 o successivamente si prevede che per il primo anno di vigenza del rinnovo sia mantenuto lo stesso valore dei premi per obiettivi già definito per l'ultimo anno di vigenza del precedente contratto.



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



Art. 7 - Relazioni industriali

Sostituire la lettera B) osservatorio nazionale – sezione di settore con la seguente:

B) Ente bilaterale di settore

Le parti al fine di

- valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare ai lavoratori dell'industria agroalimentare 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;

convengono, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di costituire l'ente bilaterale di settore, nei modi ed entro i termini specificati, contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo, nell'allegatoal presente contratto, al quale vengono attribuite le due specifiche aree di intervento sotto indicate.

1 - Area attività di ricerca e informazione

Saranno svolte, sulla base di un apposito regolamento da definire tra le parti, attività di ricerca, informazione ed analisi sui seguenti temi:

- 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.

2 - Attività di welfare integrativo -

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

- all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum;
- alla attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.

Al finanziamento dell'intervento di cui al comma precedente è destinata, a partire dal 1.1.2011, una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) di 2 euro che le imprese verseranno all'ente bilaterale in unica soluzione, entro il 31 gennaio dell'anno successivo, con riferimento ad ogni lavoratore e secondo le modalità convenute dalle parti contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

Le modalità di erogazione delle prestazioni di cui sopra saranno concordate tra le Parti in apposito regolamento attuativo.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like P, S, A, U, J, L, C, W, M, and a date '9']

All'articolo 7, lettera D) 1 modificare il primo comma come segue:

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; **considerare la differenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione alle mansioni.**

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. One signature in the center is notably large and complex. There is also a small signature in the top right corner and another in the bottom right corner near the page number.

Art. 8 - Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

Punto d-bis) – Permessi per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Inserire dopo il 1° comma il seguente comma:

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



Art. 9 - Formazione professionale

Modificare il terzo comma come segue:

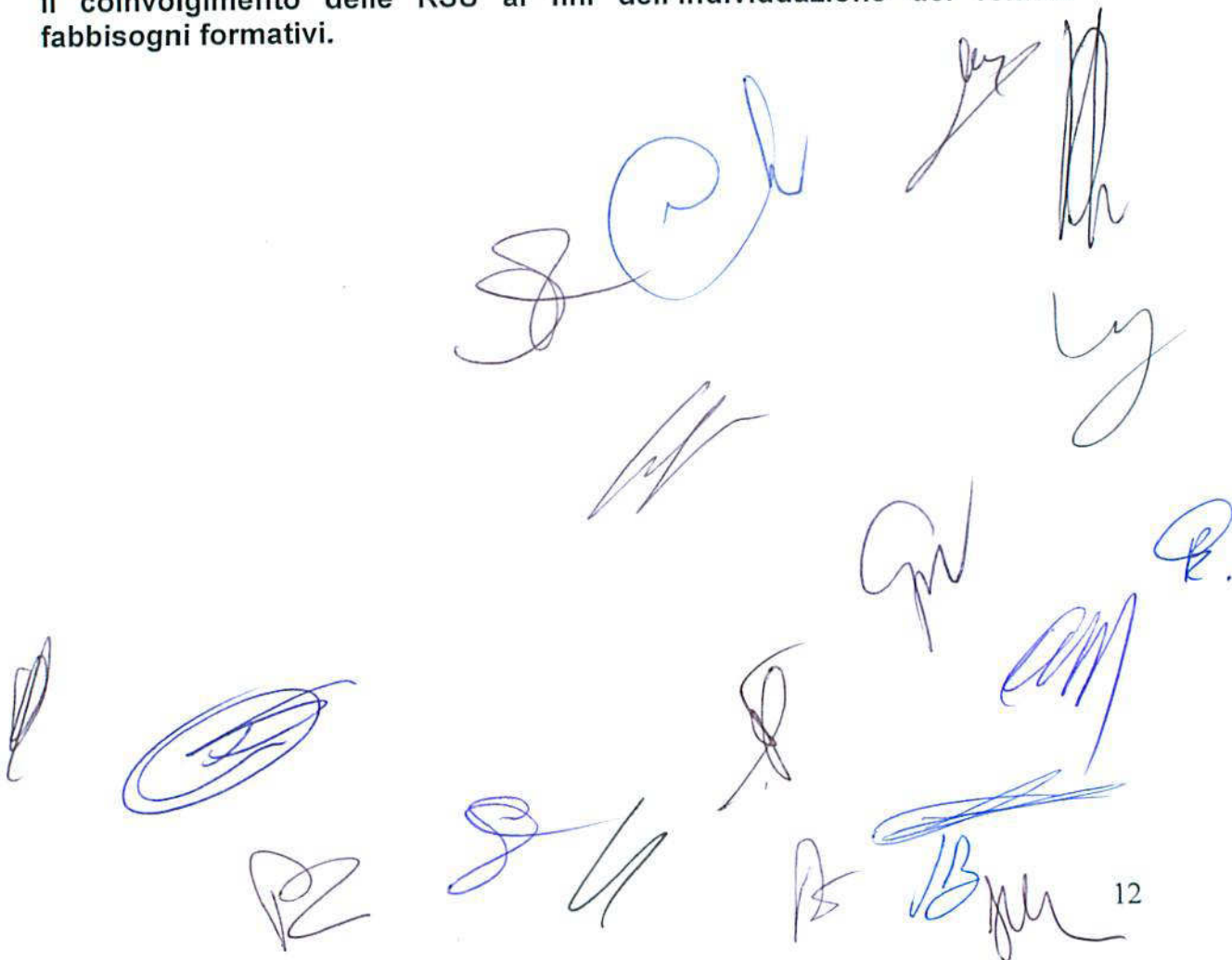
In questo quadro i gruppi, i consorzi e le aziende, nel corso degli incontri rispettivamente previsti nel punto c) del sistema di informazione forniranno alla Rsu informazioni, **anche a consuntivo**, sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterne all'azienda.

Modificare il comma 5, lett. b) come segue:

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.**

Modificare l'ultimo comma come segue:

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 dell'individuazione dei relativi fabbisogni formativi.**



Art. 17 - Disciplina del rapporto a tempo determinato

Modificare il comma 15 e ss. come segue:

A decorrere dalla data di firma del presente accordo, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi delle specifiche norme in tema di stagionalità di cui all'art. 20 hanno diritto di precedenza essere riassunti ai sensi dell'art. 5, comma 4-quinquies del Dlgs 368 del 2001, e successive modificazioni e integrazioni, 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 un-mese** dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

~~Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni con riferimento alle medesime ipotesi di cui al comma 16, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 80% (*) delle assunzioni da effettuare.~~

Le Parti, ai sensi dell'art. 5, comma 4-quater del D.lgs 368/01 e successive modificazioni e integrazioni, riconoscono al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

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

In 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 prevista 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 la caratteristiche di flessibilità ed elasticità che rendano le modalità di stabilizzazione idonee a rispondere in maniera coerente alle esigenze organizzative del sistema produttivo.

Omissis

Art. 18 - Lavoro a tempo parziale

Sostituire il 3 comma con il seguente:

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 3% 5% del personale in forza a tempo pieno, ovvero del 2% 3% 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.

Aggiungere dopo il comma 6 il seguente:

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

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

Art. 20 – Stagionalità

Sostituire il testo con il seguente:

Le Parti riconoscono che il concetto di attività stagionale - sempre presente nel settore alimentare - si è nel tempo significativamente modificato ed ampliato, estendendosi da una stagionalità legata alla disponibilità delle materie prime ad una stagionalità di consumo fortemente condizionata dalla domanda del consumatore.

In relazione alla particolarità del settore alimentare, le Parti in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5, comma 4 ter del D.Lgs. 368/01, così come modificato dalla legge n. 247 del 24 dicembre 2007, concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4 bis del D.Lgs. 368/01, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, per le seguenti attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, che in maniera consolidata hanno trovato attuazione ai sensi della precedente normativa contrattuale.

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

Al fine dell'individuazione delle attività di cui sopra:

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

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

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

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

Le Parti, inoltre, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4 bis, terzo periodo, del D.Lgs. 368/01 così come modificato dalla legge n. 247 del 24 dicembre 2007, concordano che la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine (cd. deroga "assistita") - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo dei 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4 bis, primo periodo, della citata legge - sia pari ad un periodo non superiore a 12 mesi.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose grid. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some signatures include initials or small marks, such as 'R.' at the end of one signature.

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

Inserire i seguenti commi prima della dichiarazione congiunta:

Fermo restando quanto già previsto dal comma 4 dell'art. 28-bis, 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 (cd. banca ore) delle ore effettuate a tale titolo.

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

Inserire in calce all'articolo la seguente dichiarazione comune:

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 la armonizzazione delle relative norme contrattuali.

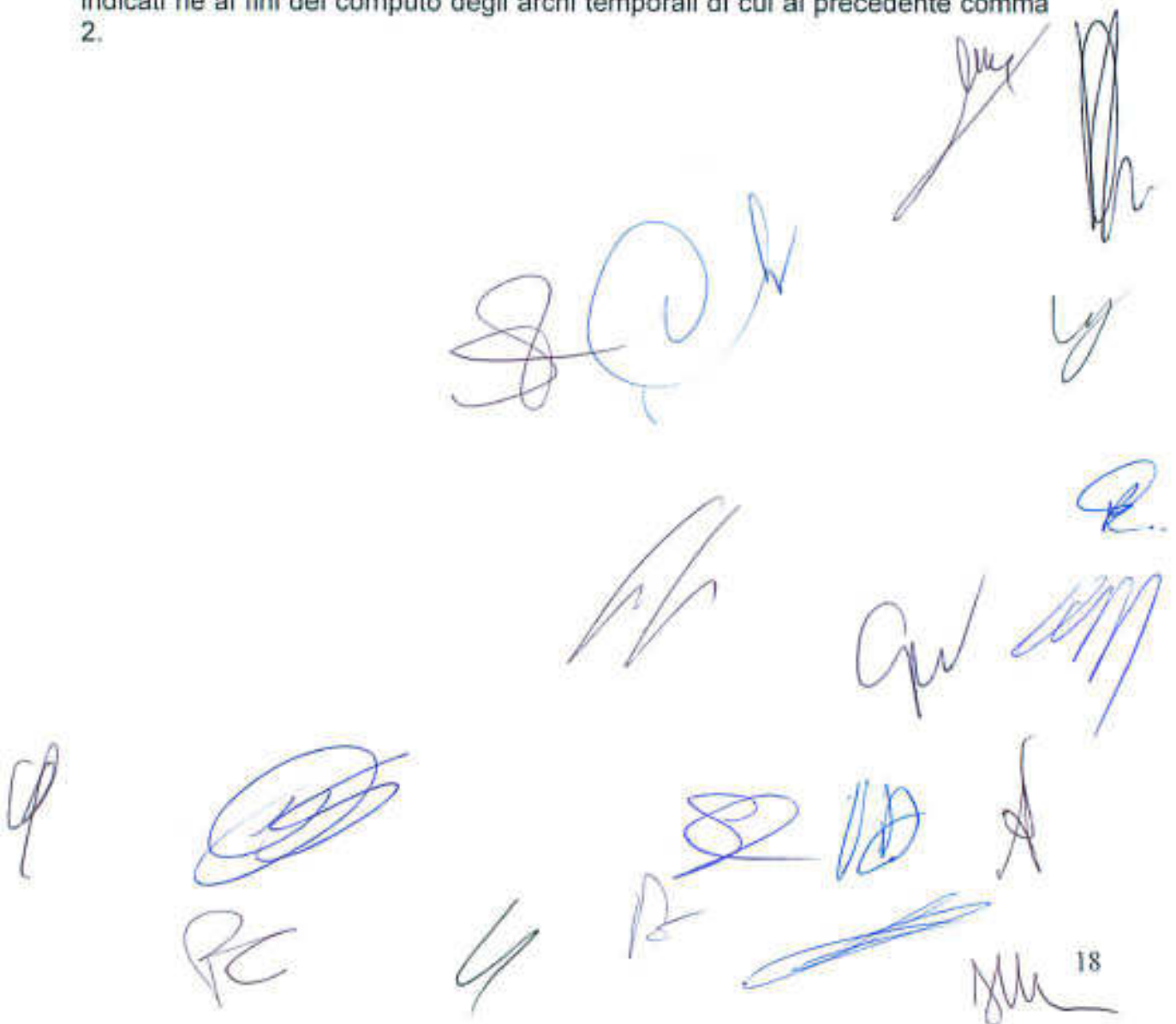
A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized or circular, and others that are more linear. One signature in the bottom right corner includes the number '17'.

Art. 41 - Malattia e infortunio non sul lavoro

Sostituire il comma 4 del punto 1 - conservazione del posto -, con i seguenti:

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



Art. 45 – Trattamento economico

Sostituire la lett. a) con la seguente:

A) Retribuzione:

A) Minimi tabellari mensili

I minimi tabellari mensili sono incrementati come segue:

Liv.	Par.	Vecchi minimi al 30/9/09	Aumenti dal 1/10/09	Nuovi minimi dal 1/10/09	Aumenti dal 1/4/10	Nuovi minimi dal 1/4/10	Aumenti dal 1/4/11	Nuovi minimi dal 1/4/11	Aumenti dal 1/6/12	Nuovi minimi dal 1/6/12
1A	230	1.709,83	76,29	1.786,12	71,52	1.857,63	47,68	1.905,31	42,91	1.948,22
1	200	1.486,80	66,34	1.553,14	62,19	1.615,33	41,46	1.656,79	37,31	1.694,10
2	165	1.226,64	54,73	1.281,37	51,31	1.332,67	34,20	1.366,88	30,78	1.397,66
3A	145	1.077,96	48,09	1.126,05	45,09	1.171,14	30,06	1.201,20	27,05	1.228,25
3	130	966,44	43,12	1.009,56	40,42	1.049,98	26,95	1.076,93	24,25	1.101,18
4	120	892,08	39,80	931,88	37,31	969,20	24,88	994,07	22,39	1.016,46
5	110	817,76	36,48	854,24	34,20	888,45	22,80	911,25	20,52	931,77
6	100	743,42	33,17	776,59	31,09	807,68	20,73	828,41	18,66	847,07

VIAGGIATORI O PIAZZISTI

Liv.	Par.	Vecchi minimi al 30/9/09	Aumenti dal 1/10/09	Nuovi minimi dal 1/10/09	Aumenti dal 1/4/10	Nuovi minimi dal 1/4/10	Aumenti dal 1/4/11	Nuovi minimi dal 1/4/11	Aumenti dal 1/6/12	Nuovi minimi dal 1/6/12
I	165	1.226,64	54,73	1.281,37	51,31	1.332,67	34,20	1.336,88	30,78	1.397,66
II	130	966,44	43,12	1.009,56	40,42	1.049,98	26,95	1.076,93	24,25	1.101,18

Al fine della definizione dei nuovi minimi sono fatte salve e rimangono in vigore sia le norme di cui all'articolo 24 del CCNL 1.6.80, sia le modalità applicative di tale articolo aziendali definite.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

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

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

b) premesso che la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 173, le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno così calcolate e detratte dalla retribuzione mensile.
La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

COPERTURA ECONOMICA

Per la copertura economica del periodo intercorrente tra la data di scadenza del previgente CCNL e la data di decorrenza del presente Contratto (1.6.2009-30.9.2009), sarà corrisposto ai dipendenti in forza alla data di stipula della presente intesa un importo forfetario, non riparametrato, a titolo di una tantum, di euro 227,20 lordi.

Tale importo – che maturerà in relazione al servizio prestato nel periodo di cui sopra – verrà erogato unitamente alla retribuzione del mese di ottobre 2009.

Inserire in calce all'articolo la seguente Nota a verbale:

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.

A collection of handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures are stylized and include various initials and full names, such as 'AC', 'R.', and '20'.

Art. 52 - Assenze e permessi

Inserire il seguente ultimo comma:

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 9 mesi, una aspettativa non retribuita non computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

Art. 61 – Previdenza complementare volontaria

Aggiungere il seguente ultimo comma:

A decorrere dal 22 settembre 2009 ai componenti dell'Assemblea di Filcoop saranno concessi permessi retribuiti per consentire la partecipazione alle Assemblee del Fondo.

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

B) Congedi per la malattia del figlio

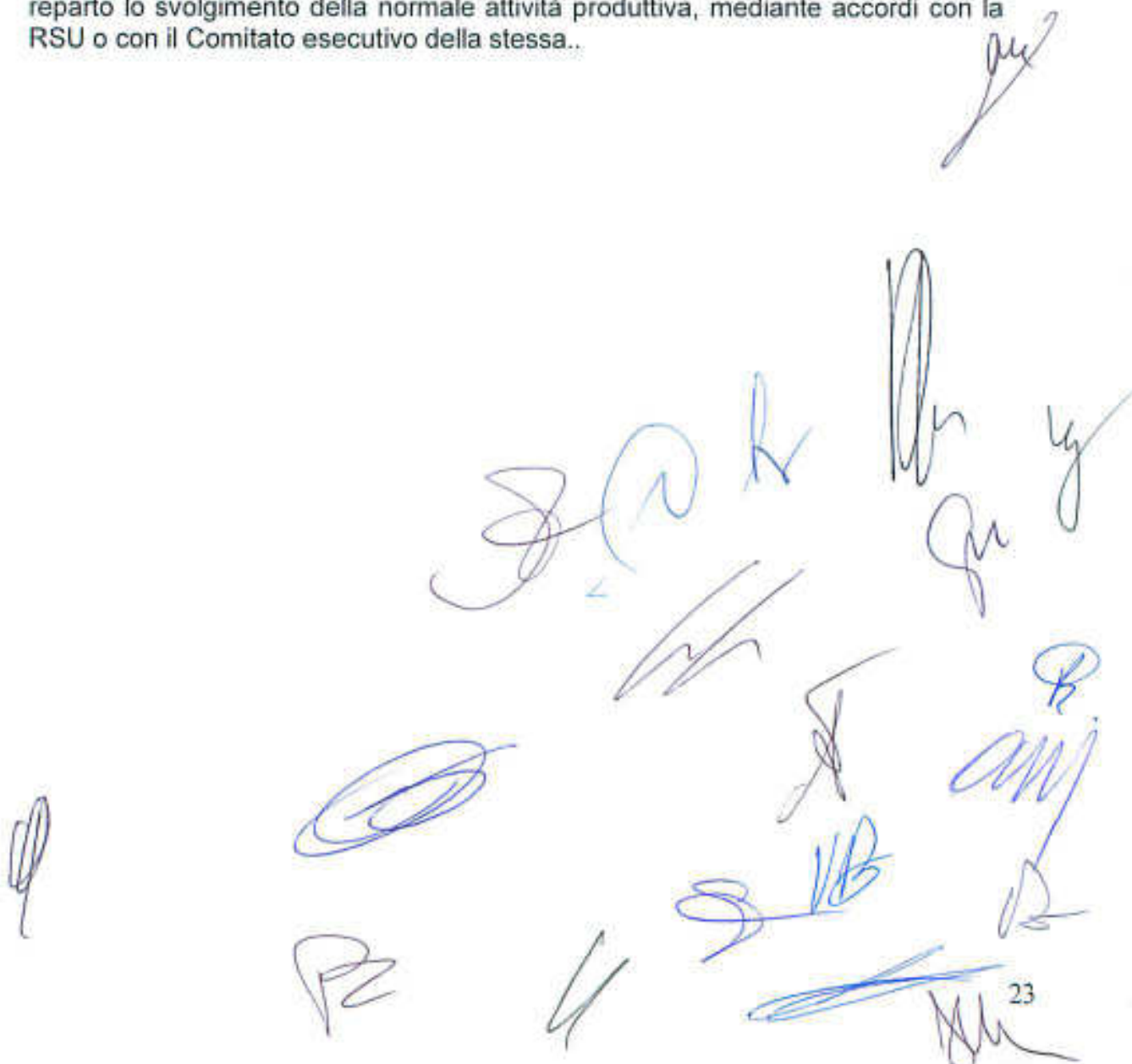
Modificare il comma 2 come segue:

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di **sette otto** 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 4 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%~~ **3%** 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.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue 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. One signature is located near the top right, another near the center, and several others are clustered in the lower right quadrant.

Art. 63 - Permessi per eventi e cause particolari

Sostituire l'articolo con il seguente:

Art. 63 – 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 tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Nel caso delle patologie, riguardanti il figlio, di particolare gravità – di cui al punto A della dichiarazione sub art. 41 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.

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

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

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

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

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

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

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a dare la comunicazione di cui sopra almeno 3 giorni prima dell'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nel solo caso di preavviso di 3 giorni, sulla base delle esigenze tecnico organizzative, la direzione aziendale può differire il periodo di utilizzo dei permessi (entro il mese di riferimento), informa mando il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Art. 64 - Assistenza sanitaria

Sostituire l'articolo con il seguente:

Art. 64 – Assistenza sanitaria integrativa

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

1) A decorrere dal 1 gennaio 2011 sono iscritti a Filcoop Sanitario i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare per i quali non siano attive forme di assistenza sanitaria previste da accordi collettivi e/o regolamenti aziendali.

2) Le parti convengono di istituire una Commissione per definire gli adempimenti propedeutici alla operatività di quanto concordato con il presente articolo.

La suddetta Commissione dovrà terminare i lavori entro il 30 giugno 2010, data entro la quale le parti formalizzeranno l'intesa operativa.

3) Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 10 euro al mese per 12 mensilità.

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

A far data dal 1 gennaio 2013 il finanziamento al Fondo potrà essere implementato con ulteriori 2 euro mensili (per 12 mensilità) a carico del lavoratore dipendente, dietro espressa volontà dello stesso.

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

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

4) 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.



Protocollo VV.PP.

Art. 11 - (Trattamento di malattia e di infortunio)

Sostituire il comma 10 come segue:

"Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'Inail. Per tali infortuni, purchè 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 **35.000,00 (*) 30.000,00**, a decorrere dal **1.1.2010 1-1-2008**;
- euro 35.500,00 per invalidità permanente totale, elevata ad euro **45.000,00 40.000,00**, a decorrere dal **1.1.2010 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"

Modificare la dichiarazione sub art. 10 come segue:

Al Vv.Pp. si applicano le norme in tema di reperibilità (~~art. 41, parte generale~~) e quelle di cui alla Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza, di cui all'art. 41, parte generale.

Art. 15 - (Rischio macchina)

Modificare il comma 1 (e la relativa nota a piè di pagina) 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 5.000,00** (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 **1.1.2010..... 1-1-2008**. Le Parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco

Protocollo VV.PP.

Art. 18 - (Rappresentanza sindacale)

Inserire come ultimo comma il seguente:

Nelle aziende ove siano presenti bacheche elettroniche, sarà consentito alle rappresentanze sindacali dei VV.PP. medesimi di utilizzare 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.

The page contains approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the document. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Notable signatures include a large, complex scribble in the center, a signature starting with 'R' on the right, and a signature starting with 'P' at the bottom left. The signatures appear to be from various representatives of the VV.PP. mentioned in the text above.