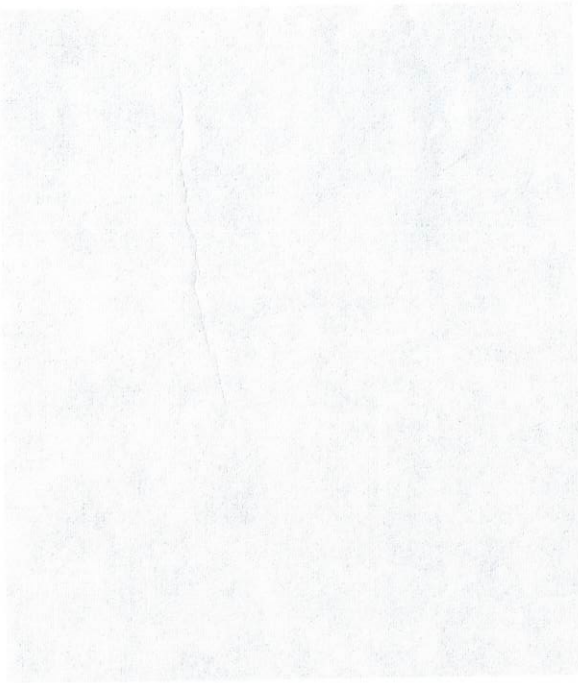


**Contratto  
Collettivo  
Nazionale di  
Lavoro  
per i  
lavoratori  
dell'industria  
alimentare**

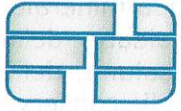


Contratto  
Collettivo  
Nazionale di  
Lavoro  
per i  
lavoratori  
dell'industria  
alimentare

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE

L'anno 2023, il giorno 13 del mese di marzo in Roma

Tra



**FEDERDAT**

CONFEDERAZIONE  
GENERALE EUROPEA  
DATORIALE

la **Confederazione Generale Europea Datoriale**, in sigla **FEDERDAT**, rappresentata dal Presidente Luigi d'Oriano;



La **Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali** in sigla **CIU Unionquadri** rappresentata da Gabriella Ancora



**FLAITS Federazione lavoratori aziende italiane trasporti e servizi** rapp.ta dal segretario generale Andrea Orlando



la **Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori**, in sigla **CONSIL**, rappresentata dal segretario generale Gennaro Noto

**si è stipulato**

il rinnovo del, CCNL di lavoro per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'industria delle carni e dei salumi, dolciaria, degli alimenti zootecnici, lattiero-casearia, dei vini, vini speciali, liquori, acquaviti, sciroppi e aceti, delle bevande analcoliche, delle acque minerali e bibite in acqua minerale, degli oli, dei grassi, della margarina, delle farine da semi oleosi e delle sanse disoleate, della distillazione di alcoli e di acquaviti, della birra e del malto, degli involucri naturali per salumi, delle conserve vegetali, risiera, molitoria, della pastificazione, delle industrie alimentari varie, delle conserve ittiche, dello zucchero, e della macellazione e lavorazione delle specie avicole del 23 settembre 2019 cod. 332 composto di:

- Premessa
- Parte generale;
- parte speciale;
- parte speciale: protocollo aggiuntivo per tecnologi.

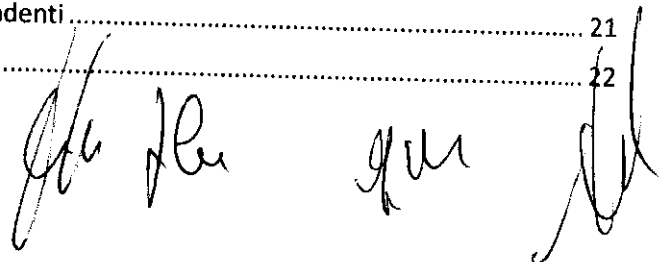
Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti



Handwritten signatures of representatives from the Italian Confederation of Unions of Professional Intellectuals (CISL) and the Italian Federation of Workers' Unions (FILAIT).

## SOMMARIO

PREMESSA GENERALE.....	9
PARTE GENERALE.....	10
Art. 1    Sfera di applicazione del contratto.....	10
Art. 2    Divieto di discriminazione.....	10
Art. 3    Azioni positive.....	10
SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE.....	11
TITOLO I: CONTRATTAZIONE.....	11
Art. 4    Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale.....	11
Art. 5    Lavoratori provenienti da altri CCNL.....	11
Art. 6    Contrattazione integrativa.....	11
TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE.....	12
Art. 7    Livello nazionale.....	12
Art. 8    Livello territoriale.....	12
Art. 9    Livello aziendale.....	12
TITOLO III: DIRITTI SINDACALI.....	13
Art. 10   Rappresentanza Sindacale Unitaria.....	13
Art. 11   Permessi sindacali.....	13
Art. 12   Assemblea.....	13
Art. 13   Referendum.....	13
Art. 14   Diritto di affissione.....	14
Art. 15   Trattenuta contributi sindacali.....	14
TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI.....	15
Art. 16   Ente bilaterale nazionale.....	15
Art. 17   Funzioni e finalità.....	15
Art. 18   Enti bilaterali territoriali.....	15
Art. 19   Finanziamento Enti Bilaterali.....	16
Art. 20   Strumenti nazionali.....	16
Art. 21   Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.....	16
Art. 22   Commissione paritetica per le Pari Opportunità.....	17
Art. 23   Osservatorio Nazionale.....	17
Art. 24   Commissione Paritetica Nazionale.....	18
Art. 25   Commissione Paritetica Nazionale: procedure.....	18
TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.....	20
Art. 26   RLS.....	20
Art. 27   RLST.....	21
Art. 28   Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti.....	21
Art. 29   Aziende fino a 15 dipendenti.....	22



Art. 30	Aziende stagionali .....	22
Art. 31	Organismi paritetici.....	23
TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE .....		24
Art. 32	Commissioni di conciliazione .....	24
SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		25
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO.....		25
CAPO I: APPRENDISTATO .....		25
Art. 33	Contratto di apprendistato .....	25
Art. 34	Durata .....	25
Art. 35	Assunzione nuovi apprendisti .....	25
Art. 36	Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV) .....	25
Art. 37	Obblighi del datore di lavoro .....	26
Art. 38	Doveri dell'apprendista.....	26
Art. 39	Trattamento normativo .....	26
Art. 40	Retribuzione.....	26
Art. 41	Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante .....	27
Art. 42	Rinvio alla legge .....	27
CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E AZIENDE DI STAGIONE.....		27
Art. 43	Contratto a tempo determinato .....	27
Art. 44	Somministrazione di lavoro .....	27
Art. 45	Stagionalità .....	27
CAPO III: PART-TIME .....		28
Art. 46	Premessa .....	28
Art. 47	Rapporto a tempo parziale .....	28
Art. 48	Disciplina del rapporto a tempo parziale.....	28
Art. 49	Lavoro supplementare: normativa .....	28
Art. 50	Clausole elastiche e flessibili.....	28
Art. 51	Trasformazione rapporto lavoro.....	29
Art. 52	Lavoro supplementare .....	29
CAPO IV: LAVORO AGILE o SMART WORKING .....		30
TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE .....		36
Art. 53	Fondo di assistenza sanitaria integrativa .....	36
Art. 54	Fondo di previdenza complementare.....	36
Art. 55	Formazione continua .....	37
Art. 56	Welfare aziendale sperimentale .....	37
TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....		38
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE .....		38

Art. 57	Classificazione .....	38
CAPO II: ASSUNZIONE .....		40
Art. 58	Assunzione .....	40
CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA.....		40
Art. 59	Mansioni del lavoratore.....	40
Art. 60	Mansioni promiscue.....	41
CAPO IV: PERIODO DI PROVA.....		41
Art. 61	Periodo di prova.....	41
TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO .....		42
CAPO I: ORARIO DI LAVORO.....		42
Art. 62	Orario normale settimanale.....	42
Art. 63	Flessibilità.....	42
Art. 64	Flessibilità.....	42
Art. 65	Intervallo per la consumazione dei pasti .....	42
Art. 66	Lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni .....	42
CAPO II: RIPOSO PER PASTI .....		46
CAPO III: RIPOSO SETTIMANALE .....		47
Art. 67	Riposo settimanale.....	47
CAPO IV: FESTIVITA' .....		47
Art. 68	Festività.....	47
CAPO V: FERIE .....		47
Art. 69	Determinazione del periodo di ferie.....	47
Art. 70	Richiamo lavoratore in ferie.....	48
Art. 71	Irrinunciabilità .....	48
CAPO VI: INTERRUZIONI E SOSPENSIONI .....		48
Art. 72	Interruzione del lavoro.....	48
Art. 73	Assenza – permessi .....	48
Art. 74	Permessi per eventi e cause particolari .....	49
Art. 75	Permessi per i portatori di handicap grave ed i loro assistenti.....	49
Art. 76	Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari.....	49
CAPO VII: MALATTIA E INFORTUNIO.....		51
Art. 77	Malattia.....	51
Art. 78	Reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia e infortunio non sul lavoro .....	52
Art. 79	Trattamento per malattia di breve durata.....	53
Art. 80	Infortunio sul lavoro.....	53
CAPO VIII: NORME DI COMPORTAMENTO .....		53
Art. 81	Regolamento aziendali e norme speciali .....	53
Art. 82	Disciplina aziendale.....	53

Art. 83	Sanzioni disciplinari.....	54
Art. 84	Ammonizione - Multa - Sospensione.....	54
Art. 85	Licenziamento per cause disciplinari.....	55
Art. 86	Visite di inventario e visite personali di controllo.....	55
CAPO IX: INDUMENTI DI LAVORO E GENERI IN NATURA.....		55
Art. 87	Indumenti.....	55
Art. 88	Spogliatoi.....	58
Art. 89	Utensili di lavoro.....	58
TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO.....		59
CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE.....		59
Art. 90	Minimi tabellari mensili.....	59
Art. 91	Indennità di contingenza – E.d.r. ....	59
Settore oleario-margariniere.....		59
Art. 92	Scatti di anzianità.....	59
Art. 93	Tredicesima e quattordicesima mensilità.....	60
Art. 94	Premio per obiettivi.....	60
Art. 95	Elemento di garanzia retributiva.....	62
Art. 96	Indennità di maneggio denaro - Cauzione.....	62
Art. 97	Indennità varie: per uso mezzi di trasporto appartenenti ai lavoratori; disagio; istruzione figli; speciale di campagna.....	62
Art. 98	Trasferte.....	66
Art. 99	Trasferimenti.....	66
Art. 100	Distacco.....	67
Art. 101	Gratifica venticinquennale.....	67
TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		68
CAPO I: RECESSO.....		68
Art. 102	Recesso.....	68
Art. 103	Convalida delle dimissioni.....	68
Art. 104	Preavviso.....	68
CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....		69
Art. 105	Trattamento di fine rapporto.....	69
Art. 106	Anticipazioni.....	69
PARTE SPECIALE.....		70
TITOLO I: VIAGGIATORI O PIAZZISTI.....		70
CAPO I: CLASSIFICAZIONE.....		70
Art. 107	Qualifiche.....	70
CAPO II: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		70
Art. 108	Retribuzione.....	70



Art. 109	Provvigioni.....	70
Art. 110	13a e 14a mensilità .....	71
Art. 111	Maneggio denaro.....	71
Art. 112	Diarie e rimborsi spese.....	71
Art. 113	Riposo settimanale.....	71
Art. 114	Prestazione lavorativa settimanale e annuale .....	71
Art. 115	Trattamento di malattia e di infortunio.....	72
Art. 116	Posto di lavoro .....	72
Art. 117	Norme di comportamento.....	73
Art. 118	Preavviso di licenziamento e di dimissioni.....	73
Art. 119	Rischio macchina.....	73
Art. 120	Risoluzione del rapporto per mancati viaggi .....	73
TITOLO II: INDUSTRIA SACCARIFERA.....		74
Art. 121	Periodo di prova.....	74
Art. 122	Lavoratori discontinui e addetti a mansioni di semplice attesa o custodia.....	74
Art. 123	Orario di lavoro, lavoro straordinario, notturno e festivo.....	75
Art. 124	Flessibilità .....	78
Art. 125	Ferie .....	79
Art. 126	Aumenti periodici di anzianità .....	79
Art. 127	Contrattazione aziendale premio di produzione e premio per obiettivi .....	79
Art. 128	Elemento di garanzia retributiva.....	80
Art. 129	Indennità maneggio denaro - cauzione .....	80
Art. 130	Preavviso di licenziamento e di dimissioni.....	80
Art. 131	Gratifica venticinquennale.....	81
Art. 132	Alloggi di servizio.....	81
Art. 133	Professionalità dei lavoratori.....	81
TITOLO III: ADDETTI ALL'INDUSTRIA OLEARIA E MARGARINIERA.....		82
Art. 134	Classificazione del personale .....	82
Art. 135	Periodo di prova.....	88
Art. 136	Apprendistato professionalizzante .....	89
Art. 137	Quadri .....	89
Art. 138	Lavoratori discontinui e addetti a mansioni di semplice attesa o custodia.....	90
Art. 139	Orario di lavoro .....	90
Art. 140	Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni.....	91
Art. 141	Riposo per i pasti.....	92
Art. 142	Riposi aggiuntivi e riduzioni dell'orario di lavoro.....	92
Art. 143	Ferie .....	92
Art. 144	Elementi della retribuzione - retribuzione oraria - giornaliera .....	93

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'A. P. G. M.' or similar, located at the bottom right of the page.

Art. 145	Scatti di anzianità .....	93
Art. 146	Elemento di garanzia retributiva.....	94
Art. 147	Trattamento economico in caso di festività infrasettimanali e nazionali.....	94
Art. 148	Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali.....	94
Art. 149	Inizio e fine del lavoro - sicurezza dei lavoratori e salvaguardia degli impianti.....	94
Art. 150	Consegna e conservazione utensili e materiali.....	95
Art. 151	Preavviso di licenziamento e di dimissioni.....	95
TITOLO IV: INDUSTRIA INVOLUCRI NATURALI PER SALUMI.....		95
Art. 152	Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni.....	95
Art. 153	Malattia e infortunio non sul lavoro .....	95
PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER I TECNOLOGI ALIMENTARI.....		97
Art. 154	Orario di lavoro – flessibilità .....	98
Art. 155	Banca delle ore.....	98
Art. 156	Trattamento per malattia di breve durata.....	99
Art. 157	Ferie .....	99
Art. 158	Strumenti paritetici.....	99
Art. 159	Welfare.....	99

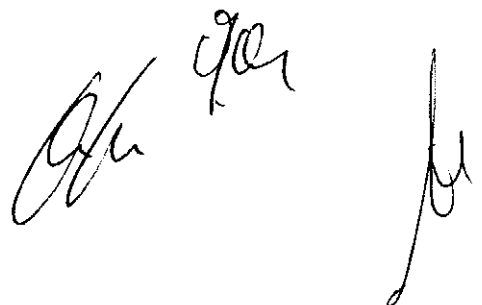
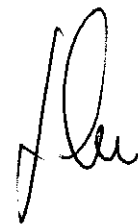
## PREMESSA GENERALE

Il settore dell'industria alimentare costituisce uno dei settori trainanti dell'economia italiana. Le parti stipulanti il presente CCNL, consapevoli dell'importanza del settore dell'industria alimentare intendono, attraverso il presente CCNL, destinare a tale settore mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza dello stesso sull'economia del Paese.

I principi cui si ispira il presente CCNL sono quelli:

- dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
- del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
- dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
- della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
- della valorizzazione del sistema della bilateralità.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.



## PARTE GENERALE

### **Art. 1 Sfera di applicazione del contratto**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro del personale dipendente dell'industria alimentare.

### **Art. 2 Divieto di discriminazione**

E' fatto espresso divieto, secondo le prescrizioni della Costituzione Repubblicana e dello Statuto dei lavoratori, di porre in essere discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni derivanti da razza, etnia, fede religiosa, sesso, orientamento sessuale, politiche, sindacali, associative e dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.

### **Art. 3 Azioni positive**

In conformità alla legge 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007) (GU Serie Generale n.20 del 26-01-2021)" si dispone:

- a. l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;
- b. l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c. l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d. l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

Le organizzazioni stipulanti il presente CCNL si adoperano affinché:

- la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;
- siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
- vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.

## SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE

### TITOLO I: CONTRATTAZIONE

#### **Art. 4 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale**

Il presente contratto decorre dal 1 marzo 2023 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311. (mediante il codice W437).

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni ([www.federdat.it](http://www.federdat.it)).

#### **Art. 5 Lavoratori provenienti da altri CCNL**

In caso di prima applicazione del presente CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

**Inquadramento contrattuale:** il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

**Inquadramento retributivo:** rispettando il principio di irriducibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

**Inquadramento normativo:** eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*.

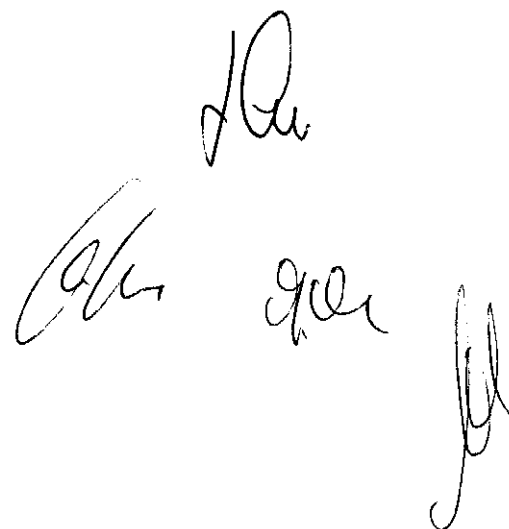
In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

#### **Art. 6 Contrattazione integrativa**

La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

La contrattazione aziendale potrà essere svolta solo per le materie per le quali è prevista tale possibilità e nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate, e ciò nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale di cui al comma successivo, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente CCNL relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.



## **TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE**

### **Art. 7 Livello nazionale**

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale EBILAV ed utilizzando le fonti disponibili.

Saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto:

- lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione sull'intero settore, disaggregato per età, genere, area geografica, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche, tipologie di rapporto (ad esempio part-time).
- la formazione e la riqualificazione professionale.

### **Art. 8 Livello territoriale**

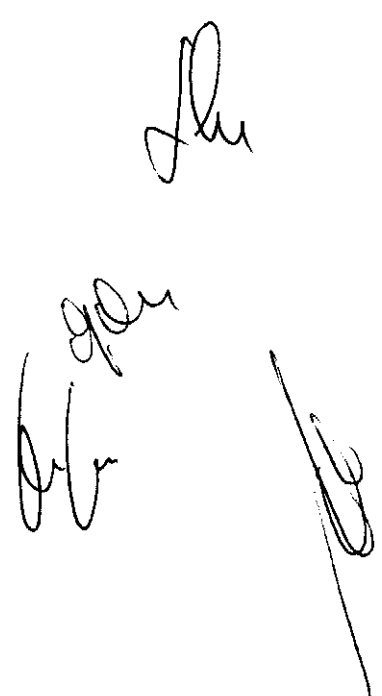
Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

### **Art. 9 Livello aziendale**

Le industrie alimentari di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore turistico in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is a stylized, cursive 'Lu'. Below it are two more signatures, one on the left and one on the right, both appearing to be variations of the same name or initials, possibly 'Lu' or 'Luca'.

### TITOLO III: DIRITTI SINDACALI

#### Art. 10 Rappresentanza Sindacale Unitaria

La Rsu viene costituita in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti.

Il numero dei componenti la Rsu è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- 11 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
- 13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;
- 16 componenti nelle unità da 751 a 1.000 dipendenti;
- 21 componenti nelle unità da 1.001 a 1.500 dipendenti;
- 25 componenti nelle unità da 1.501 a 2.000 dipendenti;
- 27 componenti nelle unità da 2.001 a 2.500 dipendenti;
- 30 componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

#### Art. 11 Permessi sindacali

I permessi sindacali retribuiti spettanti alla Rsu, sono i seguenti:

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

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

Eventuali condizioni di miglior favore esistenti in termini di permessi sindacali a livello aziendale verranno mantenute se derivanti da accordi aziendali formalmente sottoscritti e saranno armonizzate a tale livello.

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

Per i dipendenti delle aziende di macellazione e lavorazione delle specie avicole il monte ore dei permessi retribuiti per le RSU, sarà incrementato di mezz'ora (trenta minuti) per dipendente

#### Art. 12 Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

#### Art. 13 Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori

<sup>1</sup> Art 30 legge 300/70 "I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti".

appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

**Art. 14 Diritto di affissione**

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

**Art. 15 Trattenuta contributi sindacali**

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore. La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

La riscossione del contributo sindacale attraverso le convenzioni INPS attivate dalle OOSS stipulanti dovrà avvenire attraverso l'inserimento del codice convenzione della OOSS stipulante nella denuncia periodica da effettuare all'INPS.

Le aziende che vogliono applicare il presente CCNL sono tenute al versamento delle quote sindacali attraverso la metodologia indicata dalle OOSS stipulanti





## TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

### Premessa

La **bilateralità** si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

### Art. 16 Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

### Art. 17 Funzioni e finalità

L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

- a) formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalla L.183/10
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
- g) costituzione della banca dati delle RSU;
- h) costituzione della banca dati delle RLS;
- i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
- n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
- o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

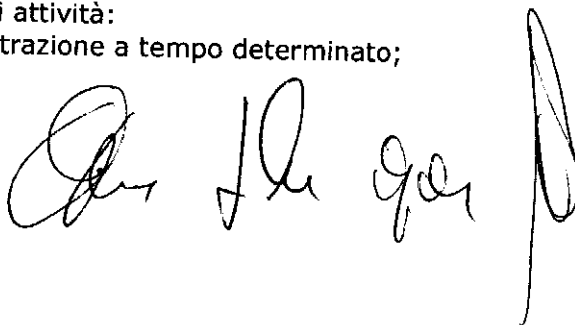
L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

### Art. 18 Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli enti Bilaterali territoriali.

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;



- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

- a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
- b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142,
- d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;

#### **Art. 19 Finanziamento Enti Bilaterali**

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico del datore e 0,10 % a carico del lavoratore) calcolato su busta paga e contingenza.

Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che applichi, anche di fatto, il presente CCNL ma ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo, corrisposto per 14 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

#### **NOTA A VERBALE**

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

#### **Art. 20 Strumenti nazionali**

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:

- 1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
- 2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
- 3) l'Osservatorio Nazionale;
- 4) la Commissione Paritetica Nazionale;

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

#### **Art. 21 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale**

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore dell'industria alimentare, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

## **Art. 22 Commissione paritetica per le Pari Opportunità**

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
- 10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessatoo;
- 11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125).

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

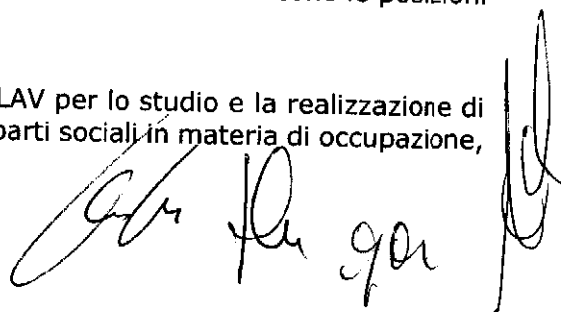
La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

## **Art. 23 Osservatorio Nazionale**

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale EBILAV per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione,



mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato ed apprendistato.

#### **Art. 24 Commissione Paritetica Nazionale**

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

#### **Art. 25 Commissione Paritetica Nazionale: procedure**

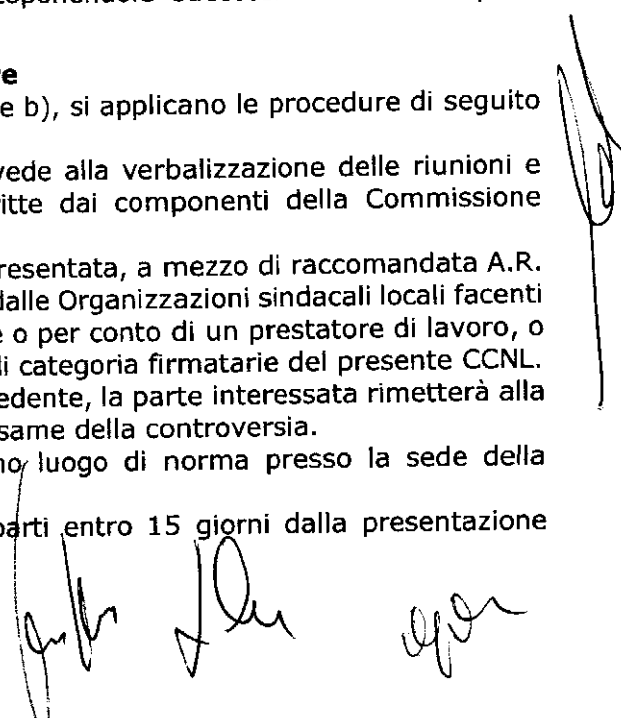
Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 32, lettere a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL. All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione



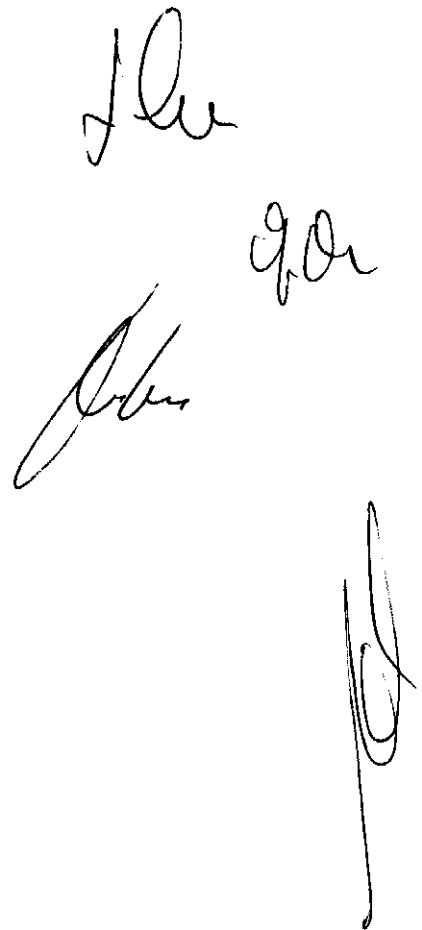
dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.



## TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

### Art. 26 RLS

Ai sensi del d.lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
  - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
  - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;
- salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale. Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa ;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione ;
- metodologie sulla valutazione del rischio ;
- metodologie minime di comunicazione .

I corsi di formazione sono organizzati dell'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici.

Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti

contenuti

### **Art. 27 RLST**

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.

Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

L'OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 1.000 (mille) addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

### **Art. 28 Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti**

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le RSA/RSU laddove costituite.

In caso di assenza di RSA/RSU o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

In caso di costituzione delle RSA/RSU successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.

Le RSU ovvero le RSA, ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

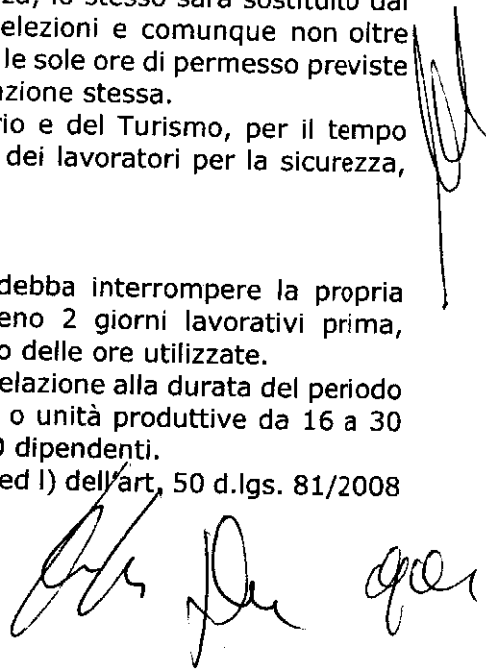
In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Laddove il rappresentante per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti da punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 d.lgs. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore.



Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

### **Art. 29 Aziende fino a 15 dipendenti**

Il rappresentante per la sicurezza è eletto con elezione diretta a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

È prevista la facoltà per i Dipendenti di Aziende sino a 15 Lavoratori di demandare le funzioni del RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST).

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'organismo paritetico regionale.

Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore. L'Organismo paritetico regionale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.

Successivamente l'Organismo paritetico regionale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designato.

I rappresentanti della sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico regionale.

Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Laddove il rappresentante per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti da punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 50 d.lgs. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

### **Art. 30 Aziende stagionali**

Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.

Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi.

Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

Per le aziende stagionali il monte ore dei permessi retribuiti è riproporzionato in relazione alla durata



del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.

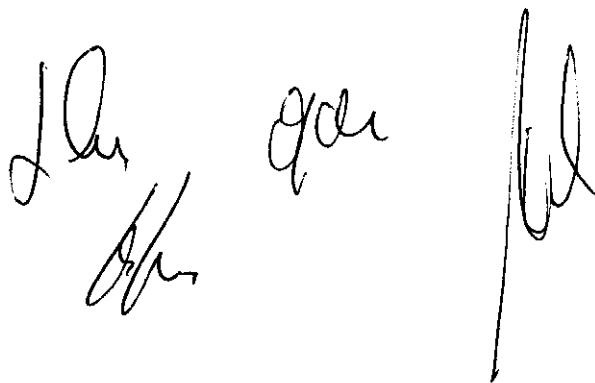
### **Art. 31 Organismi paritetici**

La parti si impegnano a costituire all'interno dell'Ente Bilaterali EBILAV, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro un numero di membri pari nominati in parti uguali dalle organizzazioni sindacali e datoriali fino ad un massimo di 6 ciascuno.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.



## TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

### Art. 32 Commissioni di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.lgs. 29/10/98 n. 387, nonché dalla legge 183 del 2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nelle costituenti Commissioni Territoriali di Conciliazione.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- per i lavoratori, da un minimo di uno al un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

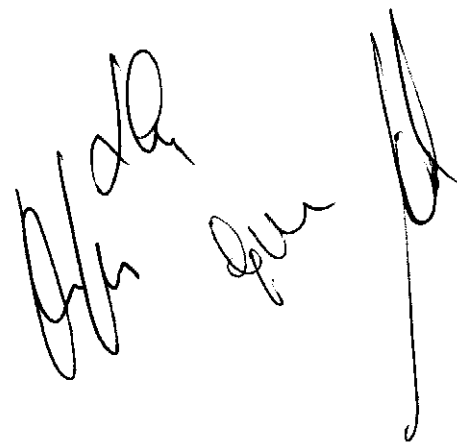
La Commissione Territoriale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. e 412 ter.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso l'ITL;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. 412 e 412ter.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.



## SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

### TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO

#### CAPO I: APPRENDISTATO

##### Art. 33 Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

L'apprendista viene assunto mediante contratto di apprendistato, svolto secondo il percorso formativo redatto in forma scritta, sulla base di quanto previsto in materia dal D.Lgs. n. 81/2015, la cui durata è stabilita dal presente CCNL nel rispetto dei limiti di legge. La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati, in conformità con quanto previsto dal CCNL in applicazione del principio di parità di trattamento di cui all'art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015. L'eventuale patto di prova potrà essere apposto al momento dell'assunzione secondo quanto previsto dalla disciplina collettiva applicata dall'utilizzatore. In ogni caso la sua durata non potrà essere superiore a quella prevista dal presente CCNL.

##### Art. 34 Durata

La durata massima del rapporto di apprendistato è suddivisa con le seguenti modalità:

LIVELLI	DURATA COMPLESSIVA MESI	PRIMO PERIODO MESI	SECONDO PERIODO MESI	TERZO PERIODO MESI
5	24	6	18	-
4	36	6	14	16
3	36	10	12	14
3A	36	10	12	14
2	36	10	12	14
1	36	10	10	16

In rapporto alle specifiche realtà territoriali e in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

##### Art. 35 Assunzione nuovi apprendisti

La l. 92/2012 prevede che l'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferme in servizio nell'ultimo triennio, almeno pari al 20% (sono esclusi dal calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa) per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti.

Nel conteggio del personale confermato, non devono essere considerati i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa

##### Art. 36 Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV)

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente articolo.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato ai programmi

formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

I datori di lavoro con sede nei territori in cui non siano operanti Enti Bilaterali e/o organismi paritetici, tra le parti stipulanti il presente CCNL, inoltreranno la domanda di cui al comma 1 del presente articolo alla Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale che esprimerà il proprio parere nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta.

### **Art. 37 Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

### **Art. 38 Doveri dell'apprendista**

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

### **Art. 39 Trattamento normativo**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

### **Art. 40 Retribuzione**

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
  - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
  - nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.
- Gli apprendisti con destinazione finale al 5° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale

con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

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

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

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

#### **Art. 41 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante**

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna, per il tramite della formazione a distanza "FAD" e attraverso strumenti e-learning, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali, ecc.. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

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

#### **Art. 42 Rinvio alla legge**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

### **CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E AZIENDE DI STAGIONE**

#### **Art. 43 Contratto a tempo determinato**

Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsioni del contratto aziendale. In ogni caso il contratto sarà acausale solo per i primi 12 mesi, per il periodo successivo dovranno ricorrere i motivi previsti dalla legge 96/2018. In ogni caso eventuali proroghe non potranno essere superiori a 4.

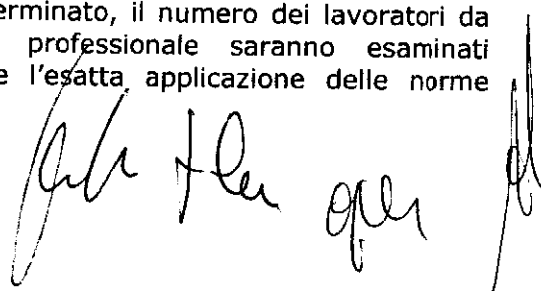
#### **Art. 44 Somministrazione di lavoro**

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo previsti dalla legge 96/2018, salvo deroghe previste dalla contrattazione aziendale.

#### **Art. 45 Stagionalità**

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

Pertanto, quando si renda necessaria l'assunzione di lavoratori stagionali o comunque necessari per punte di maggior lavoro ricorrenti con contratto a tempo determinato, il numero dei lavoratori da assumere, il periodo di lavorazione e l'inquadramento professionale saranno esaminati preventivamente con l'Ente bilaterale EBILAV per verificare l'esatta applicazione delle norme contrattuali e di legge.



### CAPO III: PART-TIME

#### Art. 46 Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

#### Art. 47 Rapporto a tempo parziale

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

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- tutte le altre condizioni di impiego.

La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale.

#### Art. 48 Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambi le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

#### Art. 49 Lavoro supplementare: normativa

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori part - time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori part-time.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto ed indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro supplementare vanno retribuite una maggiorazione del 15% rispetto alla paga base oraria.

#### Art. 50 Clausole elastiche e flessibili

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di cinque giorni.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata ad una maggiorazione pari al 15% della retribuzione, 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.

L'azienda ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità saranno compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione 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.

Il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art. 10, primo comma, della Legge n. 300/1970, ha la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica, mediante comunicazione scritta.

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 51 Trasformazione rapporto lavoro**

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

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

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

#### **Art. 52 Lavoro supplementare**

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

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

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

settimanale, l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale. In ogni caso, ove il lavoratore superi le 40 ore settimanali, le prestazioni eccedenti nella settimana saranno compensate con la maggiorazione del 45%.

Per il settore saccarifero la maggiorazione sarà del 40%.

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

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

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

#### **CAPO IV: LAVORO AGILE o SMART WORKING**

Dal punto di vista dell'inquadramento giuridico la Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, il presente CCNL prevede il Lavoro Agile subordinato, ovvero lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

#### **Lavoro agile e lavoro a distanza.**

Le parti, a norma di legge, distinguono il lavoro agile, come definito nel presente titolo, dal lavoro a distanza (o telelavoro), intendendo, quest'ultima, quale modalità dislocata, diversa da quella regolata dagli artt 18 e ss L.81/17, di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria, svolta presso il domicilio del lavoratore con postazione fissa ed orario di lavoro predefinito.

#### **Definizione di Lavoro Agile**

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di lavoro agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;



9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

10) Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

11) il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.

12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

### **Diritti collettivi**

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

### **Retribuzione**

Le parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente C.C.N.L. lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

### **Particolari indennità**

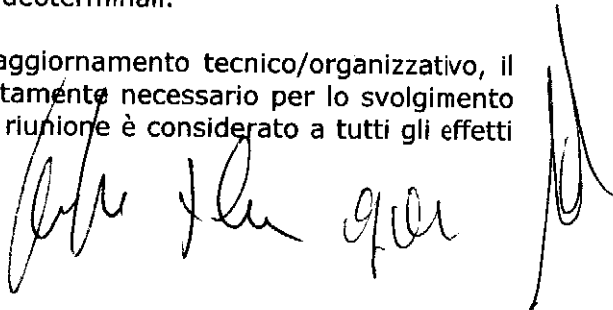
Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo smart working del lavoratore, deve comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

### **Sistema di comunicazione**

E' fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

### **Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa**

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti



attività lavorativa.

### **Controlli a distanza**

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

### **Diritti sindacali**

Ai lavoratori che espletino lavoro agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

### **Organizzazione della struttura lavorativa**

Le parti si danno atto che il lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

### **Diligenza e riservatezza**

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

### **Formazione**

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro agile.

### **Diritti di informazione**

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

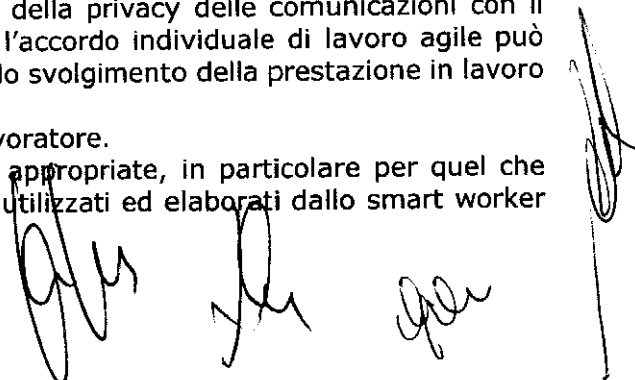
Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al lavoratore agile copia del presente C.C.N.L., considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

### **Postazioni di lavoro**

Le prestazioni di lavoro agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di lavoro agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker



per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

### **Strumenti di lavoro**

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

### **Verifica dell'attività lavorativa**

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza. Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento simile comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono accorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta-tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

### **Interruzioni tecniche**

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa,

limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

### **Misure di protezione e prevenzione**

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro, se individuata, e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al lavoro agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, se fornita dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali, se predeterminati, in cui si svolge la prestazione di lavoro agile, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono. In caso di lavoro agile con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente c.c.n.l.

#### **Comunicazione dell'Accordo**

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del lavoro agile, fornirne comunicazione all'ente Bilaterale per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'ente Bilaterale che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

#### **Infortunio**

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del lavoro agile nei locali domestici.

### **Lavoro a distanza (Telelavoro)**

Regolamentazione rapporto di lavoro a distanza

Il rapporto di lavoro, se svolto fuori dai locali aziendali e presso il domicilio del lavoratore, in modo continuativo, viene definito "lavoro a distanza".

Possono accedere a tale modalità dislocata della prestazione lavorativa, a richiesta, i lavoratori che ne abbiano interesse nel limite dell'1% della forza lavoro aziendale.

Il lavoro a distanza deve essere oggetto di pattuizione scritta nella quale vengano stabiliti:

- a) Durata;
- b) Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;
- c) Assegnazione strumentazione aziendale necessaria allo svolgimento della prestazione;
- d) Modalità di controllo della prestazione a distanza;
- e) Orario di lavoro
- f) Tipologia di connessione dati necessaria allo svolgimento del lavoro a distanza
- g) Predisposizione e fornitura della postazione lavorativa necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa
- h) Regolamentazione d'uso degli strumenti telefonici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione a distanza.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - presso il domicilio del lavoratore di una postazione di lavoro a distanza idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di

competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di lavoro agile presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Restano a carico del lavoratore i costi relativi alle utenze domestiche necessarie e strumentali utili al funzionamento della postazione (energia elettrica, collegamento web, riscaldamento, acqua, gas).

### **Controlli a distanza nel telelavoro**

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore a distanza le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il lavoratore agile, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Three handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature is on the left, the second in the middle, and the third on the right. They appear to be cursive and somewhat stylized.

## TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE

### Art. 53 Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV - una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

"Cesare Pozzo" è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 - 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

"Cesare Pozzo" è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

#### Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV - nonché dei relativi imprenditori iscritti - in forza della domanda di ammissione a "socio promotore" e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest'ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base "Fondo Sanitario Integrativo EBILAV".

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5.

Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

a) assistenza in forma diretta, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata - direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) - al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV". Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo [www.cesarepozzo.org](http://www.cesarepozzo.org);

b) assistenza in forma indiretta, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV".

#### Contributi

Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo anticipatamente in quote mensili uguali, pari a € 12,00 (euro dodici/00) per ogni lavoratore, entro e non oltre il giorno 16 (sedici) di ogni mese.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

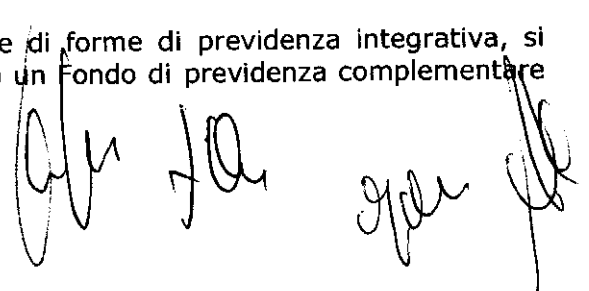
- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;
- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

#### NOTA A VERBALE

Le parti non escludono la possibilità di ricorrere ad altri Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa. In tale ultima ipotesi, mediante un accordo integrativo al presente CCNL si stabiliranno le modalità di adesione e le relative quote.

### Art. 54 Fondo di previdenza complementare

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare



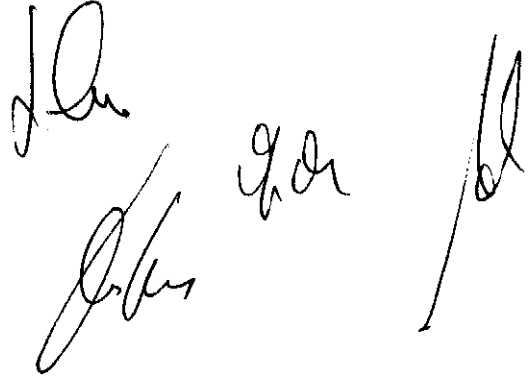
ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

**Art. 55 Formazione continua**

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

**Art. 56 Welfare aziendale sperimentale**

Le aziende, sono tenute, al primo luglio di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 250,00 da utilizzare entro il 30 giugno dell'anno successivo. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time.



## TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### Premessa

I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su otto livelli.

Fermo restando tale sistema di classificazione, le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative connesse allo sviluppo tecnologico conseguito nel settore ed alle prevedibili ulteriori innovazioni, convengono che a livello aziendale, si proceda, all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale di cui al presente articolo.

#### Art. 57 Classificazione

##### Primo livello super quadri

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

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

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

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

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

Indennità di funzione.

Ai Quadri viene riconosciuta una indennità di funzione nella misura di euro 100,00 mensili lorde non riassorbibili.

##### Primo livello super non quadri

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

##### Primo livello (ex impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai lavoratori del 1° livello super o dai dirigenti d'azienda o dai titolari della medesima<sup>2</sup>.

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

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;
- il viaggiatore o piazzista di 1a categoria (ex 2° categoria impiegatizia) e cioè l'impiegato di

<sup>2</sup> Si conferma l'inquadramento nel 1° livello dei responsabili dei servizi agricolo, amministrativo, chimico e tecnico del settore saccarifero; in tutti gli altri settori saranno inquadrati nel 1° livello il responsabile dell'analisi di sistemi per l'elaborazione elettronica di dati, il ricercatore scientifico, il responsabile sviluppo prodotti



concetto, comunque denominato, assunto stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l'incarico.

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

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

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- guidano, controllano e coordinano con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni, squadre di altri lavoratori;
- eseguono con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi;
- a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà di iniziativa svolgono attività complesse di carattere tecnico produttivo conducendo e controllando, con interventi risolutivi per garantire la qualità del prodotto in termini di caratteristiche chimico-fisiche, gusto, igienicità ed aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi con gli opportuni coordinamenti le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina.

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

Appartengono a questo livello:

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

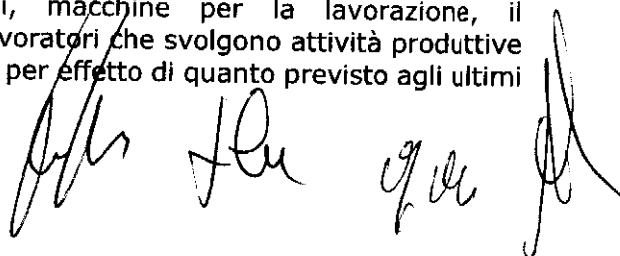
### **Quarto livello (ex impiegati, ex operai)**

Appartengono a questo livello:

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

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

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



tre commi del presente articolo passano dal 6° al 5° livello.

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

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

\* \* \*

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

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

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

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

## **CAPO II: ASSUNZIONE**

### **Art. 58 Assunzione**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipo di contratto;
- b) mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c) data di assunzione;
- d) luogo di lavoro;
- e) orario di lavoro;
- f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i) CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza il Datore di lavoro: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

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

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

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

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

### **NOTA A VERBALE:**

Resta inteso che a fronte delle modifiche apportate al D.Lgs. n. 152/1997 dal c.d. decreto Trasparenza (D.Lgs. n.104/2022), attuativo della Direttiva UE 2019/1152 è fatto obbligo ai datori di lavoro dell'UE di assicurare condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nonché di fornire tutte le informazioni relative al rapporto di lavoro secondo le indicazioni previste dalle normative richiamate

## **CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA**

### **Art. 59 Mansioni del lavoratore**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle

corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

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

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

Agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente il disimpegno delle mansioni di livelli superiori può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 9 mesi per il passaggio al 1° livello super non quadro, di sei mesi per il passaggio al 1° livello, di quattro mesi per il passaggio al 2° e di tre mesi per gli altri.

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

#### **Art. 60 Mansioni promiscue**

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

#### **CAPO IV: PERIODO DI PROVA**

##### **Art. 61 Periodo di prova**

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

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

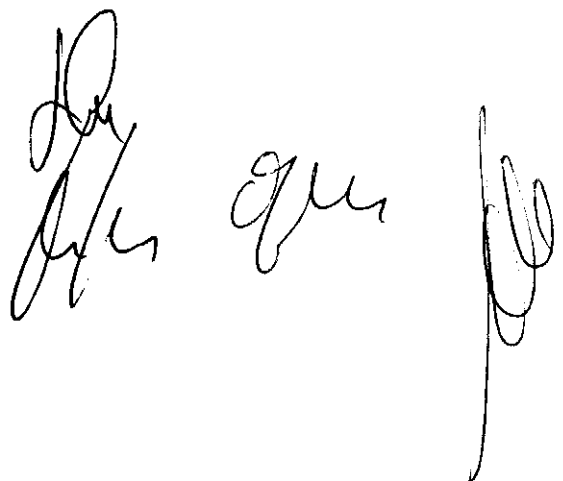
Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

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

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

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

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



## TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I: ORARIO DI LAVORO

#### **Art. 62 Orario normale settimanale**

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende, è fissata in 40 ore settimanali. L'orario di lavoro è concentrato su 5 giorni (eventuali eccezioni eventuali eccezioni per una distribuzione su 6 giorni saranno contrattate in sede aziendale per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive).

#### **Art. 63 Flessibilità**

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo - per il superamento dell'orario settimanale medesimo - di 88 ore per anno solare o per esercizio calcolate a livello individuale.

Il limite di durata massima settimanale della prestazione è di 48 ore comprese le ore di straordinario (comma 2, articolo 4 del d.lgs. 66/2003) e deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi. Tale periodo potrà essere elevato tramite contrattazione a livello aziendale a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro da verificare a tale livello.

#### **Art. 64 Flessibilità**

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

#### **Art. 65 Intervallo per la consumazione dei pasti**

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

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

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

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

E' demandato ai contratti integrativi territoriali o aziendali dei settori alberghi, pubblici esercizi e campeggi stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di un'ora al giorno.

#### **Art. 66 Lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni**

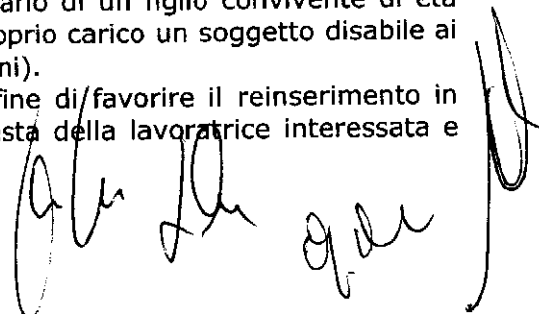
Ai fini legali, per lavoro straordinario, si intende il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali, mentre, per i lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia, si intende quello prestato oltre le 60 ore settimanali e, per le lavorazioni nei periodi di stagionalità, quello prestato oltre gli orari previsti dalla legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dal lavoratore dalle ore 22 alle ore 6.

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

In aggiunta alle esclusioni richiamate al precedente comma, al fine di favorire il reinserimento in azienda delle lavoratrici madri, potrà essere concesso - su richiesta della lavoratrice interessata e



compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative - un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno, per un periodo di sei mesi continuativi, a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio.

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

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

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

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

INDUSTRIE: CARNI - DOLCIARI - ALIMENTI - ZOOTECNICI - LATTIERO - CASEARI	
	Operai intermedi e impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%
Lavoro eseguito nelle festività	50%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%
Lavoro a turni notturno	30%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
Lavoro notturno festivo	50%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

INDUSTRIE DEI VINI E LIQUORI		
	Operai	Intermedi e impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%	70%
Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro notturno festivo	50%	65%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIE DELLE ACQUE BEVANDE GASSATE		
---------------------------------------	--	--

	Operai E intermedi	impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	60%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	45%	80%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	40%	60%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	30%	45%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali ferie notturno	40%	60%
Lavoro a turni notturno	18%	15%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	30%	85%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIE DELLE ACQUE MINERALI E BIBITE IN ACQUE MINARALI		
	Operai e intermedi	impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	48%	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività	48%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	42%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali ferie notturno	48%	65%
Lavoro a turni notturno	22,5%	18%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	42%	42%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro notturno festivo	-	100%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	48%	65%
	10%	10%

INDUSTRIE DEI DISTILLATORI		
	Operai	impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	55%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	60%
Lavoro eseguito nelle festività	50%	50%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	55%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali ferie a turni	60%	60%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	60%	60%
Lavoro a turni notturno		
Lavoro oltre le 40 ore settimanali ferie notturno	12%	12%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali non compreso in turni	40%	-
Lavoro domenicale con riposo compensativo	35%	-
	10%	10%

INDUSTRIE DELLA BIRRA E DEL MALTO		
	Operai E intermedi	impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	70%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività	50%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali ferie notturno	50%	65%

Lavoro a turni notturno	30%	30%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%	45%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro effettuato il sabato e il sesto giorno	50%	50%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIE DELLE CONSERVE VEGETALI		
	Operai	Intermedi e impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	65%
Lavoro eseguito nelle festività	50%	50%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%	50%
Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	70%
Lavoro notturno festivo	-	70%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	45%	45%
	10%	10%

INDUSTRIE ALIMENTARI VARIE		
	Operai E intermedi	impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività	50%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	60%	65%
Lavoro a turni notturno	30%	18%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIE RISIERA		
	Operai e intermedi	impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	56%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività	55%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	45%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	55%	65%
Lavoro a turni notturno	27%	13,5%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	35%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	60%	100%

	10%	10%
--	-----	-----

INDUSTRIE MOLITORIA E DELLA PASTIFICAZIONE		
	Operai E intermedi	impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	56%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	55%	90%
Lavoro eseguito nelle festività	50%	65%
Lavoro notturno non compreso in turni	40%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	-	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro a turni notturno	24%	13,5
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%	-
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIE CONSERVE ITTICHE		
	Operai E intermedi	impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	50%	65%
Lavoro eseguito nelle festività	40%	50%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	45%	50%
Lavoro a turni notturno	18%	15%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	70%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIA DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE	
	Operai Intermedi e impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	90%
Lavoro eseguito nelle festività	65%
Lavoro eseguito il sabato o il sesto giorno	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	100%
Lavoro a turni notturno	30%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
Lavoro notturno festivo	50%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

**CAPO II: RIPOSO PER PASTI**



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

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

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

### **CAPO III: RIPOSO SETTIMANALE**

#### **Art. 67 Riposo settimanale**

Il riposo settimanale è disciplinato dal d.lgs. 66/2003 e coincide normalmente con la domenica.

### **CAPO IV: FESTIVITA'**

#### **Art. 68 Festività**

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

Festività nazionali:

Anniversario della Liberazione: 25 aprile

Festa del Lavoro: 1° maggio

Festa della Repubblica: 2 giugno

Festività infrasettimanali:

Capodanno: 1° gennaio

Epifania: 6 gennaio

Lunedì di Pasqua: mobile

Assunzione: 15 agosto

Ognissanti: 1° novembre

Immacolata Concezione: 8 dicembre

S. Natale: 25 dicembre

S. Stefano: 26 dicembre

Patrono della città

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

Per il trattamento delle festività valgono le norme di legge.

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

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

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con la domenica o con altra giornata festiva le Associazioni territoriali imprenditoriali e i Sindacati di categoria dei lavoratori potranno determinare, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

In sostituzione delle ex festività abolite e del trattamento per le stesse previsto il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva, di gruppi di 8 ore di riposi individuali retribuiti pari a 32 ore, maturabili per dodicesimi nel senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni. Diverse modalità di utilizzo formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e la Rsu, e per i viaggiatori o piazzisti la competente rappresentanza sindacale, avuto riguardo alle necessità tecnico-produttive, ai periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.

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

### **CAPO V: FERIE**

#### **Art. 69 Determinazione del periodo di ferie**

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

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

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

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore che non abbia maturato il diritto all'intero periodo feriale annuale spetteranno i dodicesimi delle ferie annuali corrispondenti alla parte di anno feriale maturata. A tale effetto la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero. La frazione inferiore a 15 giorni non viene considerata. Il periodo di ferie non può coincidere con il periodo di preavviso.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate secondo i mezzi normali impiegati per il viaggio, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse. Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende potranno accogliere, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal contratto.

#### **Art. 70 Richiamo lavoratore in ferie**

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

#### **Art. 71 Irrinunciabilità**

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

### **CAPO VI: INTERRUZIONI E SOSPENSIONI**

#### **Art. 72 Interruzione del lavoro**

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

Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

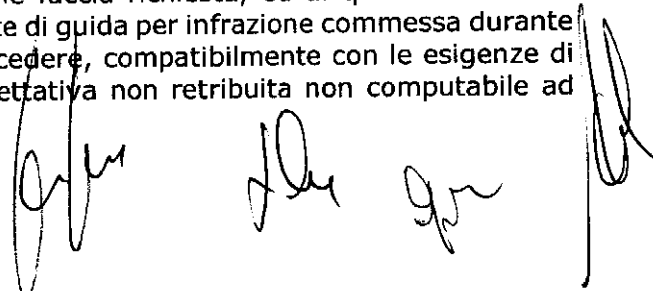
È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti interessate purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta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

#### **Art. 73 Assenza - permessi**

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

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

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



alcun effetto contrattuale o di legge.

Per i viaggiatori o Piazzisti le assenze debbono essere immediatamente giustificate alla azienda.

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

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

#### **Art. 74 Permessi per eventi e cause particolari**

In applicazione della legislazione vigente, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a quattro giorni complessivi di permesso retribuito 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, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori 2 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

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

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

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

#### **Art. 75 Permessi per i portatori di handicap grave ed i loro assistenti**

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

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

Nel solo caso di preavviso di tre giorni, sulla base delle esigenze tecnico organizzative, la direzione aziendale può differire il periodo di utilizzo dei permessi (entro il mese di riferimento), informando il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione, fatte salve improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile motivate da idonea certificazione medica.

#### **Art. 76 Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari**

##### Congedi parentali

Ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi 12 anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo e o frazionato non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

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

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

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

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 4, co. 2, della Legge n. 53 del 2000.

#### Congedi per la malattia del figlio

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

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di nove 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 i dieci anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

#### Congedi per la formazione

Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di dodici mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il tre per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

#### Congedi per gravi motivi familiari

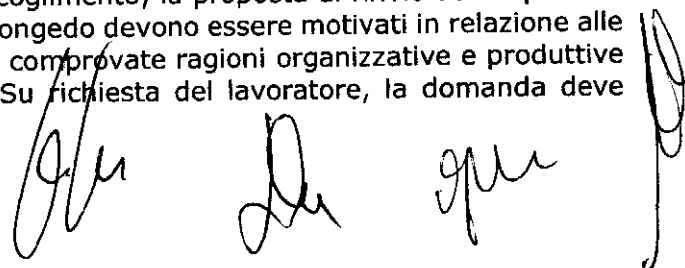
Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della L. n. 53 del 2000 il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al Decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.

L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve



essere riesaminata nei successivi venti giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso 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 per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Quando la richiesta di congedo di cui al precedente comma è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente punto D) il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

## CAPO VII: MALATTIA E INFORTUNIO

### Art. 77 Malattia

Agli effetti di quanto previsto nel presente Capo si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni.

In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli Organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Al lavoratore non in prova compete il seguente trattamento:

#### 1) Conservazione del posto

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

ANZIANITÀ	CONSERVAZIONE DEL POSTO IN MESI
fino a 5 anni	6
oltre i 5 anni	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.

Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 2), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'Inail, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'Inail stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta. Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

## 2) Trattamento economico

Il trattamento economico viene stabilito come segue:

<b>ANZIANITÀ</b>	<b>CORRESPONSIONE INTERA RETRIBUZIONE</b>
fino a 5 anni	per mesi 6
oltre i 5 anni	per mesi 6

Agli effetti del trattamento economico l'azienda su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100 per cento della retribuzione normale netta.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di Tbc. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'Inps.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

## 3) Malattia e ferie

La malattia e l'infortunio non sul lavoro, insorti durante il periodo di ferie, ne sospendono la fruizione nel caso di ricovero ospedaliero.

Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro, che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e la cui prognosi iniziale risulti dal certificato medico superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative non inferiore a due settimane.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità, previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

### **Art. 78 Reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia e infortunio non sul lavoro**

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziative dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari. Costituisce altresì grave

inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

#### **Art. 79 Trattamento per malattia di breve durata**

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento (somma trattenuta dal premio e fino a concorrenza dello stesso).

Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso.

Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al primo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.

#### **Art. 80 Infortunio sul lavoro**

Ogni infortunio di natura anche leggera dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto il quale provvederà affinché sia espletata, se del caso, la denuncia di legge.

Ai fini del presente articolo si intende per infortunio sul lavoro quello riconosciuto come tale dall'Istituto assicuratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

In caso di infortunio sul lavoro per il quale intervenga l'Inail, l'azienda corrisponderà all'operaio non in prova, dal primo giorno di assenza dal lavoro e fino alla cessazione della indennità di invalidità temporanea erogata dal predetto istituto assicuratore, una integrazione di tale indennità in modo da raggiungere il 100 per cento della retribuzione normale netta.

Le indennità a carico dell'Istituto saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Inail o altro sistema analogo.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui il lavoratore infortunato non sia in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso il lavoratore conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di livello.

I lavoratori infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

La conservazione del posto per gli operai assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di quattro mesi, e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

#### **Trattamento economico**

Le aziende integreranno senza carenza alcuna fino ad un massimo di sei mesi il trattamento economico percepito, in base alle norme legislative in materia di assistenza malattia, con un importo giornaliero fino al raggiungimento del 100% della retribuzione normale.

### **CAPO VIII: NORME DI COMPORTAMENTO**

#### **Art. 81 Regolamento aziendali e norme speciali**

Oltre che al presente contratto collettivo nazionale di lavoro il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente contratto, e che, pertanto, rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza del lavoratore.

#### **Art. 82 Disciplina aziendale**

Il lavoratore, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Il lavoratore deve tenere un comportamento rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1. rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
2. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
3. conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi della produzione aziendale, non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo la risoluzione del contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'art. 2125 del Codice Civile;
4. avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti la modifica delle sue condizioni di lavoro.

#### **Art. 83 Sanzioni disciplinari**

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività, con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione di provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per i licenziamenti disciplinari previsti dalla lett. e), intimati ai sensi dell'art. 70, si applicano i primi tre commi del predetto art. 7, Legge 300/1970.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dal richiamato art. 7, legge 300/1970, a decorrere dal 6 luglio 1995 le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono, inoltre, essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.

I provvedimenti disciplinari devono, inoltre, essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

#### **Art. 84 Ammonizione - Multa - Sospensione**

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

1. che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
2. che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
3. che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
4. che arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di



lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5. che sia trovato addormentato;
6. che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
7. che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;
8. che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;
9. che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;
10. che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
11. che occulti scarti di lavorazione;
12. che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
13. che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

#### **Art. 85 Licenziamento per cause disciplinari**

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi e, in via esemplificativa, nei seguenti casi:

1. rissa o vie di fatto nello stabilimento;
2. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
3. gravi offese verso i compagni di lavoro;
4. lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;
5. movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;
6. recidiva nella abuso di generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
7. recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
8. furto;
9. abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;
10. danneggiamento volontario di impianti e di materiali;
11. trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
12. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
13. atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
14. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
15. concorrenza sleale;
16. inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone e alle cose;
17. insubordinazione grave verso i superiori.

#### **Art. 86 Visite di inventario e visite personali di controllo**

L'azienda può disporre visite di inventario per la verifica del materiale e degli strumenti affidati ai lavoratori.

Le visite personali di controllo verranno effettuate nel rispetto di quanto disposto nell'art. 6 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

### **CAPO IX: INDUMENTI DI LAVORO E GENERI IN NATURA**

#### **Art. 87 Indumenti**

##### Industria degli alimenti zootecnici

Le aziende forniranno in uso gratuito ai lavoratori appartenenti alle ex categorie operaie una tuta all'anno.

### Industria delle carni

Per i lavori che dovranno essere effettuati nelle celle frigorifere, le aziende terranno in dotazione per uso dei lavoratori giubbotti imbottiti o maglioni, copricapo e guanti.

Agli operai verranno fornite annualmente due paia di calze di lana.

Ai lavoratori, che svolgono normalmente la loro attività in luoghi particolarmente bagnati, mattatoio e sventramento (lavanderia - budelleria - tripperia - cottura prosciutti), verranno forniti in uso un paio di zoccoli di legno o di zoccoli con stivaletto, un grembiule impermeabile.

Le aziende forniranno annualmente in uso, agli operai, un camiciotto o tuta, e alle operaie una vestaglia.

Agli addetti allo spolpo verrà fornito in uso un grembiule di cuoio.

### Industria dolciaria

A tutti i lavoratori, eccezion fatta per quelli assunti a tempo determinato e per un periodo inferiore a quattro mesi, le aziende daranno in uso i seguenti indumenti:

- donne: grembiule a vestaglia e cuffia;
- uomini: calzoni e giacca oppure tuta.

Resta, però, inteso che tutte le aziende che hanno attualmente in uso indumenti diversi da quelli sopra descritti, dovranno applicare il presente articolo solo quando gli indumenti diversi si renderanno inservibili.

Per gli operai che lavorano permanentemente in ambiente in cui la temperatura si aggira intorno a 0 gradi, le aziende dovranno fornire in uso i seguenti indumenti protettivi:

zoccoli di legno, guanti protettivi, giacchettoni di pelo.

### Industria lattiero casearia

Per gli operai addetti alle celle frigorifere, alle saline, alle lavanderie a mano, l'azienda dovrà tenere in dotazione, per uso dei lavoratori, indumenti e zoccoli atti a tali lavorazioni.

In particolare per i lavori che vengono svolti in ambienti particolarmente bagnati l'azienda darà in uso zoccoli o, a richiesta dei lavoratori, stivaletti di gomma.

Saranno altresì concessi in uso guanti di gomma agli operai che lavorano costantemente con le mani immerse nell'acqua.

### Lavorazione del pecorino

Per gli operai addetti alle celle frigorifere, alla salagione, alla lavanderia a mano, l'azienda dovrà tenere in dotazione, per uso dei lavoratori indumenti e zoccoli atti a tali lavorazioni.

In particolare per i lavori che vengono svolti in ambienti particolarmente bagnati l'azienda darà in uso zoccoli o, a richiesta dei lavoratori, stivaletti di gomma.

Saranno altresì concessi in uso guanti di gomma agli operai che lavorano costantemente con le mani immerse nell'acqua.

### Industria delle acque e bevande gassate

Agli operai sotto specificati addetti a lavorazioni comportanti un particolare disagio verranno forniti i seguenti indumenti protettivi:

- a) zoccoli di legno o calzature equivalenti a tutti coloro che lavorano normalmente in ambienti con pavimenti bagnati;
- b) grembiule a cuffia alle donne e tuta o indumento equivalente agli uomini, quando il personale deve adempiere a lavori in locali od alla presenza di macchine che possano accelerare la normale usura di indumenti;
- c) per il personale addetto alla distribuzione, le eventuali situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda in materia di indumenti da lavoro verranno sancite, salvo eventuali perfezionamenti, mediante accordi in sede aziendale.

Analogamente si opererà per quanto riguarda eventuali situazioni di fatto in ordine a indumenti da lavoro diversi da quelli previsti ai punti a) e b).

### Industria delle acque minerali e bibite in acque minerali

Per quanto concerne la eventuale fornitura di indumenti da lavoro, è fatto rinvio alle consuetudini aziendali in atto.

### Industria della distillazione di alcoli e di acquaviti

Ai lavoratori addetti alla conduzione delle caldaie a vapore ed ai meccanici, con anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda superiore ad un anno, le aziende forniranno gratuitamente in uso una tuta di lavoro all'anno rinnovabile alla scadenza di ogni singolo anno compiuto.

Agli operai addetti alla estrazione delle materie tartariche ed a quelli addetti alla manipolazione di acidi qualunque sia l'anzianità di servizio, sarà data in uso una tuta di lavoro.

### Industria della birra e del malto

Agli operai sotto specificati addetti a lavorazioni comportanti un particolare disagio verranno forniti i seguenti indumenti protettivi:

- a) zoccoli di legno a tutti coloro che lavorano permanentemente in ambienti con pavimenti bagnati;
- b) stivali di gomma a coloro che sono addetti al lavaggio dei serbatoi operando nell'interno dei serbatoi stessi;
- c) maglie di lana, mutande o equivalenti indumenti protettivi e calze di lana (3 paia all'anno) agli addetti alle cantine di fermentazione e di deposito ed ai filtratori;
- d) grembiuli al personale addetto alle macchine che possono dare spruzzi costanti di acqua o di birra.

### Industria delle conserve vegetali

Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto presso le singole aziende, si conviene che ai lavoratori, che già non ne usufruissero, le aziende forniranno in uso ogni anno i seguenti indumenti:

- uomini: una tuta;
- donne: un grembiule e una cuffia o retina per capelli.

Ai lavoratori addetti a mansioni che si svolgono in locali particolarmente bagnati verranno forniti, in uso gratuito, un paio di stivaletti di gomma ed un grembiule di gomma.

I lavoratori saranno responsabili della buona tenuta degli indumenti limitatamente al dolo o colpa propria.

### Industria risiera

Le aziende forniranno in uso gratuito agli operai una tuta all'anno.

### Industrie alimentari varie

Agli operai addetti alla produzione verranno forniti in uso in quanto compatibili con il genere di lavoro svolto dagli operai stessi:

- donne: grembiule a vestaglia e cuffia;
- uomini: calzoni e giacca oppure tuta.

Resta però inteso che tutte le aziende che hanno attualmente in uso indumenti diversi da quelli sopra descritti, dovranno applicare il presente articolo solo quando gli indumenti diversi predetti attualmente in uso si renderanno inservibili.

### Industria molitoria e della pastificazione

Le aziende sono tenute:

- a) a fornire gratuitamente in uso (nell'ambito dello stabilimento) a tutti gli operai indumenti da lavoro e di protezione prescritti dalla legge e quelli resi eventualmente obbligatori dalla stessa azienda;
- b) a mettere a disposizione degli operai che lavorano nei piazzali, tele cerate di protezione dalla pioggia;
- c) a mettere a disposizione degli operai che lavorano in locali particolarmente bagnati, zoccoli di legno;
- d) a fornire in uso gratuito agli operai una tuta all'anno.

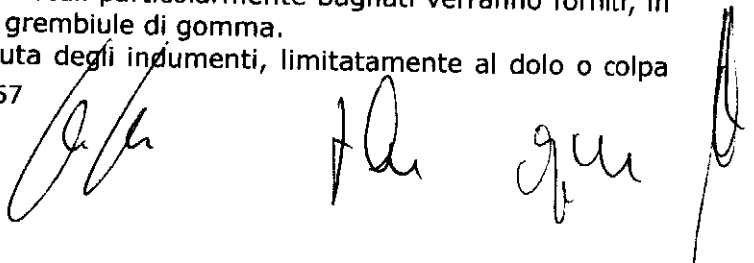
### Industria delle conserve ittiche

Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto presso le singole aziende, si conviene che, ai lavoratori che già non ne usufruissero, le aziende forniranno in uso ogni anno i seguenti indumenti:

- donne: un grembiule e una cuffia o retina per capelli;
- uomini: una tuta.

Ai lavoratori addetti a mansioni che si svolgono in locali particolarmente bagnati verranno forniti, in uso gratuito, un paio di stivaletti di gomma ed un grembiule di gomma.

I lavoratori saranno responsabili della buona tenuta degli indumenti, limitatamente al dolo o colpa



propria.

#### Industria saccarifera

L'Azienda fornirà in uso gratuito al personale dipendente addetto ai sottototati reparti gli indumenti di lavoro a fianco di ciascuno indicati:

- Addetti allo scarico di polpe dai diffusori: calzature adeguate (zoccoli o calzature di gomma).
- Addetti ai filtri presse: guanti di tela forte.
- Addetti ai forni da potassa: guanti di tela forte.
- Addetti alle turbine di pilè: guanti di tela forte.
- Sforatori dei forni da calce: guanti di tela forte, grembiule di tela.
- Addetti al latte di calce: combinazione o grembiule di tela, zoccoli, schermo facciale oculare protettivo.
- Bertellisti: maglia e calzoni in assegnazione definitiva.
- Saldatori ossiacetilenici e saldatori tubisti, intendendosi per tali i saldatori elettrici: una tuta, guanti incombustibili e calzature isolanti.
- Fonditori e forgiatori: grembiule adeguato al lavoro.
- Meccanici di ispezione e loro aiuti, ingrassatori, fuochisti, elettricisti, addetti alla pulizia e manutenzione interna degli apparecchi (caldaie, diffusori, saturatori, concentratori, bolle di cottura, condensatori, mescolatori di masse cotte, casse fermentazione, apparecchi distillerie, mulini e simili): combinazione di tela o pantaloni a bretella larga secondo le necessità del lavoro.

#### Lieviterie

- Fermentazione: stivali di gomma; per tutti gli addetti a lavori in locali bagnati: zoccoli.
- Donne addette alla confezione: grembiule e cuffia.

#### Acido lattico

- A chi lavora a contatto dell'acido lattico: una tuta e zoccoli.

#### Servizi generali

- A coloro che sono addetti allo scarico e rifornimento nafta: una tuta e zoccoli.
- Personale addetto ai piazzali e guardiani che devono restare al lavoro anche in caso di pioggia: impermeabile e copricapo di tela cerata che potranno essere in dotazione delle squadre ed intercambiabili tra esse; nella stagione rigida per i guardiani sono prescritti gli stivaloni di gomma. Gli operai i quali dovessero lavorare a contatto od esposti all'azione di sostanze irritanti caustiche, velenose o corrosive, saranno dotati dall'azienda, indipendentemente dagli indumenti sopra indicati, dei mezzi protettivi necessari. L'Azienda fornirà annualmente, a titolo gratuito a tutti gli operai in servizio continuativo nonché agli impiegati tecnici che ne facciano richiesta, non avventizi, la tela occorrente per la confezione di una tuta.

#### Generi in natura

Ai fini di realizzare il superamento dell'istituto è in facoltà di ciascuna azienda, presso cui lo stesso è applicato, concordare tra le parti la monetizzazione per i lavoratori che ne fruiscono, nei limiti del valore reale rilevato in azienda.

#### **Art. 88 Spogliatoi**

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto: questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro.

Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione dei lavoratori degli armadietti in cui gli stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti personali.

#### **Art. 89 Utensili di lavoro**

Il lavoratore riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora il lavoratore dovesse usare utensili di sua proprietà, per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà un'indennità da concordarsi direttamente fra le Parti.

**TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO****CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE****Art. 90 Minimi tabellari mensili**

LIVELLO	2022	2023
1s	2.442,02	2.477,05
1	2.123,47	2.153,93
2	1.751,90	1.777,03
3a	1.539,54	1.561,62
3	1.380,30	1.400,10
4	1.274,10	1.292,37
5	1.167,94	1.184,70
6	1.061,77	1.077,00

Viaggiatori e piazzisti

LIVELLO	2022	2023
I	1.751,90	1.777,03
II	1.380,30	1.400,10

**Art. 91 Indennità di contingenza – E.d.r.**

Le misure dell'indennità di contingenza - ai fini della retribuzione dei lavoratori - sono le seguenti

LIVELLO	IMPORTO IN €
1s	545,72
1	538,70
2	530,51
3a	525,83
3	522,32
4	519,99
5	517,65
6	515,31

**Settore oleario-margariniere**

LIVELLO	IMPORTO IN €
1	535,00
2	532,82
3	528,65
4	524,32
5	521,62
6	519,47
7	517,21
8	516,00
9	515,15
10	513,13

**Art. 92 Scatti di anzianità**

A tutto il personale verranno riconosciuti cinque scatti biennali per singoli livelli di inquadramento nelle seguenti misure:

livelli	Euro
1s	51,42
1	44,71
2	36,89
3a	32,42
3	29,06

4	26,83
5	24,59
6	22,35

In caso di passaggio di livello l'importo già maturato sarà riconosciuto nella misura del valore unitario previsto per il livello di arrivo, restando inteso che gli scatti biennali saranno sempre pari ad un massimo di cinque per singolo dipendente.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, gli importi unitari di cui alla tabella sopra riportata restano consolidati e non sono soggetti più ad alcun ricalcolo o variazione.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione ad incentivo.

### **Art. 93 Tredicesima e quattordicesima mensilità**

In occasione del Natale l'Azienda erogherà a tutti i lavoratori una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore.

In sostituzione del premio speciale è corrisposta una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto.

Per i lavoratori retribuiti con forme ad incentivo, si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori a quindici giorni non saranno calcolate, mentre saranno calcolate come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

I periodi di assenza per malattia o infortunio, nei limiti della conservazione del posto prevista dal presente contratto, saranno utilmente computabili ai fini della tredicesima e della quattordicesima mensilità.

Dichiarazione a verbale

La retribuzione, inerente la 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità e quella differita ad essa equiparata, maturata dal lavoratore in malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio è a carico dell'azienda esclusivamente per la quota-parte non indennizzata in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme.

Le Parti concordano in via eccezionale che le aziende rateizzino gli importi della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> effettuandone il relativo pagamento entro 2 mesi dalla data prevista per l'erogazione.

### **Art. 94 Premio per obiettivi**

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

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

La contrattazione aziendale riguarderà le materie per le quali nel presente contratto è prevista tale possibilità nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate.

1. È stabilito un premio per ogni q.le peso netto di zucchero prodotto. Detto premio sarà ripartito fra tutti gli operai ed impiegati di fabbrica nella stessa misura ed a seconda delle giornate di presenza in fabbrica per ogni operaio od impiegato, stabile od avventizio, durante la campagna. Detto premio verrà riconosciuto sul quintalato di zucchero prodotto dalla fabbrica sia esso greggio, cristallino o raffinato. Il premio sul quintalato per le raffinerie verrà ripartito fra gli operai ed impiegati in relazione alle giornate di presenza al lavoro nel periodo a cui si riferisce il premio liquidato. Per gli zuccherifici che producono zucchero raffinato il premio di raffinazione si intende assorbito dal premio di produzione zucchero; il premio speciale di raffinazione verrà solamente corrisposto per raffinato ricavato da greggio proveniente da altre fabbriche. Con le stesse norme sarà corrisposto ai dipendenti delle distillerie un premio per ogni ettanidro di alcool prodotto ed a quelli dei lievifici un premio per ogni

quintale di lievito prodotto, salvo le condizioni preesistenti di maggiore favore. Agli effetti del computo delle giornate di presenza al lavoro, per la ripartizione dei premi suddetti, sono considerati "presenti" gli assenti per infortunio o malattia rispettivamente ammessi ad indennizzo o sussidio, sempre quando le assenze per tali causali abbiano avuto inizio durante il corso delle lavorazioni. Il premio di produzione di cui sopra è esteso anche ai dipendenti delle sedi; ad essi il premio sarà corrisposto in un importo pari alla media del premio pro-capite percepito al termine della campagna bieticola negli stabilimenti produttivi. Le misure unitarie di cui sopra resteranno invariate anche per gli anni successivi, né saranno oggetto di nuove integrazioni.

2. Per i lavoratori a tempo indeterminato il premio di produzione è articolato in due parti, costituite rispettivamente di un importo fisso mensile per tutte le mensilità di retribuzione, a fronte dello specifico lavoro svolto dai suddetti dipendenti fissi, nonché dalla parte variabile determinata come al precedente punto 1). L'importo fisso mensile suddetto è determinato, per ciascun livello, come segue:

LIVELLO	PREMIO IN €
1s	70,87
1	61,63
2	50,84
3a	44,68
3	40,06
4	36,98
5	33,90
6	30,81

Il premio fisso mensile di cui sopra sarà corrisposto anche agli avventizi di intercampaña e, limitatamente ai periodi per i quali non si corrisponde il "premio zucchero" di cui al precedente punto 1), anche agli avventizi delle campagne bieticola e di raffinazione.

Il premio di produzione di cui al presente punto 2) sarà conteggiato anche sulla 13 mensilità e sulla Gratifica Speciale o quattordicesima mensilità, nonché sulla Gratifica venticinquennale.

3. E', infine, concordata la istituzione di un premio per obiettivi. Fermo restando il rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi e il riferimento all'andamento economico dell'impresa e alla sua redditività, e tenendo conto della produttività eventualmente già utilizzata, per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di Ccnl, è prevista una contrattazione aziendale a contenuto economico, indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive e occupazionali e le sue prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda. 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, fra gli altri, 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 particolare, per il settore saccarifero, potrà aversi riguardo ai parametri produttivi correlati al conseguimento delle quote comunitarie attribuite a vario titolo ad ogni singola società o gruppo.

In relazione allo stato di attuazione dei citati programmi saranno possibili verifiche tecniche sui parametri di riferimento;

b) le erogazioni di cui sopra devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge;

c) tali erogazioni hanno la caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori.

La durata degli accordi economici di cui al presente punto 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 del contratto aziendale sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della sua scadenza dell'accordo.

La contrattazione aziendale a contenuto economico di cui al presente articolo, si svolgerà in condizioni

di assoluta normalità sindacale, con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo dell'accordo precedente e fino ad un mese successivo alla sua scadenza e, comunque, per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo.

#### **Art. 95 Elemento di garanzia retributiva**

Le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi di cui al presente articolo, erogheranno, a titolo di elemento di garanzia retributiva a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportate:

LIVELLO	PREMIO IN €
1s	40,29
1	35,04
2	28,29
3a	25,40
3	22,77
4	21,02
5	19,27
6	17,52

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

#### **Art. 96 Indennità di maneggio denaro - Cauzione**

All'incaricato di normale maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta una particolare indennità commisurata al 5% sulla retribuzione normale mensile.

#### **Art. 97 Indennità varie: per uso mezzi di trasporto appartenenti ai lavoratori; disagio; istruzione figli; speciale di campagna**

##### **Mezzi di trasporto**

Al lavoratore che, su richiesta della ditta, usa propri mezzi di trasporto per esigenze di servizio della ditta stessa, sarà corrisposta una indennità chilometrica, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

##### **Indennità istruzione figli**

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità debba risiedere per necessità di lavoro, in località dove non esistano scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotranviari o per servizi automobilistici, sempre che anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 per cento della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti commi cessa in ogni caso col compimento del 15° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

##### **Industria saccharifera**

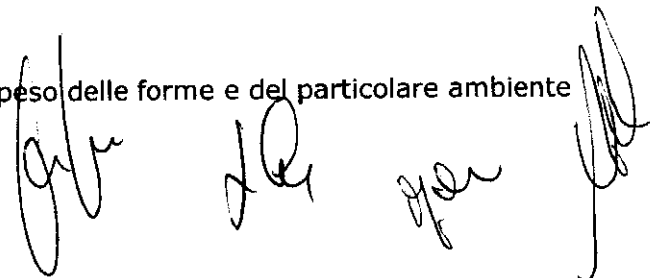
Quando manchino nel raggio di 8 km dalla località di residenza le scuole, l'azienda corrisponderà al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato un'indennità per l'istruzione elementare e media inferiore dei figli che frequentino dette scuole per la durata dell'anno scolastico.

L'indennità verrà corrisposta nella misura di euro 2,58 mensili per un figlio e di euro 3,87 per due o più figli contemporaneamente, per un periodo massimo di 8 anni complessivi, sempreché l'alunno non sia ripetente.

##### **INDENNITÀ DI DISAGIO**

##### **Industria lattiero-casearia**

1. Stufatori di emmenthal: in considerazione dell'elevato peso delle forme e del particolare ambiente





nel quale avviene la lavorazione, agli operai che eseguono direttamente tale lavorazione verrà corrisposta una indennità particolare pari al 23 per cento della paga globale di fatto<sup>3</sup>.

2. Cellisti: a coloro che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere verrà corrisposta una indennità pari al 12 per cento della paga globale di fatto.

3. Lavanderie a mano: agli addetti alle lavanderie a mano verrà corrisposta, per il periodo di effettiva prestazione, una indennità pari al 7 per cento della paga globale di fatto.

Ai lavoratori addetti normalmente a lavorazioni che si svolgono in ambienti a temperatura particolarmente bassa o particolarmente elevata, in relazione al minor o maggior disagio derivante dalla temperatura ambiente, verrà corrisposta, nei limiti delle fasce indicate in appresso, una indennità suppletiva ordinaria denominata "di disagio" da calcolarsi sul minimo tabellare e sulla indennità di ex contingenza.

- percentuale dal 3 al 6 per cento per le lavorazioni che si svolgono in ambienti nei quali la temperatura, per necessità di esercizio, viene mantenuta da 0 a 6 gradi centigradi;

- percentuale dal 3 al 5 per cento per le lavorazioni che si svolgono in ambienti nei quali la temperatura, per necessità di esercizio, viene mantenuta da oltre 6 fino a 15 gradi centigradi;

- percentuale dal 3 al 5 per cento per le lavorazioni che si svolgono in ambienti nei quali la temperatura, per necessità di esercizio, risulta superiore ai 35 gradi centigradi.

La determinazione delle indennità anzidette (dal 3 al 6 per cento e dal 3 al 5 per cento), in relazione alla particolarità dell'industria ed alle differenti situazioni aziendali sarà effettuata tra la Direzione aziendale, assistita e rappresentata dall'Associazione territoriale degli industriali, ed i sindacati locali di categoria dei lavoratori.

Detta indennità, per i lavoratori addetti normalmente a lavorazioni che si svolgono in ambienti a temperatura particolarmente bassa o particolarmente elevata sarà corrisposta per tutte le ore effettivamente lavorate e non sarà considerata nel computo delle maggiorazioni per eventuali lavori straordinari, né sarà considerata retribuzione ad alcun effetto.

### **Industria dolciaria**

1. indennità disagio freddo: agli operai che svolgono normalmente la loro attività in locali in cui, per esigenze di lavoro, la temperatura media ambientale deve essere mantenuta costantemente pari o inferiore a 7° sopra zero, verrà corrisposta una indennità suppletiva oraria denominata "disagio freddo" di Euro 0,005.

2. indennità disagio caldo: agli operai addetti a forni wafers o a tank, agli addetti alla bocca di forno a piani estraibili, a quelli addetti alla bocca dei forni fissati a pala, e a quegli operai che debbono lavorare a pari temperatura, verrà concessa una indennità denominata "disagio caldo" di Euro 0,004. Tali indennità non saranno considerate nel computo della maggiorazione per eventuale lavoro straordinario, né saranno considerate retribuzioni a nessun effetto.

3. Operai comuni: sono gli addetti alle operazioni di insacchettamento. Ad essi verrà corrisposta una maggiorazione di Euro 0,003 orarie limitatamente al periodo in cui sono adibiti a tale lavoro.

Detta indennità non sarà considerata nel computo della maggiorazione dell'eventuale lavoro straordinario, né sarà considerata retribuzione a nessun effetto.

### **Industria carni**

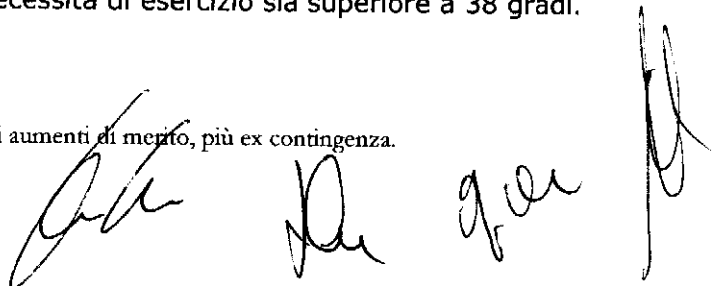
1. Indennità disagio freddo, disagio caldo e lavori in ambienti bagnati: ai lavoratori che prestano la loro attività nelle lavorazioni qui di seguito indicate sarà corrisposta, nei limiti delle fasce indicate in appresso, una indennità suppletiva ordinaria denominata "di disagio" da calcolarsi sul minimo tabellare del livello di appartenenza e sull'indennità di contingenza.

Disagio freddo: percentuale dal 4 per cento al 7 per cento per temperature da 5 gradi sotto zero a 5 gradi sopra zero; percentuale dal 6 per cento al 10 per cento per temperature inferiori ai 5 gradi sotto zero.

2. Indennità di luoghi particolarmente bagnati: mattazione o sventramento, budelleria, lavanderia, tripperia, cottura prosciutti e, per gli scatolofici, scongelamento carni, spolpatura e disossatura: percentuale dal 3 per cento al 6 per cento.

3. Indennità disagio caldo: percentuale dal 4 per cento al 6 per cento per le lavorazioni che si svolgono in ambienti nei quali la temperatura per necessità di esercizio sia superiore a 38 gradi.

<sup>3</sup> Per paga globale di fatto si intende: minimo tabellare, più eventuali aumenti di merito, più ex contingenza.



La determinazione delle indennità anzidette, in relazione alla particolarità dell'industria ed alle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra la Direzione aziendale, assistita e rappresentata dall'associazione territoriale degli industriali, ed i sindacati locali di categoria dei lavoratori.

Le indennità di cui sopra saranno corrisposte limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato, non calcolando i periodi di tempo inferiori ai 10 minuti consecutivi.

Agli effetti del computo delle indennità in questione, i singoli periodi di tempo trascorso nelle attività anzidette, sempre che ogni singolo periodo non sia inferiore ai 10 minuti consecutivi, saranno sommati.

Le frazioni superiori alla mezz'ora risultanti da detta somma saranno arrotondate ad ora.

Le indennità di cui al presente articolo non saranno considerate nel computo della maggiorazione per eventuale lavoro o straordinario, né saranno considerate utili ad alcun effetto contrattuale.

### **Industria delle bevande analcoliche**

A quei lavoratori che svolgono normalmente la loro attività in celle frigorifere per il tempo effettivo da essi trascorso in detti ambienti, sarà concessa una indennità denominata "indennità disagio freddo" pari al 6 per cento del minimo tabellare e dell'ex indennità di contingenza del 6° livello. Agli effetti del computo giornaliero della permanenza negli ambienti freddi di cui sopra verranno sommati i singoli periodi.

Dal computo totale la frazione inferiore ai 30 minuti verrà esclusa, mentre verrà arrotondata ad ora la frazione superiore ai 30 minuti.

### **Industria della birra**

Ai lavoratori addetti costantemente e stabilmente alle cantine di fermentazione e di deposito, alle sale di cottura ed ai piani di torrefazione delle malterie, ai cassoni di germinazione ed alle aie di germinazione, alla saldatura autogena ed ai fuochisti, nonché, limitatamente al tempo per il quale rimangono effettivamente utilizzati in tale mansione, agli addetti al controllo delle bottiglie alle stazioni luce verrà corrisposta una indennità suppletiva ordinaria denominata "di disagio" da stabilirsi dal 9 al 13 per cento del minimo tabellare e dell'ex indennità di contingenza del livello di appartenenza.

La determinazione dell'indennità anzidetta, in relazione alla particolarità dell'industria ed alle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra la Direzione aziendale, assistita e rappresentata dall'associazione territoriale, ed i sindacati locali di categoria dei lavoratori.

Detta indennità sarà corrisposta per tutte le ore effettivamente lavorate e non sarà considerata nel computo della maggiorazione per eventuali lavori straordinari, né sarà considerata retribuzione a nessun effetto.

### **Industria risiera**

A tutti gli addetti alla macinazione della lolla, oppure all'insacco ciclone, verrà corrisposta una indennità nella misura del 10 per cento della paga globale di fatto. Le due indennità per gli addetti all'una o all'altra mansione non sono cumulabili.

## **INDUSTRIA MOLITORIA E DELLA PASTIFICAZIONE**

### **Industria della macinazione**

Agli operai addetti:

1. allo scarico del grano nelle tramogge, tranne il caso della introduzione del grano con elevatori a tazza o a catena e trasporto a cassa chiusa;
2. alla prepulitura ed alle operazioni di battitura a mano di sacchi, sempre che non esistano impianti di aspirazioni atti a depurare l'ambiente dalla polvere: sarà corrisposta, per il tempo dedicato a quelle operazioni, una indennità nella misura dal 7 per cento all'11 per cento della paga globale di fatto.

La determinazione dell'indennità anzidetta, in relazione alle particolarità dell'industria ed alle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra la Direzione aziendale assistita e rappresentata dall'associazione territoriale, ed i sindacati locali di categoria dei lavoratori.

Ai facchini addetti ai lavori pesanti che portano cioè a spalla colli da quintale, ferma restando la loro qualifica di operai di 6° livello, sarà corrisposta, per le ore di lavoro dedicate ai lavori pesanti, una maggiorazione di salario corrispondente al 30 per cento della differenza tra il minimo tabellare dell'operaio di 5° livello e quello di 6° livello.

### **Industria della pastificazione**

Agli operai che svolgono normalmente la loro attività in locali nei quali, per esigenze di lavoro, la temperatura e l'umidità ambientali congiuntamente raggiungano o superino rispettivamente 35 gradi ed il 75 per cento, sarà corrisposta, per il lavoro da essi prestato nelle condizioni di ambiente sopra indicate, una indennità nella misura dal 10 per cento al 16 per cento della paga globale di fatto.

La determinazione dell'indennità anzidetta, in relazione alle particolarità dell'industria ed alle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra la Direzione aziendale, assistita e rappresentata dall'associazione territoriale degli industriali, ed i sindacati locali di categoria dei lavoratori.

Ai facchini addetti ai lavori pesanti, che portano cioè a spalla colli da quintale, ferma restando la loro qualifica di operai di 6° livello, sarà corrisposta, per le ore di lavoro dedicate ai lavori pesanti, una maggiorazione di salario corrispondente al 30 per cento della differenza tra il minimo tabellare dell'operaio di 5° livello e quello di 6° livello.

### **Industria delle conserve ittiche**

Ai lavoratori che prestano la loro attività nelle lavorazioni nelle celle frigorifere sarà corrisposta, nei limiti della fascia indicata in appresso, una indennità suppletiva ordinaria denominata "di disagio" da calcolarsi sul minimo tabellare e sull'ex indennità di contingenza del livello di appartenenza.

Disagio freddo: percentuale dal 4 al 6 per cento per temperatura da 5 gradi sotto zero a 5 gradi sopra zero; percentuale dal 6 al 9 per cento per temperatura inferiore ai 5 gradi sotto zero.

La determinazione dell'indennità anzidetta, in relazione alla particolarità dell'industria ed alle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra la Direzione aziendale, assistita o rappresentata dalle associazioni territoriali degli industriali, e i sindacati locali di categoria dei lavoratori.

L'indennità di cui sopra sarà corrisposta limitatamente al periodo di tempo di effettivo lavoro prestato, non calcolando il periodo di tempo inferiore ai 10 minuti consecutivi.

Agli effetti del computo dell'indennità in questione, i singoli periodi di tempo trascorsi nell'attività anzidetta, sempre che ogni singolo periodo non sia inferiore ai 10 minuti consecutivi, saranno sommati.

### **INDUSTRIA SACCARIFERA**

Premi alle stazioni disagiate

È prevista la contrattazione a livello aziendale per la determinazione di un "premio per disagio" da concordarsi per gli addetti alle stazioni che possono essere disagiate in una o più fabbriche:

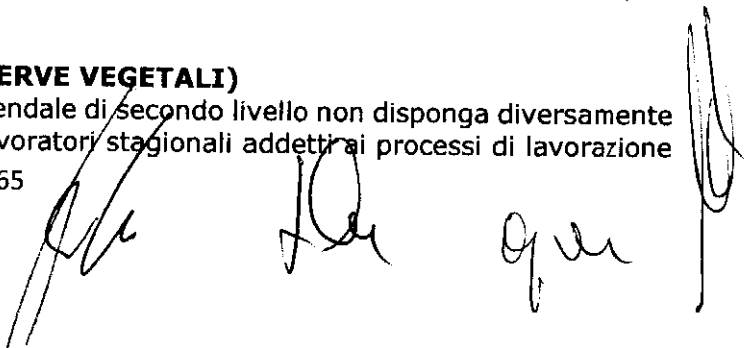
- 1) Silos bietole tradizionali - gli addetti alla rimozione delle piastre di copertura delle canalette dei silos ed al convogliamento delle bietole nelle canalette stesse senza mitrailleuse od altro mezzo meccanico.
- 2) Forno a calce dove il caricamento del forno e/o lo sfornamento è fatto a mano.
- 3) Idratazione calce (latte calce) - addetti all'alimentazione a mano degli spegnitori calce (Mik) e/o addetti allo sgombero dei decantatori latte calce dove lo stesso non è fatto con appositi apparecchi a scarico continuo o periodico.
- 4) Diffusione classica - gli addetti ai diffusori.
- 5) Filtri presse di zuccherifici con apertura e chiusura a mano con chiusura idraulica a scarico a mano.
- 6) Filtri a sacco - filtri a sacco di raffinaria, filtri Danek e Mares.
- 7) Centrifughe con scarico ad estrazione a mano della parte superiore con scarico a mano (a mezzo pala) dal fondo.
- 8) Forni elettrici disagiata.
- 9) Casse e celle di reazione - lo scarico a mano del saccarato.
- 10) Forni potassa (salino) disagiata.

Il "premio per disagio" di cui sopra sarà contrattato nell'ambito compreso tra la misura minima del 2,60 per cento e la misura massima del 5,20 per cento del minimo tabellare fermo restando che le eventuali situazioni di miglior favore già in atto verranno conservate in sostituzione di quanto sopra concordato.

Nelle more delle trattative per l'istituzione del premio sarà versato agli aventi diritto un compenso pari al 2,60 per cento.

### **INDENNITÀ SPECIALE DI CAMPAGNA (CONSERVE VEGETALI)**

Viene corrisposta - salvo che la contrattazione aziendale di secondo livello non disponga diversamente - una indennità speciale di campagna per i soli lavoratori stagionali addetti ai processi di lavorazione



e trasformazione del pomodoro e pisello freschi.

L'importo mensile di tale indennità è riportato nella seguente tabella:

LIVELLO	INDENNITÀ
1s	142,57
1	123,97
2	102,28
3a	89,88
3	80,58
4	74,38
5	68,19
6	61,99

a misura di detta indennità è fissata nel 6,5 per cento dei minimi tabellari in vigore alle singole scadenze.

#### **Art. 98 Trasferte**

Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune, ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di viaggio coincidenti con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento di origine saranno retribuite al 100 per cento della retribuzione normale, e, quelle non coincidenti con tale orario, con il 65 per cento della stessa retribuzione.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione del 45%.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante e a quello addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

#### **Art. 99 Trasferimenti**

Il lavoratore che venga trasferito dalla ditta ad altra sede di lavoro conserva il trattamento economico goduto nella sede di provenienza, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni richiestegli presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Al lavoratore trasferito, sempre che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza e di stabile dimora, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, con i mezzi normali, per sé e per le persone che compongono normalmente la sua famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

Inoltre al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari ad una mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e a mezza mensilità se non avente carichi di famiglia

Nel caso che la ditta metta a disposizione del lavoratore un alloggio nella nuova residenza, tali indennità sono ridotte alla metà.

Il lavoratore che, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di locazione, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o notificati alla ditta in epoca precedente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e che venga licenziato avrà diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva e al trattamento di fine rapporto, oltre ai ratei degli altri eventuali diritti maturati e non goduti

Qualora all'atto dell'assunzione sia stata espressamente pattuita la facoltà della ditta di disporre il trasferimento del lavoratore e questo non accetti il trasferimento stesso, la mancata accettazione sarà considerata come dimissioni.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato tempestivamente e per iscritto al

lavoratore.

Al lavoratore che chiede il suo trasferimento non spetta il trattamento previsto nel presente articolo.

#### **Art. 100 Distacco**

Fermo restando il rinvio alla legislazione vigente in tema di distacco, le Parti si danno reciprocamente atto che allo stato dell'attuale normativa legale, ove l'azienda intenda distaccare temporaneamente, nel proprio interesse, uno o più lavoratori presso altro datore di lavoro, con mutamento di mansioni, il distacco stesso deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

Quando il distacco comporti un trasferimento del lavoratore ad una unità produttiva sita a più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

#### **Art. 101 Gratifica ventiquennale**

Ricorrendo per qualsiasi lavoratore - operaio o impiegato - 25 anni di servizio prestato ininterrottamente presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di fabbriche facenti capo alla stessa società) questa concederà all'interessato una gratifica ventiquennale nella misura non inferiore ad una mensilità della retribuzione normale per gli impiegati e a 200 ore della retribuzione normale per gli operai.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per causa di morte o di invalidità permanente, saranno liquidati agli aventi diritto o al lavoratore i ratei corrispondenti agli anni interi maturati in funzione di 8 ore annue per gli operai e 7 ore per gli impiegati.

#### **DICHIARAZIONE AGGIUNTIVA**

In caso di passaggio diretto e immediato di lavoratori fra aziende o gruppi del settore saccarifero, che siano o siano stati disciplinati con accordo collettivo per trasferimento dell'azienda con assunzione ex novo, ma con riconoscimento di anzianità convenzionale per taluni istituti contrattuali (aumenti di anzianità, periodo di ferie e di preavviso, ecc.) detto riconoscimento si intende esteso, a favore dei lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente contratto, anche all'istituto della gratifica ventiquennale.

## TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I: RECESSO

#### Art. 102 Recesso

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

#### Art. 103 Convalida delle dimissioni

Ai sensi della legge 92/2012, l'efficacia delle dimissioni presentate dal lavoratore, incluse quelle per giusta causa, è condizionata all'esperimento dell'apposita procedura di convalida.

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto.

#### Art. 104 Preavviso

In caso di licenziamento i termini di preavviso sono i seguenti:

##### 1. Impiegati

Livello	Fino a 2 anni di servizio	Superiore a 2 anni
1s 1	mesi 2	mesi 4
Altri livelli	Mesi 1	mesi 3

Per le dimissioni sono ridotti alla metà.

##### 2. Operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di:

- 48 ore fino a 5 anni di anzianità
- 88 ore da oltre 5 anni a 10 anni di anzianità
- 120 ore lavorative oltre 10 anni di anzianità

Per le dimissioni sono ridotti alla metà.

I termini per la disdetta del rapporto di lavoro cominciano a decorrere:

- per gli impiegati: dal sedicesimo giorno del mese in corso se la disdetta è data nella prima quindicina del mese; dal primo giorno del mese successivo, se la disdetta è data nella seconda quindicina;
- per gli operai: dal giorno della comunicazione.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda può rinunciare alla prestazione durante il preavviso, purché corrisponda al lavoratore un'indennità pari alle competenze afferenti al periodo di mancato preavviso.

Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

Per i lavoratori assunti per le campagne di lavorazione il preavviso del termine della lavorazione e quindi della risoluzione del rapporto dovrà essere di 24 ore di lavoro consecutive riferite alle prestazioni di lavoro degli interessati e ciò nel termine massimo consentito dall'avvicendamento dei turni: il preavviso avverrà mediante affissione sull'albo di fabbrica di elenco nominativo che chiaramente specifichi la data di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore dei permessi, per la ricerca di nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda.

## CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

### Art. 105 Trattamento di fine rapporto

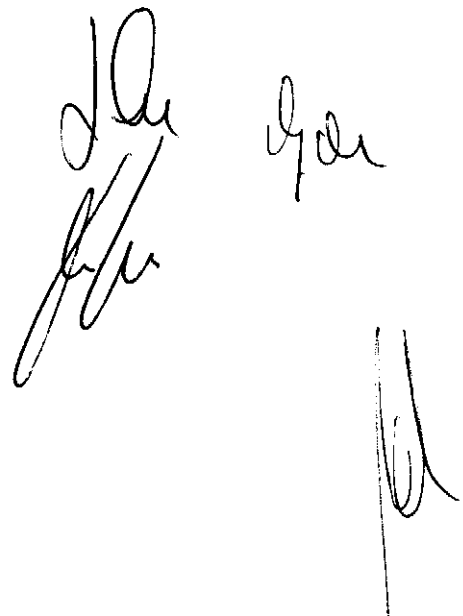
In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

### Art. 106 Anticipazioni

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

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
  - b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile  
Quale condizione di miglior favore, definita ex art. 1 Legge 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. In tale ipotesi il socio dovrà produrre, ove non abbia il verbale di assegnazione:
    - l'atto costitutivo della cooperativa;
    - dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
    - dichiarazione del socio dipendente di far pervenire verbale di assegnazione;
    - impegno di restituire la somma ricevuta in caso di cessione della quota;
  - c) fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 1 della richiamata L. 297/1982 e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni sul 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 e senza soluzione di continuità rispetto al periodo di congedo obbligatorio, per un importo pari alla differenza tra l'indennità a carico dell'Istituto assicuratore ed il 100% della retribuzione normale netta relativa al periodo di congedo;
    - nel caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, di cui al comma 2 dell'art. 27 del D.Lgs. 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, a fronte di presentazione di idonea documentazione.
    - per le spese da sostenere per le patologie di particolare gravità e Stati di tossicodipendenza.
- Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie



## **PARTE SPECIALE**

Il rapporto di lavoro è regolato dalle norme previste dalla parte generale salvo quanto di seguito specificato. Tali specifiche norme, sostitutive o integrative di norme del contratto unificato, costituiscono parte integrante del contratto stesso.

### **TITOLO I: VIAGGIATORI O PIAZZISTI**

#### **CAPO I: CLASSIFICAZIONE**

##### **Art. 107 Qualifiche**

Le qualifiche dei viaggiatori o piazzisti di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> categoria sono esplicitate nelle declaratorie riportate nel presente contratto.

Al viaggiatore o piazzista potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto vendita, l'attività di merchandising.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii delle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Sono applicate ai viaggiatori o piazzisti le norme che prevedono trattamenti differenziati ai fini fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Il piazzista che, contemporaneamente alla consegna, è incaricato dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nel terzo livello.

Le parti precisano che l'eventuale assegnazione di compiti alternativi all'attività di vendita - da affidare in via temporanea - non dovrà modificare il profilo professionale del viaggiatore o piazzista sopra indicato.

Le parti riconoscono il comune interesse alla valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. Le aziende, pertanto, nell'intento di perseguire la predetta comune finalità, ove se ne presentino le condizioni di realizzabilità, promuoveranno specifiche iniziative di addestramento volte a far acquisire al viaggiatore o piazzista le conoscenze professionali necessarie allo svolgimento dei compiti alternativi e/o complementari all'attività di vendita quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto vendita.

#### **CAPO II: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

##### **Art. 108 Retribuzione**

La retribuzione mensile del viaggiatore o piazzista non può essere inferiore ai minimi mensili di cui alla tabella riportata nel presente CCNL.

Alla suddetta retribuzione minima mensile, possono essere aggiunti elementi incentivanti, anche legati a specifici obiettivi.

Per il viaggiatore o piazzista retribuito anche a provvigione o altri elementi incentivanti di natura analoga la determinazione del trattamento retributivo per ferie e 13<sup>a</sup> terrà conto della media mensile di tali elementi percepiti nei 12 mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica. Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato. Ai fini della indennità di mancato preavviso si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 2121 C.C.

##### **Art. 109 Provvigioni**

Qualora il viaggiatore o piazzista sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta al viaggiatore o al piazzista alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65 per cento. Al viaggiatore o piazzista spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture. La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi. Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili gli sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva



della ditta medesima.

Al viaggiatore o al piazzista retribuito anche a provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso. Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente viaggiatore o piazzista.

#### **Art. 110 13a e 14a mensilità**

Per ogni anno di servizio prestato l'azienda corrisponderà al viaggiatore o piazzista non in prova, e in aggiunta al normale trattamento economico, una 13ª mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente entro la vigilia di Natale.

Nel caso di assenza dovuta a malattia, infortunio, gravidanza o puerperio oltre ai dodicesimi relativi ai mesi di servizio effettivamente prestati, competeranno anche i dodicesimi relativi alle assenze anzidette, limitatamente al periodo di obbligatoria conservazione del posto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il viaggiatore o piazzista non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

La 14ª mensilità del viaggiatore o piazzista sarà computata sul minimo tabellare, l'indennità di contingenza e sugli aumenti biennali di anzianità.

#### **Art. 111 Maneggio denaro**

Il viaggiatore o piazzista la cui normale mansione consista anche nel compiere maneggio di denaro per incasso delle vendite effettuate presso la clientela con diretta responsabilità per errore finanziario ha diritto ad una indennità pari al 6,50 % dei rispettivi minimi tabellari mensili e dell'indennità di contingenza. Detti importi saranno corrisposti a ragione della natura specifica dell'indennità per dodici mensilità.

#### **Art. 112 Diarie e rimborsi spese**

La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, costituirà ad ogni effetto per il 50 per cento parte integrante della retribuzione.

Nessuna diaria è dovuta al viaggiatore o piazzista quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

- a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;
- b) se invece il viaggiatore o piazzista, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per la eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dal viaggiatore o piazzista per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa - per la distribuzione del suo lavoro - rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

#### **Art. 113 Riposo settimanale**

Il viaggiatore o il piazzista ha diritto al riposo festivo settimanale.

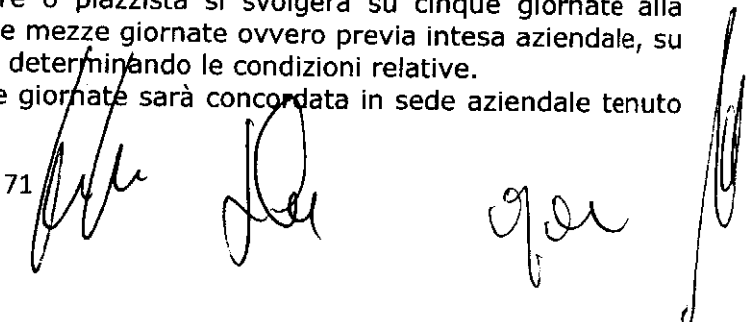
Qualora per ragioni di dislocazione non gli fosse possibile recarsi in famiglia per oltre un mese, avrà diritto di ottenere una licenza corrispondente ai giorni di riposo settimanale non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia, rimanendo le spese relative al trasferimento a carico della ditta.

Il viaggiatore per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra compatibilmente con la sua dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.

#### **Art. 114 Prestazione lavorativa settimanale e annuale**

La prestazione lavorativa del singolo viaggiatore o piazzista si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezza giornate ovvero previa intesa aziendale, su 6 giornate di prestazione continuativa lavorativa, determinando le condizioni relative.

La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezza giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.



Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario di prodotti il godimento della giornata o delle 2 mezze giornate di non prestazione avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

Resta inteso tra le parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alterare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel 1° comma debbono essere ogni volta equivalenti.

Ferma restando la prestazione settimanale di cui ai commi precedenti il numero complessivo delle giornate di prestazione lavorativa annua è ridotto di 8 giornate e mezzo il cui godimento avverrà tenendo conto delle esigenze aziendali (stagionalità, ecc.) nonché delle situazioni locali di fatto (chiusure settimanali degli esercizi, ecc.).

La riduzione avverrà in correlazione all'effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda, nonché per l'assenza obbligatoria per maternità: essa maturerà per dodicesimi, anche nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro. A tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore ai quindici giorni.

La riduzione di cui ai commi precedenti non è cumulabile con quanto eventualmente già in atto e concordato a titolo analogo (permessi - ferie - ecc.).

La riduzione della prestazione annua qui definita sarà assorbita fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

#### **Art. 115 Trattamento di malattia e di infortunio.**

Nel caso di malattia o di infortunio, il lavoratore deve farsi rilasciare il certificato di malattia dal medico curante che provvede a trasmetterlo telematicamente all'Inps.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore da un medico dei servizi ispettivi dei competenti istituti assicuratori.

Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia sarà riservato il seguente trattamento:

<b>Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda</b>	<b>Conservazione del posto in mesi</b>	<b>Corresponsione della retribuzione mensile intera fino a mesi</b>
Fino a 5 anni	8	6
Oltre i 5 anni	12	6

Per il trattamento economico spettante durante il periodo di malattia o di infortunio si fa riferimento alla normale retribuzione di fatto.

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'Inail.

#### **Art. 116 Posto di lavoro**

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita della idoneità a svolgere mansioni di viaggiatore o piazzista per infortunio sul lavoro l'azienda, qualora proceda entro un anno a nuove assunzioni, riserverà priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta, compatibilmente con le norme sul collocamento, e sempreché il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa ed alle attitudini personali dell'interessato.

Le aziende con più di 300 dipendenti, sempre che non debbano attuare provvedimenti di ristrutturazione con riflessi occupazionali, a richiesta dell'interessato, assumeranno ex novo, entro 90 giorni dalla data di cessazione del rapporto, l'infortunato, adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per quanto concerne il luogo di prestazione del lavoro.

Qualora il lavoratore abbia riportato dall'infortunio una invalidità superiore al terzo, dovrà iscriversi nell'elenco degli invalidi del lavoro, presso gli uffici provinciali del lavoro, e l'azienda presenterà richiesta di avviamento all'ufficio anzidetto, ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio.

Qualora invece l'invalidità non raggiunga il terzo, il lavoratore dovrà iscriversi nelle liste di collocamento di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264 e successive modificazioni e integrazioni.

Il rifiuto dell'interessato ad espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir meno dell'impegno di cui ai primi due commi.

Nei casi in cui al viaggiatore o piazzista con contratto a tempo indeterminato cui sia richiesto espressamente l'uso dell'automezzo sia sospesa la patente di guida per infrazione commessa durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo massimo

di nove mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge. In alternativa, potrà essere valutata la possibilità di proseguire, a parità di costo, l'attività del viaggiatore o piazzista mediante un contratto di job sharing, altre forme equivalenti da individuare ovvero, di adibire il viaggiatore o piazzista ad altre mansioni anche presso altre unità produttive, ogni qualvolta alle esigenze aziendali faccia riscontro una conforme disponibilità del viaggiatore o piazzista ad occuparsi in dette mansioni.

#### **Art. 117 Norme di comportamento.**

Il viaggiatore o piazzista deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
2. conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, neppure dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio;
3. avere cura dei locali, degli oggetti o strumenti a lui affidati.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro, il viaggiatore o piazzista deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al viaggiatore o piazzista dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza del viaggiatore o piazzista.

In relazione a quanto segnatamente previsto al punto 1 del presente articolo, le aziende, nell'interesse di una sempre maggiore efficienza della distribuzione, confermano l'opportunità di comunicare al viaggiatore o piazzista fatti che incidono sulla sua attività di vendita (quali ad esempio: tempi di consegna, disponibilità degli articoli, ecc.).

Le aziende confermano l'impegno a porre in essere quanto necessario per il pieno rispetto delle norme di legge volte a salvaguardare la salute e l'incolumità dei lavoratori, fermi restando gli obblighi di diligenza a carico dei viaggiatori o piazzisti nello svolgimento dell'attività lavorativa.

#### **Art. 118 Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

<b>Livello</b>	<b>Fino a 5 anni di servizio</b>	<b>Superiore a 5 anni e inferiore a 10</b>	<b>Superiore a 10 anni</b>
I categoria	mesi 1	giorni 45	mesi 2 1/2
II categoria	giorni 15	giorni 30	giorni 60

Nel caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

#### **Art. 119 Rischio macchina**

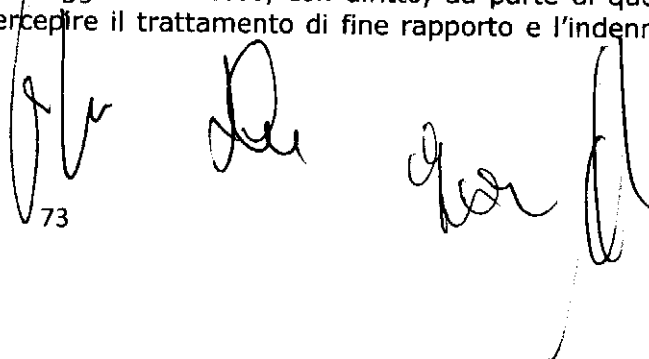
Le spese di riparazione automezzo per danni provocati - senza dolo - da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di euro 5.600,00, per sinistro anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e della rispondenza della fattura.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire il suddetto importo nei trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa.

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

#### **Art. 120 Risoluzione del rapporto per mancati viaggi**

Qualora il viaggiatore o piazzista retribuito anche a provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale, il rapporto d'impiego si intenderà risolto, su richiesta del viaggiatore stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato a tutti gli effetti e a percepire il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso.



## TITOLO II: INDUSTRIA SACCARIFERA

### Art. 121 Periodo di prova

In mancanza di esplicita pattuizione, che deve risultare da atto scritto, l'assunzione deve ritenersi fatta senza periodo di prova.

Quando sia richiesto il periodo di prova, questo non potrà, di regola, essere superiore a:

Impiegati:

- di 1° livello super e di 1° livello: 6 mesi;
- di altri livelli: 3 mesi.

Operai: 6 giorni.

Il periodo di prova potrà essere eccezionalmente prorogato, sempre con atto scritto, oltre i limiti stabiliti dal presente articolo, fino a raddoppiarli, qualora al riguardo intervenga specifico accordo tra le parti, eccezion fatta per gli impiegati di 1° livello super e di 1° livello.

Superato favorevolmente il periodo di prova, il lavoratore si intenderà senz'altro confermato in servizio.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla rescissione del contratto, che potrà aver luogo in qualsiasi momento senza preavviso.

Il servizio prestato durante il periodo di prova del lavoratore confermato va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Il lavoratore che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento dei giorni di lavoro compiuti in base alla retribuzione normale del livello nel quale egli è stato assunto.

### Art. 122 Lavoratori discontinui e addetti a mansioni di semplice attesa o custodia

Si considerano rientranti tra detti lavoratori esclusivamente i seguenti:

- autista di vettura senza altre mansioni;
- infermiere senza altre mansioni;
- fattorino o commesso d'ufficio;
- inserviente;
- portiere;
- custode o guardiano.

L'orario di lavoro dei discontinui deve essere predeterminato in alternativa:

- in 10 ore giornaliere, corrispondenti a 50 ore settimanali, o
- in 9 ore giornaliere, corrispondenti a 45 ore settimanali, o
- in 8 ore giornaliere, corrispondenti a 40 ore settimanali.

All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue, l'azienda comunicherà per iscritto al lavoratore la sopra citata predeterminazione dell'orario. Analoga comunicazione scritta sarà effettuata in caso di eventuale spostamento ad altro scaglione di orario del discontinuo, con un preavviso di almeno 30 giorni, durante i quali resteranno fermi l'orario e la retribuzione precedenti.

La retribuzione mensile (174 ore) copre per tutti i discontinui - operai ed impiegati - le prestazioni corrispondenti a 40 ore settimanali.

I discontinui - operai ed impiegati - il cui orario sia predeterminato in 9 ore giornaliere e 45 settimanali percepiranno per ogni ora prestata dalla 41ª alla 45ª settimanale un ulteriore centosettantaquattresimo della retribuzione mensile.

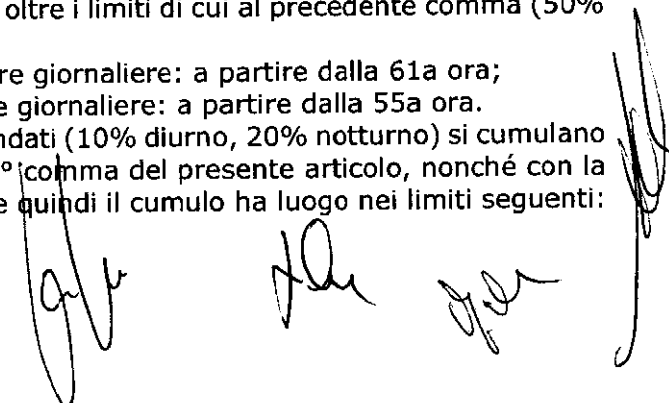
I discontinui - operai e impiegati - il cui orario sia predeterminato in 10 ore giornaliere e 50 settimanali percepiranno per ogni ora prestata dalla 41ª alla 50ª settimanale un ulteriore centosettantaquattresimo della retribuzione mensile.

Le prestazioni per lavoro straordinario richieste dalla 46ª alla 54ª ora ai discontinui con orario predeterminato su 9 ore giornaliere e dalla 51ª alla 60ª ai discontinui con orario predeterminato su 10 ore giornaliere saranno compensate con la maggiorazione percentuale del 40%; nell'ipotesi per contro in cui tali maggiori prestazioni siano richieste in regime di flessibilità saranno compensate con la sola percentuale del 15%.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario oltre i limiti di cui al precedente comma (50% o 60%) si applicheranno:

- per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere: a partire dalla 61ª ora;
- per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere: a partire dalla 55ª ora.

Le percentuali di maggiorazione per lavori a turni avvicendati (10% diurno, 20% notturno) si cumulano con quelle previste per il lavoro straordinario di cui al 7° comma del presente articolo, nonché con la percentuale del lavoro prestato in regime di flessibilità e quindi il cumulo ha luogo nei limiti seguenti:



- per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere: fino alla 60a ora settimanale compresa;
- per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere: fino alla 54a ora settimanale compresa.

Ovviamente per gli operai discontinui ai quali venisse assegnato un orario di 8 ore giornaliere, corrispondenti a 40 settimanali, le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario e lavoro a turni avvicendati decorreranno negli stessi termini degli operai di produzione.

**Trattamento festività nazionali ed infrasettimanali**

Il trattamento per le festività nazionali ed infrasettimanali sarà conteggiato in ragione di 8, 9 o 10 ore in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro predeterminato.

**Operai**

I trattamenti economici previsti per Ferie, Preavviso e Trattamento di fine rapporto saranno conteggiati come in appresso indicato, in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro come sopra definito:

**Trattamento ferie**

<b>ANZIANITÀ</b>	<b>SU 8 ORE GIORNALIERE</b>	<b>SU 9 ORE GIORNALIERE</b>	<b>SU 10 ORE GIORNALIERE</b>
fino a 3 anni	ore 176	ore 198	ore 220
oltre i 3 anni	ore 200	ore 225	ore 250

La giornata di ferie verrà quindi conteggiata in ragione di 8, 9 o 10 ore in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro predeterminato.

**Preavviso e sua indennità sostitutiva**

<b>ANZIANITÀ</b>	<b>SU 8 ORE GIORNALIERE</b>	<b>SU 9 ORE GIORNALIERE</b>	<b>SU 10 ORE GIORNALIERE</b>
fino a 5 anni	ore 48	ore 54	ore 60
oltre i 5 anni	ore 88	ore 99	ore 110
oltre i 10 anni	ore 120	ore 135	ore 150

**Trattamento di fine rapporto**

<b>SU 8 ORE GIORNALIERE</b>	<b>SU 9 ORE GIORNALIERE</b>	<b>SU 10 ORE GIORNALIERE</b>
Ore 174	Ore 180	Ore 200

### **Art. 123 Orario di lavoro, lavoro straordinario, notturno e festivo**

#### **Orario di lavoro**

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

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali, mentre, per i lavoratori addetti a mansioni discontinue, per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre le 60 ore settimanali per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere, ed oltre le 54 ore settimanali per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere e, per le lavorazioni nei periodi di stagionalità, quello prestato oltre gli orari previsti dalla legge.

Nei periodi di non lavorazione della barbabietola l'orario settimanale di lavoro verrà distribuito in cinque giorni di 8 ore ciascuno (dal lunedì al venerdì).

Ai soli fini contrattuali la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali, a tal fine utilizzando i riposi individuali, con conseguente esclusione dei periodi di stagionalità.

Eventuali modifiche del regime di orario settimanale aziendali in atto in relazione a ragioni tecnico-organizzative e di mercato, saranno oggetto di confronto, nel rispetto dei criteri e delle indicazioni all'uopo previsti.

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

In relazione all'esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le Parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto

altresi dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite.

### Lavoro straordinario

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

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

Per i lavori a turni avvicendati extra lavorazione barbabietola (es.: baritazione melassa, raffinazione greggio, produzione lievito ed alcool, confezionamento prodotti, ecc.), l'orario di 8 ore giornaliera e 40 settimanali è distribuito in 5 giorni, garantendosi comunque un riposo settimanale di 2 giorni mobili non consecutivi distribuiti a seconda della rotazione dei turni. Eventuali prestazioni straordinarie che fossero necessarie per tali lavorazioni saranno concordate con la Rsu.

Nel caso di lavoro a turni, il lavoratore del turno cessante non potrà abbandonare il suo posto di lavoro se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

La Direzione aziendale concorderà con la Rsu la distribuzione dell'orario di lavoro.

La Direzione aziendale provvederà ad affiggere in apposita tabella detto orario secondo le norme di legge.

Le percentuali di maggiorazione per prestazioni eccedenti le 40 ore settimanali, a turni, festive e notturne:

- a) il lavoro straordinario prestato oltre la 40<sup>a</sup> e fino alla 48<sup>a</sup> ora settimanale è compensato con la maggiorazione del 40%;
- b) il lavoro straordinario eccedente le 48 ore settimanali è compensato con la maggiorazione del 50%;
- c) il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali in regime di flessibilità viene compensato con la sola percentuale del 20%;
- d) è considerato lavoro a turni quello svolgentesi su due o più turni avvicendati e viene compensato:
  - con la maggiorazione del 10% per i turni diurni (tra le ore 6 e le 22);
  - con la maggiorazione del 30% per i turni notturni (tra le ore 22 e le 6).

Tali maggiorazioni si cumulano con quella del 40% prevista per il lavoro straordinario oltre la 40<sup>a</sup> e fino alla 48,2 ora settimanale (a + d), nonché con la percentuale del lavoro prestato in regime di flessibilità (c + d).

Le indennità per turni avvicendati competono a quei lavoratori che prestino attività continuativa a turno, avvicinandosi l'un l'altro agli stessi impianti ed alla stessa lavorazione, e ciò anche nell'ipotesi in cui gli orari nei turni non subiscano rotazione;

e) è considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni festivi eccezion fatta per il S. Patrono durante il periodo di lavorazione, ovvero quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale compensativo e viene compensato con la maggiorazione del 60%;

f) è considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino e viene compensato con la maggiorazione del 60%;

g) il lavoro straordinario notturno effettuato tra le ore 22 e le 6 e il lavoro straordinario festivo sono compensati con la maggiorazione del 60%;

h) il lavoro dei guardiani che prestano servizio solo di notte (tra le ore 22 e le 6) viene compensato con la maggiorazione del 10%;

i) i lavoratori che, dopo aver compiuto il loro orario di lavoro, fossero chiamati dal loro domicilio fuori lavorazione in ore notturne, ed in lavorazione, fuori del loro turno, saranno compensati:

- per gli impiegati: con la maggiorazione dell'80% sul valsente orario della retribuzione normale mensile;
- per gli operai: con la maggiorazione dell'80% sulla retribuzione oraria normale, comprendendo nelle ore da compensarsi anche quelle del percorso da casa al luogo di lavoro e viceversa;

l) lavoro domenicale con riposo compensativo: 10%.

m) ferme restando le disposizioni di legge richiamate ai lavoratori che nei periodi di stagionalità superino l'orario normale di cui al 1° comma sarà corrisposta una maggiorazione del 40% per il lavoro prestato oltre la 40ª e fino alla 48ª ora settimanale e del 50% per il lavoro eccedente le 48 ore settimanali.

### **Lavoro notturno**

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

Le maggiorazioni di cui al presente articolo vanno conteggiate sul valsente orario che si determina dividendo la retribuzione normale mensile per 174. Le ore non lavorate per ferie, congedo matrimoniale, festività nazionali ed infrasettimanali, permessi retribuiti, malattie ed infortuni saranno computate ai fini del calcolo dell'orario settimanale di lavoro.

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

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 riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi da fruire entro 12 mesi dalla maturazione, nel rispetto delle esigenze aziendali.

### **Riposi individuali**

In sostituzione delle ex festività abolite dalla legge il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva, di gruppi di 8 ore di riposi individuali retribuiti pari a 32 ore, maturabili per dodicesimi nel

senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Diverse modalità di utilizzo formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e la Rsu avuto riguardo alle necessità tecnico-produttive, ai periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.

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

3. Fermo restando l'orario normale di 40 ore settimanali, è previsto un monte ore di 76 a titolo di riposi individuali.

Detta riduzione maturerà per dodicesimi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro; a tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni;

4. per i lavoratori adibiti a lavoro su tre turni a ciclo continuo - con riposi a scorrimento - durante la campagna bieticolo-saccarifera, è prevista l'ulteriore maturazione di 8 ore di riduzione. L'attribuzione di tali maggiori quote di riduzione d'orario a questi lavoratori, dovrà essere disposta in proporzione diretta al periodo lavorato a ciclo continuo nell'anno solare;

I riposi per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni e su tre turni per sette giorni, saranno incrementati di 4 ore restando invariate le modalità di godimento. Inoltre le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente già in atto e concordato a titolo analogo (riduzioni di orario a qualunque titolo concesse, permessi, ferie, ecc.).

5. tutti i lavoratori che prestano la loro opera in turni normali tre per sei o tre per sette a ciclo continuo con riposi a scorrimento, sarà attribuita una ulteriore riduzione di orario pari a trenta minuti primi per ogni turno notturno

settimanale effettivamente lavorato. La riduzione di orario di cui al presente punto 3) sarà attribuita a titolo di riposi individuali.

Le riduzioni d'orario di cui sopra avverranno in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda nonché per l'assenza obbligatoria per maternità.

Una diversa utilizzazione di tale ulteriore periodo di riduzione dell'orario individuale sarà oggetto tra la Direzione aziendale e la Rsu di un esame che tenga conto delle necessità tecnico-produttive, dei periodi di maggiore intensità

produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali. La riduzione di cui al precedente comma non è cumulabile con quanto eventualmente già in atto o concordato a titolo analogo (permessi, ferie, ecc.).

Per quanto concerne la riduzione dell'orario di lavoro, nelle sue quantità e termini concordati, resta inteso infine che essa anche nei lievifici e nelle distillerie non dovrà incidere sulla continuità del ciclo produttivo e dei relativi turni.

### **Programmazione annuale degli orari di lavoro**

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

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

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

### **Art. 124 Flessibilità**

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva anche attraverso il migliore utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo - per il superamento dell'orario settimanale medesimo - di 88 ore per anno solare o per esercizio calcolate a livello individuale.

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

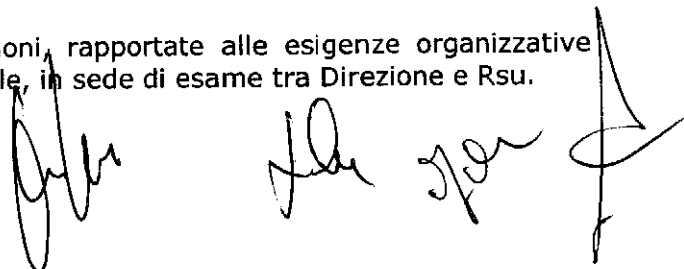
In tali casi l'azienda informerà la Rsu per esaminare preventivamente le esigenze anzidette ai fini di determinare la realizzazione per l'intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore settimanali entro il limite di 48 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori a 40 ore.

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

Per le ore prestate oltre l'orario di 40 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 20% da liquidarsi nei periodi di superamento.

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

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





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

\* \* \*

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

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

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

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

#### **Art. 125 Ferie**

Tutti i lavoratori avranno diritto ogni anno ad un periodo di ferie retribuite come segue:

- 22 giorni per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti (per gli operai pari a 176 ore);
- 25 giorni per anzianità di servizio oltre i 3 anni compiuti (per gli operai pari a 200 ore).

#### **Art. 126 Aumenti periodici di anzianità**

I lavoratori per l'anzianità di servizio continuativo maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso delle fabbriche facenti capo alla stessa società), avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare cinque aumenti biennali periodici di anzianità in cifra fissa, negli importi unitari consolidati per i singoli livelli di inquadramento di cui alla tabella sotto riportata

LIVELLI	VALORI IN €
1s	51,42
1	44,71
2	36,89
3a	32,42
3	29,06
4	26,83
5	24,59
6	22,35

Decorrenza

Impiegati: dal mese in cui si compie il biennio.

Operai: dal giorno in cui si compie il biennio.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare.

In caso di passaggio di livello l'importo già maturato sarà riconosciuto nella misura del valore unitario previsto per il livello di arrivo, restando inteso che gli scatti biennali saranno sempre pari ad un massimo di cinque per singolo dipendente.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, gli importi unitari di cui alla tabella sopra riportata restano consolidati e non sono soggetti più ad alcun ricalcolo e variazione.

In caso di trasferimento verranno mantenuti gli importi in cifra di cui al 1° comma, fermo restando, peraltro, che non potrà essere peggiorato il trattamento complessivamente goduto dal lavoratore nella località di provenienza.

#### **Art. 127 Contrattazione aziendale premio di produzione e premio per obiettivi**

Obiettivo primario della contrattazione di secondo livello deve essere il miglioramento della competitività d'impresa intesa come condizione essenziale di stabilità e sviluppo della stessa favorendo

la protezione dei livelli occupazionali e la creazione di nuove opportunità di lavoro, oltre all'adeguamento dei trattamenti economico-normativi e al miglioramento delle condizioni di lavoro. A tal fine tutti i lavoratori devono essere parte attiva nell'adeguare la propria professionalità al raggiungimento degli obiettivi aziendali di flessibilità organizzativa, aumento della produttività, di innovazione e competitività. La contrattazione aziendale riguarderà le materie per le quali nel presente contratto è prevista tale possibilità nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate. Le parti convengono sul principio di non sovrapposibilità tra gli istituti ed i relativi costi della contrattazione nazionale e quelli propri della contrattazione aziendale.

Per i lavoratori a tempo indeterminato il premio di produzione è articolato in due parti, costituite rispettivamente di un importo fisso mensile per tutte le mensilità di retribuzione, a fronte dello specifico lavoro svolto dai suddetti dipendenti fissi, nonché dalla parte variabile determinata come al precedente punto 1). L'importo fisso mensile suddetto è determinato, per ciascun livello, come segue:

LIVELLI	IMPORTO
1s	70,87
1	61,63
2	50,84
3a	44,68
3	40,06
4	36,98
5	33,90
6	30,81

#### Art. 128 Elemento di garanzia retributiva

Le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi erogheranno, a titolo di elemento di garanzia retributiva a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:

LIVELLI	IMPORTO
1s	40,29
1	35,04
2	28,91
3a	25,40
3	22,77
4	21,02
5	19,27
6	17,52

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

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

Gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del Tfr.

#### Art. 129 Indennità maneggio denaro - cauzione

All'incaricato di normale maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta una particolare indennità commisurata al 5% sulla retribuzione normale mensile.

#### Art. 130 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Impiegati:

LIVELLO	FINO A 2 ANNI DI SERVIZIO	SUPERIORE A DUE ANNI
1s e 1	mesi 2	mesi 4
altri livelli	mesi 1	mesi 3

Operai:

LIVELLO	FINO A 5 ANNI DI SERVIZIO	SUPERIORE A 5 ANNI ED INFERIORE A 10	SUPERIORE A 10 ANNI
operaio	ore 48	ore 88	ore 120

Se la disdetta del rapporto di lavoro è data dal lavoratore, i termini di cui sopra sono ridotti alla metà. I termini per la disdetta del rapporto cominceranno a decorrere:

- per gli impiegati: dal sedicesimo giorno del mese in corso se la disdetta è data nella prima quindicina del mese; dal primo giorno del mese successivo, se la disdetta è data nella seconda quindicina;
- per gli operai: dal giorno della comunicazione.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda può rinunciare alla prestazione durante il preavviso, purché corrisponda al lavoratore un'indennità pari alle competenze afferenti al periodo di mancato preavviso.

Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

Per i lavoratori assunti per le campagne di lavorazione il preavviso del termine della lavorazione e quindi della risoluzione del rapporto dovrà essere di 24 ore di lavoro consecutive riferite alle prestazioni di lavoro degli interessati e ciò nel termine massimo consentito dall'avvicendamento dei turni. Il preavviso avverrà mediante affissione sull'albo di fabbrica di elenco nominativo che chiaramente specifichi la data di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore dei permessi, per la ricerca di nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda.

#### **Art. 131 Gratifica venticinquennale**

Ricorrendo per qualsiasi lavoratore - operaio o impiegato - 25 anni di servizio prestato ininterrottamente presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di fabbriche facenti capo alla stessa società) questa concederà all'interessato una gratifica venticinquennale nella misura non inferiore ad una mensilità della retribuzione normale per gli impiegati e a 200 ore della retribuzione normale per gli operai.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per causa di morte o di invalidità permanente, saranno liquidati agli aventi diritto o al lavoratore i ratei corrispondenti agli anni interi maturati in funzione di 8 ore annue per gli operai e 7 ore per gli impiegati.

#### **Art. 132 Alloggi di servizio**

Il lavoratore che fruisce di alloggio di servizio in relazione al rapporto di lavoro, dovrà rendere liberi i locali ad esso assegnati entro e non oltre il terzo mese seguente la rescissione del rapporto di lavoro stesso e la conseguente effettiva cessazione del servizio.

Il lavoratore dimissionario dovrà lasciare liberi i locali dell'alloggio con l'ultimazione del periodo di preavviso effettuato in servizio.

#### **Art. 133 Professionalità dei lavoratori**

Il settore conferma il suo interesse ad una sempre miglior professionalità dei lavoratori, adeguata alle nuove tecnologie, da realizzarsi in termini operativi attraverso attività interne di qualificazione e/o riqualificazione, anche attraverso il sistema degli "affiancamenti".

Ciò non esclude, per quanto attiene i giovani lavoratori che si dovessero assumere per sopperire alle necessità aziendali, il ricorso a specifiche forme di lavoro previste dalla vigente normativa, quali l'apprendistato e i contratti di formazione e lavoro.

### **TITOLO III: ADDETTI ALL'INDUSTRIA OLEARIA E MARGARINIERA**

#### **Art. 134 Classificazione del personale**

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 10 livelli raggruppati in 5 aree professionali.

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli viene effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili come sotto indicato.

La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche e i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento viene effettuato nell'ambito della stessa qualifica sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti.

Resta fermo che nessun lavoratore svolgente le mansioni rappresentate dal profilo potrà essere inquadrato in livello inferiore a quello cui il profilo si riferisce.

L'inquadramento delle mansioni in base ai criteri di cui sopra viene contrattato a livello aziendale.

#### **Livello 1**

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di più unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente.

#### **Livello 2**

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di un'unità organizzativa di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla direzione aziendale, nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità.

Sono pertanto inquadrati in questo livello i lavoratori con professionalità superiore a quella emergente dai profili inseriti nel livello 3.

#### **Livello 3**

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza.

Profili:

- analista esperto di centro elettronico;
- responsabile di uno o più prodotti che in base alle politiche di marketing prestabilite cura lo studio dei prodotti affidatigli, analizza la situazione del mercato, ne valuta le potenzialità, gestisce lo sviluppo dei prodotti stessi e ne realizza le politiche di marketing specifiche;
- lavoratore preposto, nel campo dell'amministrazione, all'attività di un ufficio di cui cura, in condizioni di ampia autonomia, la soluzione di problemi organizzativi, studia il perfezionamento e la semplificazione della procedura di lavoro e formula programmi operativi per l'attuazione delle incombenze di competenza;
- impiegato tecnico che sovrintende e controlla in condizioni di ampia autonomia un reparto di produzione o manutenzione, cura la soluzione dei problemi tecnico-organizzativi del reparto stesso ed è responsabile verso il suo superiore diretto dei risultati produttivi del reparto affidatogli;
- impiegato che sovrintende e controlla un importante ufficio amministrativo, ne cura la soluzione dei problemi organizzativi ed è responsabile verso il suo superiore diretto dell'attuazione delle direttive inerenti al funzionamento ed alla semplificazione delle procedure dallo stesso stabilite.
- Capo ufficio vendite;
- Capo ufficio acquisti;
- Capo ufficio progettazioni;

- Responsabile dell'organizzazione e realizzazione di ricerche di laboratorio;
- Responsabile di importante reparto di produzione.

#### **Livello 4**

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto che, in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa.

Profili:

- tecnico responsabile in turno, nelle ore di assenza dei capi reparto, della conduzione e coordinamento delle lavorazioni e dei servizi nell'intera unità produttiva;
- tecnico di informatica che, partecipando all'analisi e su indicazioni di massima dell'analista sviluppa e redige programmi anche complessi curandone la esecuzione e collaborando alla stesura delle procedure operative;
- tecnico che studia e sviluppa procedure relative ad apparecchiature, attrezzature, impianti o loro particolari, imposta le soluzioni ottimali, le proporzioni, le dimensioni, definisce quote, tolleranze, materiali ed esegue il disegno complessivo;
- addetto alla gestione del rapporto con la clientela che ha elevata autonomia decisionale e margini di discrezionalità, nella determinazione delle condizioni di vendita;
- operatore di vendita assunto con l'incarico di viaggiare per la trattazione e la gestione con la clientela per la vendita dei prodotti per i quali ha avuto incarico e/o per svolgere attività di promozione, di merchandising e di assistenza al punto di vendita.

#### **Livello 5**

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

a) I lavoratori con mansioni di concetto.

Profili:

- impiegato tecnico con compiti di controllo e coordinamento nell'ambito dei servizi, o, nei settori di produzione, dell'andamento delle lavorazioni;
- tecnico operatore alla ricerca che partecipa alla messa a punto di nuovi metodi analitici;
- impiegato amministrativo con particolare specifica competenza nella contabilità generale e/o industriale e/o nella amministrazione del personale;
- impiegato addetto alle trattative con i clienti e con i fornitori;
- ispettore alle vendite;
- programmatore su calcolatori elettronici;
- impiegato disegnatore progettista.

b) I lavoratori che erano inquadrabili nella 1ª categoria delle "qualifiche speciali".

Vengono inoltre inseriti in questo livello i profili di seguito indicati:

- strumentista elettronico che sull'intera gamma delle apparecchiature elettroniche complesse (analizzatori, ecc.) o in mancanza sulla pluralità di quelle esistenti in azienda purché siano tra loro differenti per caratteristiche opera per la individuazione e l'eliminazione di qualsiasi guasto e per la taratura (sia dopo la revisione, sia all'atto dell'installazione), effettuando interventi che risultano risolutivi.
- Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima e partecipa alla formulazione di proposte migliorative;
- strumentista che opera sull'intera gamma delle catene di regolazione complesse (elettroniche, pneumatiche, elettropneumatiche e combinate) o, in mancanza sulla pluralità di quelle esistenti in azienda purché siano fra loro differenti per caratteristiche per l'individuazione e l'eliminazione di qualsiasi guasto compresa la revisione e taratura dei singoli componenti (ad es.: trasduttori, amplificatori, filtri, oscillatori, ponti di vario tipo) i cui interventi risultano risolutivi;
- conduttore di impianti (quadrista) in possesso di diploma tecnico professionale o preparazione equivalente che rispondendo direttamente a livello di responsabile di reparto opera indifferentemente su impianti notevolmente complessi di caratteristiche produttive fra loro diverse, con compito di guida,

coordinamento e controllo di altri operatori ed in grado di decidere interventi risolutivi in caso di anomalie;

- operatore che con ampia autonomia ed avvalendosi se necessario di altri lavoratori esegue lavori per la costruzione, modifica, miglioria e manutenzione di apparecchiature, attrezzature, congegni, dispositivi anche di grande precisione e complessità utilizzati per prove ed esperimenti condotti dai ricercatori nei laboratori, sulla base di disegni, schizzi, indicazioni ricevute, partecipando alla definizione o suggerendo le soluzioni più razionali ed efficaci in relazione ai problemi e alle specifiche esigenze prospettate dai richiedenti, eseguendo tutte le operazioni necessarie (lavorazioni su macchine utensili, aggiustaggi, montaggi, ecc.) partecipando alla scelta di materiali particolari, tecnologie e per le parti elettriche e strumentistiche;
- personale di manutenzione che, al massimo livello di autonomia operativa e decisionale in assenza di livelli di coordinamento, opera in più specializzazioni manutentive fondamentali avvalendosi all'occorrenza di altri operatori specialisti ed effettua su macchinari, apparecchiature e strumenti ogni tipo di interventi risolutivi e tali da richiedere elevate conoscenze teoriche e pratiche nelle discipline tecniche di competenza e nella loro correlazione con gli impianti ed i processi produttivi;
- elettricista che provvede alla completa installazione collaudo e messa a punto di nuovi impianti complessi con delibera funzionale degli stessi e realizza modifiche su indirizzi di massima;
- conduttore in assenza di livelli di coordinamento di centrale termoelettrica intesa come generatori di vapore con annesse turbine per la produzione di energia elettrica con potenzialità relativa tale da richiedere la patente di primo grado;
- impiegato che rispondendo al responsabile della sicurezza è addetto alla gestione e alla attuazione pratica della normativa sull'igiene e sulla sicurezza del lavoro;
- capolinea: lavoratore multispecializzato addetto alla conduzione/manutenzione e controllo di qualità standard di più linee coordinandone gli addetti;
- conduttore di impianti e/o manutentore di base che in possesso di diploma di scuola superiore o conoscenze tecniche equiparabili, conduce più settori di impianto anche di caratteristiche fra loro fondamentali diverse; coordina una o più persone, per l'esecuzione di attività routinarie ed extra routinarie, in caso di indisponibilità temporanea del responsabile in turno; interviene direttamente, avendone le competenze tecniche, sugli impianti a lui affidatigli, per svolgere operazioni di depannaggio anche complesse ed esegue l'addestramento e/o la formazione di personale neoassunto;
- responsabile del flusso materia prima e del processo di filtrazione in termini qualiquantitativi.

## Livello 6

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

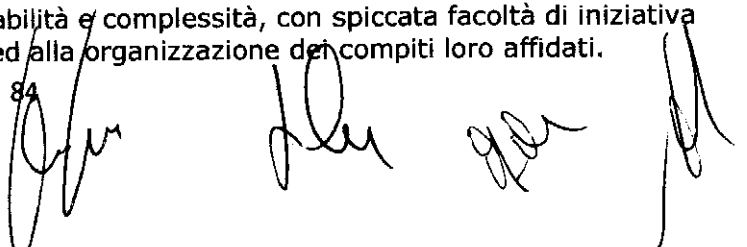
a) I lavoratori che svolgono, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, con ampia autonomia ed in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, mansioni di natura tecnica e amministrativa di notevole rilievo variabilità e complessità con spiccata facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento e all'organizzazione dei compiti loro affidati.

Profili:

- operatore esperto su calcolatore elettronico;
- disegnatore particolarista che su istruzioni del progettista provvede allo sviluppo grafico di particolari costruttivi di apparecchiature, tubazioni, carpenteria, fabbricati, fondazioni, cunicoli e alla stesura dei dettagli delle linee corredati di tutte le informazioni tecniche e di eventuali dati economici per la messa in opera;
- lavoratore addetto al centro elaborazione dati che provvede in base a procedure standardizzate alla raccolta e verifica del materiale in input, all'inoltro dello stesso alla sala operativa, al ricevimento dei documenti elaborati, alla verifica degli stessi ed al successivo inoltro agli utenti;
- segretaria steno-dattilografa con conoscenza di lingue estere utilizzate con normale continuità nelle pratiche d'ufficio e per fornire esaurienti risposte telefoniche che redige autonomamente corrispondenza semplice, prospetti su indicazioni di massima reperendo ed elaborando opportunamente i dati, tiene aggiornata l'agenda degli impegni, provvede in collegamento con gli enti preposti all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.

b) I lavoratori che in condizioni di ampia autonomia e con l'eventuale guida di lavoratori di livello inferiore, svolgono sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche mansioni di natura operativa o manutentiva di notevole rilievo, variabilità e complessità, con spiccata facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed alla organizzazione dei compiti loro affidati.

84



**Profili:**

- meccanico aggiustatore che opera sull'intera gamma delle macchine complesse (o, in mancanza sulla pluralità di quelle esistenti in azienda purché siano tra loro differenti per caratteristiche) caratterizzate da condizioni funzionali particolarmente impegnative (ad esempio: turbine ad elevata potenza, compressori rotativi di elevata potenza e alto numero di giri, compressori alternativi a più stadi per elevate pressioni, centrifughe classificatrici, ecc) per l'individuazione e la eliminazione di qualsiasi guasto e per la revisione generale i cui interventi risultano risolutivi.
- Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima;
- operatore tecnico alla ricerca che con iniziativa personale, svolge mansioni di livello superiore rispetto a quelle di tipo specialistico a carattere prevalentemente esecutivo.
- Le mansioni sono caratterizzate dallo svolgimento di attività specialistiche, polivalenti, con l'applicazione di tecniche e metodologiche diversificate ed alla conoscenza critica dei metodi e delle tecniche;
- conduttore di impianti (quadrista) che, rispondendo direttamente ai responsabili di turno, svolge, in condizioni di ampia autonomia, compiti di conduttore di impianti di cui al profilo del livello 7 operando su almeno due impianti complessi, di caratteristiche tra loro fondamentalmente diverse;
- elettricista che opera sull'intera gamma degli impianti complessi (o in mancanza, sulle pluralità di quelli esistenti in azienda purché siano tra loro differenti per caratteristiche) caratterizzati da condizioni funzionali particolarmente impegnative (circuiti che elaborano in forma complessa molte variabili) per l'eliminazione di qualsiasi guasto, i cui interventi risultano risolutivi;
- elettrostrumentista che opera su catene di regolazione combinate (elettriche, elettroniche, pneumatiche, elettropneumatiche, ecc.) individua i guasti e provvede alla loro eliminazione, compresa la revisione, la taratura e la messa in servizio dell'intera catena;
- personale che in condizioni di autonomia esecutiva, effettua operazioni di assistenza tecnica presso la clientela su macchine ed apparecchiature commercializzate o concesse in comodato dall'Azienda individuando i guasti effettuando riparazioni (in officina o sul posto) meccaniche ed elettrico/elettroniche con regolazioni e messe a punto complesse;
- personale di manutenzione che in condizioni di autonomia esecutiva effettua interventi di natura complessa interessanti diverse professioni, sull'intera gamma dei relativi macchinari;
- capolinea: lavoratore multispecializzato addetto alla conduzione manutenzione e controllo di qualità standard di una sola linea coordinandone gli addetti.

**Livello 7**

**Declaratoria:**

Appartengono a questo livello:

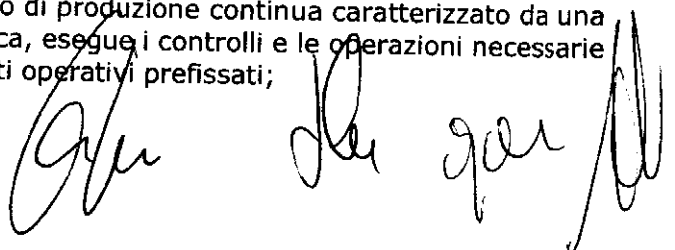
a) I lavoratori che con specifica collaborazione in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione svolgono attività d'ordine delicate e complesse, sia tecniche che amministrative, la cui esecuzione richiede notevoli conoscenze professionali specifiche accompagnate da prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione.

**Profili:**

- addetto ad attività di segreteria che organizza archivi e schedari, provvede al reperimento ed elaborazione dei dati per l'aggiornamento di evidenze o per la stesura di prospetti, provvede in collaborazione con gli enti preposti alla organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.;
  - lavoratore che effettua analisi chimiche o biologiche complesse o adotta tecnologie similari di laboratorio chimico o biologico, con completa elaborazione dei dati relativi e valutazione critica sia degli stessi che della metodica impiegata.
- b) I lavoratori che erano inquadrabili nella 2ª categoria delle "qualifiche speciali".
- c) I lavoratori che svolgendo normalmente le loro mansioni in condizioni di autonomia compiono operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata preparazione teorica ed esperienza di lavoro.

**Profili:**

- conduttore d'impianto (quadrista) che, operando in condizioni di autonomia e su tutte le fasi di un processo nella sala quadri di un importante impianto di produzione continua caratterizzato da una complessa strumentazione automatica e semiautomatica, esegue i controlli e le operazioni necessarie per il mantenimento dei processi produttivi entro i limiti operativi prefissati;



- meccanico aggiustatore che in condizioni di autonomia esecutiva, effettua la revisione di macchine complesse e delicate (ad esempio: turbine, compressori rotativi ed alternativi, pompe centrifughe pluristadio, pompe alternative a più pistoni, riduttori epicicloidali e moltiplicatori, circuiti frigoriferi ecc.) intervenendo sugli organi fondamentali delle stesse (manovellismi, tenute, rotori, cuscinetti ecc.), identifica i guasti e le loro cause, provvede allo smontaggio di parti e gruppi, definisce autonomamente il tipo di intervento necessario, provvede al rimontaggio eseguendo lavori di alta precisione e che necessitano di aggiustamenti particolari, tarature, giochi e tolleranze strette;
- strumentista che in condizioni di autonomia esegue interventi di manutenzione, riparazione, taratura e messa a punto su strumentazione elettronica e su catene di regolazione elettroniche, in laboratorio e presso i reparti.
- Per tali interventi si richiede la completa conoscenza della funzionalità della strumentazione elettronica, di misure elettroniche e dei principi di regolazione automatica;
- elettricista che, in condizioni di autonomia esecutiva effettua lavori di manutenzione e riparazione di guasti con messa a punto e sostituzione di parti avariate su impianti ed apparecchiature complesse, conoscendone il funzionamento ed interpretando ove richiesto schemi complessi e funzionali;
- personale di manutenzione che esegue in condizioni di autonomia esecutiva su tutte le macchine e/o apparecchiature nella specialità di competenza gli interventi e regolazioni per assicurarne il corretto funzionamento, effettua inoltre analisi e diagnosi fornendo indicazioni sulla necessità di eseguire gli interventi di manutenzione;
- conduttore di impianti (quadrista) che opera in condizioni di autonomia esecutiva in tutte le fasi del processo produttivo di un grande impianto con tecnologie avanzate;
- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva opera su impianti di confezionamento complessi e di grande dimensione, ne assicura il funzionale andamento, correggendo le eventuali irregolarità, provvede alle relative verifiche ed effettua le necessarie annotazioni per garantire la qualità assegnata di produzione e sia in grado di compiere sull'intera linea, in condizioni di autonomia, piccoli interventi meccanici di ripristino atti a garantire la regolarità di funzionamento;
- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva esegue fuori sede lavori di notevole difficoltà per la installazione, l'avviamento e la manutenzione di impianti e/o apparecchiature interpretando disegni di insieme e dettagli di macchinari, apparecchi e tubazioni di qualsiasi materiale e dimensione, predisponendo gli opportuni mezzi di esecuzione;
- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva è in grado di operare su tutte le macchine di una linea di confezionamento, i cui componenti costituiscono il team di riferimento con obiettivi assegnati e condivisi, e di attivarsi in modo autonomo per l'individuazione e risoluzione di problemi contingenti tramite coordinamento tecnico-professionale dei componenti il team.

Le Parti si danno atto che per gli addetti al confezionamento la nozione di impianti "di grande dimensione" deve fare riferimento agli impianti di confezionamento generalmente in uso nell'industria dell'olio e della margarina, non avendo ovviamente senso fare confronti con altri settori industriali, alimentari o non alimentari.

### **Livello 8**

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

a) Lavoratori che svolgono mansioni di ordine sia tecnico che amministrativo la cui esecuzione richiede una adeguata preparazione professionale ed esperienza di lavoro specifica.

Profili:

- addetto di segreteria che svolge le proprie mansioni in condizioni di autonomia esecutiva servendosi di diverse apparecchiature e sistemi elettronici (videoscrittura, centralino elettronico, archivio elettronico, ecc.) che richiedono particolari modalità operative con adeguate conoscenze teoriche;
- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva e operando su apparecchiature multilinee riceve, trasmette e smista le comunicazioni telefoniche e telegrafiche in arrivo e in partenza, anche internazionali, effettuando le relative registrazioni;
- lavoratore che operando in condizioni di autonomia esecutiva e con il supporto di apparecchiature elettroniche, rileva, ordina, controlla, confronta, trascrive e totalizza dati anche diversi elaborando situazioni riepilogative ed effettuando imputazioni di conto.



b) Lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione compiono lavori e operazioni di notevole difficoltà, la cui esecuzione richiede particolare capacità specifica, sia tecnica che pratica acquisita anche con adeguato tirocinio o adeguata conoscenza pratica.

Profili:

- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva opera su impianti di produzione con differenti caratteristiche, ne assicura il funzionale andamento produttivo correggendo le eventuali irregolarità, conduce l'intero ciclo di lavorazione, provvede alla relativa verifica, effettua le necessarie annotazioni al fine di garantire la qualità assegnata di produzione;
- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva opera su impianti di preparazione, estrazione o raffinazione di olii, utilizza diverse apparecchiature e sistemi di controllo elettronico, che richiedono adeguate conoscenze teoriche;
- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva opera su impianti di confezionamento complessi e di grandi dimensioni, ne assicura il funzionale andamento correggendo le eventuali irregolarità, provvede alle relative verifiche ed effettua le necessarie annotazioni per garantire la qualità assegnata di produzione;
- lavoratore addetto alla conduzione di una linea di lavorazione che controlla il regolare funzionamento delle macchine a monte ed a valle della linea stessa, e ne richiede gli eventuali interventi manutentivi ed organizzativi più urgenti;
- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva provvede al funzionamento degli impianti ecologici controllando i dispositivi di segnalazione e riferendo eventuali anomalie al responsabile, preleva i campioni destinati al controllo, prepara le soluzioni dei reattivi che intervengono nel processo di depurazione, provvede alle annotazioni previste e cura l'efficienza dei componenti del sistema;
- lavoratore che in condizioni di autonomia utilizza correntemente attrezzature complementari quali ad esempio cannello ossiacetilenico e/o in forma prevalente, carrelli elevatori.

### Livello 9

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

a1) Addetti alle mansioni semplici di ufficio:

- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti al controllo documenti contabili relativi a movimento materiale;
- addetti al controllo fatture.

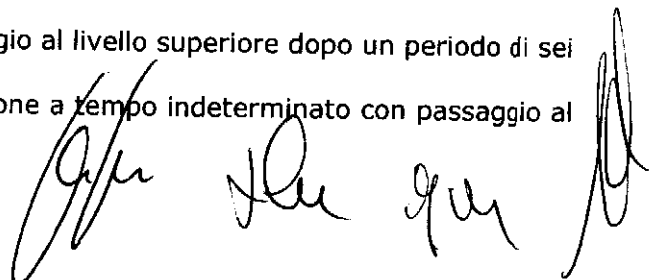
a2) Lavoratori come alla precedente lettera a1) con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

b) Lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio;

- personale operaio che esegue operazioni non complesse di regolazione e controllo su apparecchiature o macchinari per assicurare il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio, quando ad esso ne sia affidata la conduzione;
- addetti alla conduzione o addetti ad apparecchi o macchinari comuni di demargarinazione, frazionamento, decolorazione, scissione, celle elettrolitiche e presse continue o automatiche ecc., quando gli sia affidato l'andamento degli apparecchi e delle reazioni che vi si svolgono;
- coadiutori di prima categoria con responsabilità di singole operazioni afferenti agli impianti;
- conduttori di impianti di disoleazione di sanse vergini di oliva;
- operaio che compie direttamente l'insieme delle operazioni richieste per assicurare l'andamento di un impianto non complesso mediante controlli e regolazioni dirette o su quadri centralizzati, ed in particolare controlla la marcia dell'impianto stesso osservando sull'apposita strumentazione i dati relativi ai parametri di marcia (portata, temperatura, pressione), esegue le opportune regolazioni per la correzione di eventuali anomalie;
- addetto al campionamento manuale o meccanico dei semi oleosi e alla determinazione elementare delle loro caratteristiche.

### Livello 10

- impiegati d'ordine di prima assunzione con passaggio al livello superiore dopo un periodo di sei mesi;
- lavoratori addetti alla produzione di prima assunzione a tempo indeterminato con passaggio al



livello superiore dopo un periodo di sei mesi;

- addetti ai lavori di carico e scarico, generici di pulizia e lavaggio manuale e analoghi lavori di fatica;
- addetti alla produzione e al servizio assunti a tempo indeterminato per le campagne stagionali con passaggio al livello superiore dopo un periodo di lavoro effettivo di 8 mesi presso la stessa unità produttiva, da realizzare anche con riferimento a più campagne.

I lavoratori addetti al processo produttivo e al carico e scarico delle merci passeranno dal 10° al 9° livello dopo un periodo di sei mesi.

Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge n. 190/1985, la distinzione tra quadri, impiegati, qualifiche speciali e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento previsto dalla scala classificatoria unica e la distinzione per qualifiche è dato dalle seguenti aree professionali.

#### **Area 1: livello 1, 2, 3**

Tale area è costituita da lavoratori svolgenti funzioni direttive e/o, specialistiche di ampia responsabilità o rilevante importanza per l'impresa. Vi appartengono quadri e impiegati direttivi o assimilati.

#### **Area 2: livello 4**

Tale area è costituita da lavoratori altamente qualificati con mansioni di concetto richiedenti notevole competenza e autonomia professionale nell'ambito delle proprie funzioni.

#### **Area 3: livello 5, 6**

Tale area è costituita dagli Impiegati con mansioni di concetto comportanti ampia autonomia, dalle qualifiche speciali di equivalenti professionalità nonché dagli operai in possesso di elevata specializzazione professionale.

#### **Area 4: livello 7, 8**

Tale area è costituita dagli impiegati d'ordine svolgenti attività delicate e complesse, dalle qualifiche speciali con compiti di guida e controllo di operai che effettuano lavori richiedenti generiche conoscenze; dagli operai specializzati svolgenti lavori di significativa delicatezza e complessità.

#### **Area 5: livello 9, 10**

Tale area è costituita dagli impiegati d'ordine e da operai che svolgono lavori qualificati e di semplice esecuzione.

Inoltre, il collegamento fra l'inquadramento per qualifica ed il relativo trattamento normativo è il seguente:

Gruppo 1)

- qualifica di quadro: livello 1, 2.

Gruppo 2)

- qualifica impiegatizia: livello 3, 4, 5a), 6a), 7a), 8a), 9a), 10a).

Gruppo 3

- qualifica speciale: livello 5b), 7b).

Gruppo 4)

- qualifica operaia: livello 5c), 6b), 7c), 8b), 9b), 10b).

Le Parti si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei quadri sono costituite:

- dallo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa,
- dalla responsabilità di unità organizzative di particolare rilevanza per l'attività aziendale,
- da ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento delle finalità prefissate nonché dal possesso di equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'azienda.

In base a quanto sopra le Parti riconoscono che appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori inquadrati nei livelli 1 e 2 di cui al presente articolo.

#### **Art. 135 Periodo di prova**

L'assunzione in servizio del lavoratore comporta l'effettuazione di un periodo di prova non superiore:

- a sei mesi per i lavoratori del livello 1, 2, 3;

- a tre mesi per i lavoratori del livello 4, 5, 6;
- a un mese per i lavoratori del livello 7, 8, 9;
- a 12 giorni lavorativi per i lavoratori del livello 10.

Il periodo di prova è ridotto da 6 a 3 mesi o da 3 mesi a 2 mesi per i seguenti lavoratori:

- a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) per i tecnici e gli operatori di vendita che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

#### **Art. 136 Apprendistato professionalizzante**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 9°, 8°, 7°, 6°, 5°, 4°, e 3° livello.

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

LIVELLI	DURATA COMPLESSIVA MESI	PRIMO PERIODO MESI	SECONDO PERIODO MESI	TERZO PERIODO MESI
9	24	6	18	-
8	30	6	12	12
7	36	6	14	16
6	36	10	12	14
5	36	10	12	14
4	36	10	12	14
3	36	10	10	16

#### **Art. 137 Quadri**

1. In caso di svolgimento di mansioni di livello superiore che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso il periodo di 6 mesi.

Agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente lo svolgimento della mansione di quadro può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, corrispondenti al termine predetto, sia compresa in un massimo di mesi 12.

2. Ai quadri si riconosce, in caso di trasferimento di proprietà dell'Azienda, un trattamento - aggiuntivo al Tfr - pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

3. Ai quadri, in relazione alla rilevanza del ruolo svolto, in aggiunta alle informazioni di cui alla prima parte del contratto verranno fornite informazioni sulle linee guida delle politiche che li riguardano, con particolare riferimento alle politiche retributive, ai criteri di gestione dei cosiddetti salari variabili, ai sistemi di valutazione e incentivazione e ai programmi di formazione ivi compresi i contenuti e le risorse relative.

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

5. Ai quadri ed ai lavoratori con funzioni direttive si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

6. Ai quadri, ai lavoratori con funzioni direttive nonché a coloro che svolgono mansioni specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza, si riconoscono interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate.

7. Ai lavoratori di cui al presente articolo, fermo restando il diritto al godimento delle riduzioni di orario tenuto conto della non applicabilità nei loro confronti della disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro supplementare e/o straordinario:

a) sarà corrisposto, a fronte di prestazioni aggiuntive in giorno festivo - prestazioni espressamente richieste o, comunque, dettate da fattori esterni alla autonomia e discrezionalità di tali lavoratori - un

riposo compensativo o un trattamento pari a 1/50 o a 1/25 di minimo tabellare e contingenza di livello di appartenenza a fronte di prestazioni di durata rispettivamente inferiore e pari o superiore a mezza giornata.

Il trattamento di cui sopra assorbe o comunque non si cumula con quanto allo stesso titolo già concesso a livello individuale e/o concordato a livello aziendale;

b) sarà corrisposto un importo pari al 30% della retribuzione relativa al numero di ore risultante dalla differenza fra le giornate di lavoro considerate pari a 64 ore e le ore di assenza dal lavoro effettuate nell'anno per motivi diversi dai seguenti: ferie, festività coincidenti con le giornate lavorative, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro

di cui all'articolo 19, permessi sindacali retribuiti e assemblee retribuite.

### **Art. 138 Lavoratori discontinui e addetti a mansioni di semplice attesa o custodia**

Livello 9

Vi appartengono: autisti meccanici, conduttori patentati ed esercenti altre mansioni sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia che richiedono analogo grado di specializzazione

Livello 10

Vi appartengono: autisti non meccanici, guardie notturne e diurne ed esercenti altre mansioni sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia che richiedono un analogo grado di qualificazione.

b) Nel rispetto delle norme di legge sull'orario di lavoro e degli Accordi Interconfederali che ne consentano la protrazione oltre i normali limiti, l'orario normale non deve superare le 50 ore settimanali.

- In relazione alla particolarità delle mansioni svolte, detto orario potrà essere attuato anche in un ciclo plurisettimanale predeterminato con riposi compensativi fermo restando quanto disposto sulla distribuzione dell'orario di lavoro.
- Per i suddetti lavoratori le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono le 48 ore settimanali e con quote orarie maggiorate del 10% se comprese tra questo limite e le 60 ore settimanali.
- Le ore prestate oltre le 10 giornaliere e le 60 settimanali sono considerate straordinarie e saranno compensate con quote orarie maggiorate delle percentuali per lavoro straordinario.
- Resta fermo quanto previsto per il lavoro supplementare e straordinario.
- Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e 13° mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.
- Per i guardiani notturni, fermo restando quanto previsto nel comma precedente, in considerazione delle particolari caratteristiche del loro lavoro, che viene svolto esclusivamente di notte, si riconosce una maggiorazione del 10% da calcolare sulla paga oraria di fatto compresa la indennità di contingenza.
- Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o di custodia saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

### **Art. 139 Orario di lavoro**

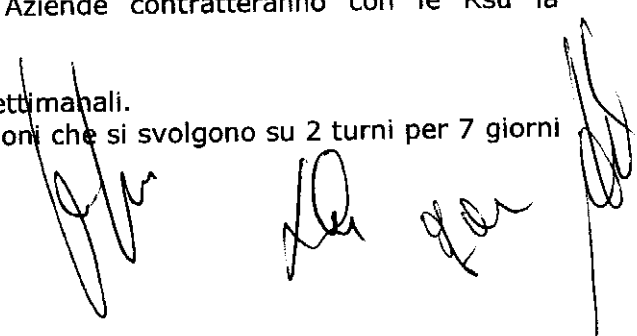
Premesso che la durata massima dell'orario di lavoro è disciplinata dalle norme di legge e che nulla viene innovato rispetto a tali disposizioni, la durata contrattuale dell'orario di lavoro del singolo lavoratore è pari a 40 ore settimanali da cui sono detratte le riduzioni d'orario

- La prestazione normale dei lavoratori giornalieri non discontinui è fissata in 39 ore settimanali normalmente concentrate in cinque giorni.
- La determinazione dell'orario normale dei lavoratori farà salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi e agli impianti finalizzate alla migliore utilizzazione degli stessi.

Ragioni tecnico-organizzative e di mercato potranno comportare il mantenimento del regime di orario in atto alla data della stipula del vigente Ccnl o l'adozione di orari normali di lavoro diversi. In tal caso fermo restando il godimento dei riposi aggiuntivi le Aziende contratteranno con le Rsu la programmazione dell'utilizzo della riduzione di orario.

L'orario normale dei lavoratori turnisti è fissato in 40 ore settimanali.

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su 2 turni per 7 giorni



settimanali sarà pari a 233,5 giornate lavorative; quello dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (3 turni per 7 giorni settimanali) sarà pari a 233,25 giornate lavorative.

Per i turnisti 3x7 l'orario di lavoro viene ridotto di 2 ore su base annua.

• La collocazione rispettivamente dei 26,5 e dei 27,5 giorni conseguenti - che comprendono sia i riposi a fronte di festività sia quelli a fronte delle ex festività, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui all'accordo interconfederale 22 gennaio 1983 sia le ulteriori 5,5 giornate sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle Aziende - sarà contrattata a livello aziendale senza operare conguagli individuali tra i giorni in questioni ed il numero delle festività lavorate.

A livello aziendale potranno essere realizzate previo confronto sindacale schematizzazioni tali che nel corso dell'anno consentano sia il godimento di 3 settimane pro-capite di ferie in un periodo di 4 mesi (normalmente da giugno a settembre) sia l'effettuazione delle prestazioni dovute nella restante parte dell'anno.

#### Dichiarazione Delle Parti

Le parti convengono di riassumere nella seguente tabella le regole in materia di orari di lavoro.

	<b>ORE SETTIMANALI</b>	<b>GIORNI ANNO</b>
giornalieri	39h	-
turni avvicendati 2 x 5	39h	-
turni avvicendati 2 x 6	39h	-
turni avvicendati 2 x 7	40h	233,5
turni a ciclo continuo 3 x 7	40h	233,25

Le Parti riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possano essere attivati negoziati per la definizione di intese, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera azienda o a parti di essa, che prevedano il ricorso a soluzioni di orario ulteriore.

Tali regimi saranno ricavabili ricorrendo alla utilizzazione in aggiunta a quelle previste per il personale giornaliero (5 giornate) di ulteriori giornate di riposo fino a raggiungere l'orario dei turnisti a ciclo continuo.

#### **Art. 140 Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni**

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1. Lavoro straordinario compreso fra le 40 e le 48 ore settimanali 20%.
2. Lavoro straordinario (oltre le 48 ore) diurno feriale:
  - per la 1<sup>a</sup> ora 25%;
  - ore successive 35%.
3. Lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi 50%.
4. Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:
  - lavoratori di cui al Gruppo 4) dell'articolo 26, 30%;
  - lavoratori di cui ai Gruppi 1), 2) e 3) dell'articolo 26, 50%.
5. Lavoro effettuato in turni avvicendati:
  - a) turni diurni 4%;
  - b) turno notturno 34%;
  - c) turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo intendendosi come tali quelle che si svolgono su tre turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni 46%.
6. Lavoro domenicale con riposo compensativo 30%.
7. Lavoro straordinario (oltre le 48 ore) festivo 70%.
8. Lavoro straordinario notturno (oltre le 48 ore) (compreso e non compreso in turni avvicendati):
  - 1<sup>a</sup> ora 60%;
  - ore successive 75%.
9. Lavoro prestato in caso di distribuzione dell'orario normale su un arco di più settimane:
  - a) oltre l'8<sup>a</sup> giornaliera 20%;
  - b) nella giornata di sabato 20%.
10. Lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo di 2.024 ore (2.530 per i lavoratori discontinui) 30%:
  - per le ore di lavoro prestate nei giorni di domenica o, per gli addetti a lavori in turni, nei giorni di riposo compensativo che superano l'orario settimanale di 48 ore e di 60 ore per i discontinui sarà

applicata la maggiorazione del 70%.

- Eccettuati i casi di recupero di godimento dei riposi compensativi per il lavoro straordinario e festivo competono per le ore di lavoro prestate e in aggiunta alla retribuzione mensile le corrispondenti quote della retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

- Tali percentuali vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi. Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 24 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli) dovrà essere retribuita, ma in tal caso resta assorbita la maggiorazione prevista per i turni diurni del punto 5) del presente articolo.

- Fatta eccezione per il 30% di cui al precedente punto 10), le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Peraltro nei confronti del personale turnista, alle percentuali sopra previste per il lavoro effettuato in turni avvicendati andrà aggiunta la percentuale di maggiorazione di cui al precedente punto 6) in caso di lavoro prestato in giornata domenicale o la percentuale

di cui al precedente punto 3) in caso di lavoro prestato nei giorni considerati festivi.

- Le maggiorazioni indicate ai precedenti punti 9) e 10) sostituiscono eventuali trattamenti aziendali riconosciuti allo stesso titolo, fatte salve le condizioni di miglior favore.

#### **Art. 141 Riposo per i pasti**

Come previsto dalla relativa legge il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

#### **Art. 142 Riposi aggiuntivi e riduzioni dell'orario di lavoro**

I lavoratori hanno diritto di godere annualmente 4 giornate di riposo per le 6 ex festività.

• I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "semi-continue" (3 turni per 5 o 6 giorni settimanali) che prestino la loro attività nel turno notturno hanno diritto di godere, in aggiunta ai 4 giorni di riposo di cui al comma 1 concessi a fronte delle ex festività, di tante giornate di riposo quante sono le festività effettivamente lavorate e/o coincidenti con la domenica in luogo del trattamento economico corrispondente e comunque 2 ulteriori giornate di riposo annue rapportate al lavoro prestato in turno notturno.

• Ai lavoratori giornalieri e turnisti non a ciclo continuo sono riconosciute le seguenti riduzioni dell'orario di lavoro in ragione d'anno alle diverse scadenze:

a) lavoratori giornalieri e turnisti 2x5 e 2x6:

- 40 ore ex Accordo Interconfederale 22 gennaio 1983;

- 20 ore ex Ccnl 6 dicembre 1986.

Inoltre ai suddetti lavoratori sono riconosciute ulteriori 8 ore.

b) lavoratori turnisti 3x5 e 3x6:

- 40 ore ex Accordo Interconfederale 22 gennaio 1983;

- 24 ore ex Ccnl 6 dicembre 1986.

Inoltre ai suddetti lavoratori sono riconosciute ulteriori 12 ore complessive di riduzioni.

I riposi e le riduzioni dell'orario di lavoro di cui ai punti precedenti assorbono quanto, a qualsiasi titolo, già concesso o concordato nelle Aziende.

#### **Art. 143 Ferie**

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio secondo i termini sotto indicati.

• In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, salvo il caso in cui non sia stata ancora effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in 5 giorni. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo previsto di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto, anche se la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga nel corso del primo anno, alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alle frazioni di un anno feriale incompiuto sempre che non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

• Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'Azienda è tenuta a riconoscergli sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie il trattamento di trasferta.

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

**Art. 144 Elementi della retribuzione - retribuzione oraria - giornaliera -**

Nel caso in cui l'azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e della indennità di mancato preavviso.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

I minimi contrattuali afferenti ciascun livello sono riportati nella tabella che segue.

LIVELLO	IMPORTO IN €
1	2.207,06
2.	2.055,21
3	1,851,11
4	1.634,67
5	1.495,48
6	1.381,13
7	1.261,01
8	1.190,51
9	1.119,21
10	1.016,79

**Art. 145 Scatti di anzianità**

Il lavoratore ha diritto per ogni biennio di effettivo servizio prestato calcolato sulla base della data di assunzione ad avere corrisposto a titolo di scatto di anzianità un aumento retributivo in cifra fissa pari a:

LIVELLO	IMPORTO
1	32,12
2	29,81
3	26,64
4	22,72
5	21,96
6	21,15
7	19,18
8	18,80
9	18,05
10	15,68

Il numero massimo maturabile di scatti di anzianità è 5.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nei livelli di provenienza.

Tale importo ai fini dell'individuazione del numero di scatti, o frazione di numero di scatti, che da quel momento si considererà maturato dal lavoratore sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità o loro frazioni quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.  
Gli scatti di anzianità assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

#### **Art. 146 Elemento di garanzia retributiva**

Elemento di garanzia retributiva in vigore

LIVELLI	IMPORTO
1	31,64
2	31,64
3	27,91
4	26,04
5	23,95
6	22,38
7	21,39
8	20,29
9	19,27
10	17,52

#### **Art. 147 Trattamento economico in caso di festività infrasettimanali e nazionali**

Il trattamento economico spettante ai lavoratori nelle giornate festive è disciplinato come segue:

- a) qualora non vi sia prestazione d'opera il trattamento suddetto è compreso nella retribuzione mensile;
- b) in caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte oltre alla retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione globale quante sono le ore prestate con la maggiorazione
  - Per il trattamento economico e normativo delle festività cadenti nei periodi di assenza dal lavoro si fa riferimento alle norme di legge.
  - Il trattamento di cui al presente articolo, per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, provvigione, o con altre forme di compensi mobili, comprenderà il valore delle quote mobili calcolate sulla media oraria del mese precedente.

#### **Art. 148 Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali**

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, del trattamento di malattia e infortunio sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa.

- Tale maggiorazione media sarà computata anche agli effetti della 13a mensilità, corrispondendo tanti dodicesimi per quanti sono i mesi per i quali il lavoratore abbia prestato lavoro a turni, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
- Il lavoratore turnista che abbia compiuto 55 anni di età e che venga adibito a tempo indeterminato a lavori a giornata manterrà, ad personam ed in cifra fissa, tanti quindicesimi dell'indennità di turno media ultimamente percepiti quanti sono gli anni continuativamente prestati in turno nell'azienda con un massimo di 15 quindicesimi.
- Analogamente si procederà nei confronti del lavoratore turnista con 28 anni di comprovata effettiva contribuzione pensionistica, in regime obbligatorio al quale la cifra ad personam come sopra calcolata sarà ridotta del 25%.
- Qualora il lavoratore venga adibito nuovamente al lavoro in turni l'importo di cui ai commi precedenti non è cumulabile con l'indennità di turno che gli verrà corrisposta dovendosi intendere che la cifra maggiore assorbe la minore.

#### **Art. 149 Inizio e fine del lavoro - sicurezza dei lavoratori e salvaguardia degli impianti**

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

- il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;
- il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- il terzo segnale è dato all'ora precisa dell'inizio del lavoro ed in tal momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.
- Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.
- La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale; nessun lavoratore potrà cessare il



lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

#### **Art. 150 Consegna e conservazione utensili e materiali**

L'azienda deve fornire al lavoratore quanto occorre per eseguire il suo lavoro.

- Il lavoratore è responsabile di quanto riceve in regolare consegna, e, in caso di licenziamento o di dimissioni, lo deve restituire prima di lasciare il servizio.
- Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato sulla liquidazione l'importo relativo a quanto non riconsegnato.
- È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto a lui affidato.
- D'altra parte, il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.
- Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione
- Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto.
- Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.
- Il lavoratore deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.
- Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario che per ordine della Direzione venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidati.

#### **Art. 151 Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

Adattamenti alla scala classificatoria dell'industria olearia e margariniera:

- nella tabella riferita agli impiegati, il livello "1° super e 1°" va sostituito con "1-2-3" ed il livello "2°" con "4-5";
- nella tabella riferita agli intermedi, il livello "2°" va sostituito con "5" ed il livello "3/A" con "7".

### **TITOLO IV: INDUSTRIA INVOLUCRI NATURALI PER SALUMI**

#### **Art. 152 Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni**

Tabella delle maggiorazioni

	<b>OPERAI E INTERMEDI</b>	<b>IMPIEGATI</b>
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	60%	65%
Lavoro a turni notturno	20%	12%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre 2 ore) -	-	100%

#### **Art. 153 Malattia e infortunio non sul lavoro**

TABELLA OPERAI

<b>ANNI ININTERROTTA ANZIANITÀ</b>	<b>DI</b>	<b>CONSERVAZIONE DEL POSTO IN MESI</b>	<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b>
a) fino a 5 anni compiuti	6 12		Dal 4° al 14° giorno di malattia 90% della retribuzione netta normale di fatto.

b) da oltre 5 anni		Dal 15° al 180° giorno di malattia 100% della retribuzione netta normale di fatto Per la malattia di durata superiore a 14 giorni continuativi, sarà erogato il 100% della retribuzione normale netta di fatto per i primi 3 giorni.
--------------------	--	---

#### TABELLA INTERMEDI

ANNI DI ININTERROTTA ANZIANITÀ	CONSERVAZIONE DEL POSTO IN MESI	CORRENSPONSIONE DELL'INTERA RETRIBUZIONE FINO A MESI
fino a 3 anno compiuti	4 mesi 1/2	6
da oltre 3 anni fin a 6 anni compiuti	6 mesi	6i
da oltre 6 anni fino a 12 anni compiuti	9 mesi	6
da oltre 12 anni in poi	12 mesi	6

#### TABELLA IMPIEGATI

ANNI DI ININTERROTTA ANZIANITÀ	CONSERVAZIONE DEL POSTO IN MESI	CORRENSPONSIONE DELL'INTERA RETRIBUZIONE FINO A MESI
fino a 3 anno compiuti	4 mesi 1/2	6
da oltre 3 anni fin a 6 anni compiuti	6 mesi	6
da oltre 6 anni fino a 12 anni compiuti	9 mesi	6
da oltre 12 anni in poi	10 mesi	6



Qualora il trattamento economico per gli intermedi e gli impiegati in caso di malattia risulti, complessivamente considerato inferiore a quello degli operai, le aziende provvederanno al necessario conguaglio al termine della malattia.

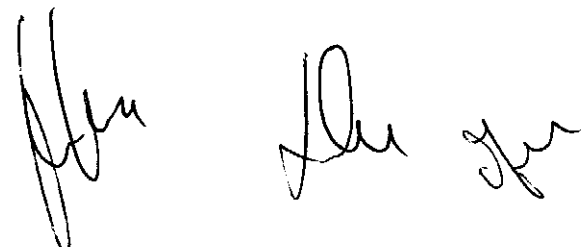
Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto, in complesso, anche in caso di diverse malattie:

- durante i 12 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti per la lettera a) della tabella I e per le lettere a) e b) delle tabelle II e III;
- durante i 15 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti per la lettera b) della tabella I e per la lettera c) delle tabelle II e III;
- durante i 18 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti per la lettera d) della tabella II e III.

Agli effetti del trattamento economico l'azienda, su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore, integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in base a quanto previsto dalle tabelle.

Il lavoratore che entro 3 giorni al termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

Alla scadenza dei termini di conservazione del posto indicati nelle tabelle, l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.



## **PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER I TECNOLOGI ALIMENTARI**

Il TECNOLOGO ALIMENTARE si inserisce nella filiera agroalimentare assumendo responsabilità nell'approvvigionamento e conservazione delle materie prime di origine vegetale ed animale, nella conduzione e controllo dei processi di trasformazione, nella progettazione di nuovi alimenti, nella gestione delle tecnologie di distribuzione. L'obiettivo fondamentale del Tecnologo alimentare è quello di garantire la qualità e la sicurezza dei prodotti alimentari.

Il suo ruolo va dal controllo qualità alla direzione aziendale.

La LEGGE 18/01/1994 n°59 reca norme relative all' Ordinamento della professione di tecnologo alimentare (Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 27 gennaio 1994, n. 21, S.O.), dispone che

"Il titolo di tecnologo alimentare, al fine dell'esercizio delle attività di cui all'articolo 2, spetta a chi abbia conseguito l'abilitazione all'esercizio della professione di tecnologo alimentare e sia scritto all'apposito albo a norma dell'articolo 27".

In particolare, ai sensi dell'art 2 della legge 59/94 rientrano nella competenza del tecnologo alimentare:

a) lo studio, la progettazione, la direzione, la sorveglianza, la conduzione ed il collaudo dei processi di lavorazione degli alimenti e dei prodotti biologici correlati, ivi compresi i processi di depurazione degli effluenti e di recupero dei sottoprodotti;

b) lo studio, la progettazione, la costruzione, la sorveglianza e il collaudo, in collaborazione con altri professionisti, di impianti di produzione di alimenti;

c) le operazioni di marketing, distribuzione ed approvvigionamento delle materie prime e dei prodotti finiti alimentari, degli additivi alimentari, degli impianti alimentari;

d) le analisi dei prodotti alimentari; l'accertamento ed il controllo di qualità e di quantità di materie prime alimentari, di prodotti finiti, di additivi, di coadiuvanti tecnologici, di semilavorati, di imballaggi e di quanto altro attiene alla produzione e alla trasformazione di prodotti alimentari; la definizione degli standard e dei capitolati per i suddetti prodotti. Tali attività sono svolte presso strutture sia private che pubbliche;

e) le funzioni peritali ed arbitrali in ordine alle attribuzioni elencate alle lettere a), b), c) e d);

f) la statistica, le ricerche di mercato e le relative attività in relazione alla produzione alimentare;

g) la ricerca e lo sviluppo di processi e prodotti nel campo alimentare;

h) lo studio, la progettazione, la direzione, la sorveglianza, la stima, la contabilità ed il collaudo, in collaborazione con altri professionisti, dei lavori necessari ai fini della pianificazione alimentare, con riguardo alla valutazione delle risorse esistenti, alla loro utilizzazione e alle esigenze alimentari e nutrizionali dei consumatori;

i) lo studio, la progettazione, la direzione, la sorveglianza, la stima, la contabilità ed il collaudo di lavori inerenti alla pianificazione della produzione alimentare sotto il profilo territoriale;

l) lo studio, la progettazione, la direzione, la sorveglianza, la gestione, la contabilità ed il collaudo, in collaborazione con altri professionisti, dei lavori che attengono alla ristorazione collettiva in mense aziendali, mense pubbliche, mense ospedaliere e qualsivoglia tipo di servizio di mensa, e ristorazione;

m) lo studio, la progettazione, la direzione, la sorveglianza e la gestione, in collaborazione con altri professionisti, di programmi internazionali di sviluppo agroalimentare, anche in collaborazione con agenzie internazionali e comunitarie.

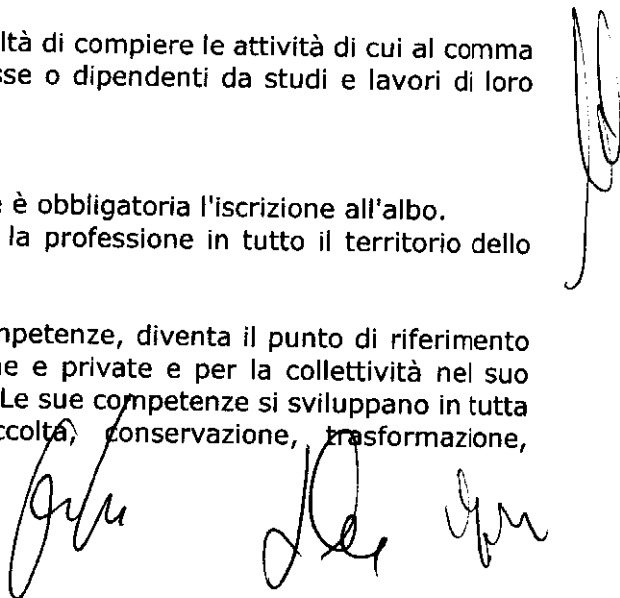
Gli iscritti all'albo dei tecnologi alimentari possono altresì svolgere funzioni di direzione, amministrazione e gestione di imprese che operano nel settore della produzione, trasformazione, conservazione e commercializzazione degli alimenti.

Gli iscritti all'albo dei tecnologi alimentari hanno inoltre facoltà di compiere le attività di cui al comma 1 anche in settori diversi, quando tali attività siano connesse o dipendenti da studi e lavori di loro specifica competenza.

Ai fini dell'esercizio della professione di tecnologo alimentare è obbligatoria l'iscrizione all'albo.

Gli iscritti ad un albo regionale hanno facoltà di esercitare la professione in tutto il territorio dello Stato.

Il Tecnologo Alimentare (TA), grazie a questa varietà di competenze, diventa il punto di riferimento per Aziende del settore alimentare, per Istituzioni pubbliche e private e per la collettività nel suo complesso in materia di qualità e di sicurezza degli alimenti. Le sue competenze si sviluppano in tutta la filiera agro-alimentare quindi dalla produzione, raccolta, conservazione, trasformazione,



distribuzione, ristorazione fino al consumo.

Il TA è esperto della qualità, della sicurezza e della sostenibilità del sistema agro-alimentare. La figura del TA si inserisce nelle diverse filiere produttive per assumere, tra l'altro, la responsabilità nella conduzione e nel controllo dei processi di trasformazione, nella progettazione di nuovi alimenti nonché nell'analisi degli aspetti economici, socioculturali e ambientali delle filiere stesse, al fine di gestire la complessità dei sistemi agro-alimentari.

Il Tecnologo Alimentare regolarmente iscritto all'Ordine, riveste ufficialmente il ruolo di professionista abilitato ad esprimere competenze e pareri di tipo tecnico, legislativo e gestionale nel settore agro-alimentare.

Nel mondo del lavoro è quindi in grado di occupare ruoli di responsabilità nelle imprese alimentari private e pubbliche, può ricevere incarichi di consulenza e di perizia tecnico-legislativa sia dalla Pubblica Amministrazione che dal Settore privato, ha la facoltà di compiere le attività anche in settori diversi da quello più specifico alimentare in collaborazione con altre figure professionali.

La categoria professionale del Tecnologo Alimentare è stata inserita nel 2010 con Codice ISTAT 23114 tra le "Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione", confermando il riconoscimento di un patrimonio di valori e competenze pluriennali a disposizione del Paese.

Consapevoli dell'importanza di tale ruolo e dell'assenza di un CCNL dedicato in maniera specifica a tale categoria, con il presente protocollo integrativo si intende disciplinare i rapporti di lavoro relativi ai tecnologi alimentari.

Pertanto, la presente parte speciale integra la parte generale. Di conseguenza al di fuori delle disposizioni ivi contenute, si applicheranno le norme della parte generale.

Le parti, conferiscono alto carattere strategico ed innovativo alla formazione dei lavoratori in generale; per il settore in particolare dei tecnologi hanno ritenuto opportuno porre l'attenzione sulla formazione, agevolando ed incoraggiando la formazione continua

Il Tecnologo Alimentare deve conseguire nel triennio almeno n. 35 crediti formativi e non meno di 10 crediti all'anno (un credito corrisponde a 1 ora di attività formativa).

Il tema della formazione continua è di fondamentale importanza nello svolgimento dell'attività professionale al fine di garantire uno standard sempre elevato di prestazioni da parte del tecnologo. Si tratta infatti, di un aspetto molto rilevante per la crescita professionale del lavoratore e per la crescita dell'azienda in termini di competitività e di mercato.

I crediti formativi professionali (CF) saranno riconosciuti solo per eventi formativi tenuti dagli Ordini territoriali dei Tecnologi Alimentari e dagli Enti accreditati dall'Ordine Nazionale dei Tecnologi Alimentari.

Pertanto, i datori di lavoro si impegnano a promuovere la fruizione di corsi di formazione organizzati con gli ordini professionali.

#### **Art. 154 Orario di lavoro - flessibilità**

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può essere realizzato come media in un arco temporale annuo.

Il limite di durata massima settimanale della prestazione è di 48 ore comprese le ore di straordinario (comma 2, articolo 4 del d.lgs. 66/2003) e deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi.

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

#### **Art. 155 Banca delle ore**

Le parti stabiliscono che in via sperimentale il lavoratore per sua espressa richiesta potrà rinunciare

alla monetizzazione delle ore presenti in banca ore e non fruita.

In tale ipotesi, tuttavia, l'azienda si obbliga ad istituire in qualità di promotore un percorso formativo individuale anche durante il normale orario di lavoro.

Il percorso formativo dovrà prevedere l'acquisizione di almeno 3 cfu validi ai fini della formazione continua.

#### **Art. 156      Trattamento per malattia di breve durata**

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento (somma trattenuta dal premio e fino a concorrenza dello stesso).

Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso.

Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.

#### **Art. 157    Ferie**

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione.

#### **Art. 158    Strumenti paritetici**

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale anche per i tecnologi alimentari.

Pertanto si rinvia alla Sezione I, titolo IV.

#### **Art. 159    Welfare**

Per il welfare contrattuale si rimanda alla Sezione II titolo II.

