

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

14 luglio 2003

PER I LAVORATORI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE

1° giugno 2003 - 31 maggio 2007

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLE CARNI, DOLCIARIA, DEGLI ALIMENTI ZOOTECNICI, LATTIERO-CASEARIA, DEI VINI, DEI VINI SPECIALI, LIQUORI, ACQUAVITI, SCIROPPI E ACETI, DELLE ACQUE E BEVANDE ANALCOLICHE GASSATE E NON, DELLE ACQUE MINERALI E BIBITE IN ACQUA MINERALE, DELLA DISTILLAZIONE DI ALCOLI E DI ACQUAVITI, DELLA BIRRA E DEL MALTO, DELLE CONSERVE VEGETALI, RISIERA, MOLITORIA, DELLA PASTIFICAZIONE, DELLE INDUSTRIE ALIMENTARI VARIE, DELLE CONSERVE ITTICHE, DELLO ZUCCHERO, E DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE

a cura di:

FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL  
CONFINDUSTRIA

Roma, 14 luglio 2003

tra

- Associazione Industrie Dolciarie Italiane (AIDI), rappresentata dal suo Presidente dr. Emilio De Piazza, assistito dal Direttore dr. Mario Piccialuti e dal dr. Luca Scapolo, con la partecipazione di una delegazione industriale;
- Associazione Italiana Industrie Prodotti Alimentari (AIIPA), rappresentata dal suo Presidente dr. Alessandro Ambrosoli e da una delegazione industriale assistita dal dr. Valerio Bordoni;
- Associazione Industrie Risiere Italiane (AIRI), rappresentata dal suo Presidente dr. Mario Preve e dal Direttore Roberto Carrière;
- Associazione Nazionale Conservieri Ittici e delle Tonnare (ANCIT), rappresentata dal suo Presidente sig. Vito Santarsiero con l'assistenza del Segretario generale dr. Valerio Bordoni;
- Associazione Nazionale Industriali Conserve Alimentari Vegetali (ANICAV), rappresentata dal Presidente rag. Luigi Salvati e dal Direttore dr. Nicola Calzolaro;
- Associazione nazionale tra i produttori di alimenti zootecnici (ASSALZOO), rappresentata dal dr. Francesco Ferrari, assistito dal dr. Edgardo Mazzè e da una delegazione industriale;
- Associazione degli industriali delle carni (ASSICA), rappresentata dal Presidente rag. Vittore Beretta, assistito dalla dr.ssa Silvia Bucci e da una delegazione industriale;
- Associazione italiana tra gli industriali delle bevande analcoliche (ASSOBIBE), rappresentata dal Presidente dr. Attilio Consonni, con l'assistenza del Consigliere delegato ai rapporti sindacali dr. Tiziano Neri, assistiti dal dr. David Dabiankov Lorini;
- Associazione degli industriali della birra e del malto (ASSOBIRRA), rappresentata dal Direttore dr. Filippo Terzaghi e da una delegazione industriale;
- Associazione nazionale industria e commercio Carni e Bestiame (ASSOCARNI), rappresentata dal suo Presidente cav. Luigi Cremonini e dal Direttore dr. Luigi Pio Scordamaglia, assistiti dalla dr.ssa Roberta Ebaldi e dal dr. Massimo Lauro;
- Associazione italiana lattiero casearia (ASSOLATTE), rappresentata dal Presidente dr. Giuseppe Ambrosi, assistito dal sig. Fausto Marri e da una delegazione industriale;
- Associazione nazionale fra gli industriali dello zucchero

(ASSOZUCCHERO), rappresentata dal Presidente dr. Massimo Vitale, assistito dall'avv. Giorgio Sandulli;

-Associazione nazionale industriali distillatori di alcoli e di acquaviti (ASSODISTIL), rappresentata dal Direttore dr. Marco Bertagni, assistito dall'avv. Lara Sanfrancesco;

-Federazione italiana industriali produttori, esportatori e importatori di vini, vini speciali, liquori, acquaviti, sciroppi e aceti (FEDERVINI), rappresentata dal Direttore generale dr. Federico Castellucci e da una delegazione industriale, presieduta dal rag. Guido Bili e assistita dal dr. Riccardo Minelli;

-Associazione degli industriali mugnai e pastai d'Italia (ITALMOPA), rappresentata dal suo Presidente cav.lav. Vincenzo Divella, assistito dal sig. Raniero Finicelli e da una delegazione industriale coordinata dal dr. Sergio Medori;

-Federazione delle industrie delle Acque Minerali e delle Bevande Analcoliche (MINERACQUA), rappresentata dal Direttore dr. Pierangelo Grippo e da una delegazione industriale;

-Unione Nazionale della Avicoltura (UNA), rappresentata dal suo Presidente dr. Guido Assi, assistito dal dr. Giorgio Cammarota;

-Unione Industriali Pastai Italiani (UNIPI), rappresentata da una delegazione industriale assistita dal Direttore, Raffaello Ragaglini;

con la partecipazione e il coordinamento di FEDERALIMENTARE, nella persona del Vice-Presidente dr. Emilio De Piazza, assistito dal Responsabile della Struttura sindacale di Coordinamento dr. Pietro Franceschini e dal dr. Gabriele Cardia;

con l'assistenza di CONFINDUSTRIA, nella persona dell'avv. Massimo Marchetti;

e

-FAI/CISL, rappresentata dal Segretario generale Albino Gorini, dal Segretario generale aggiunto Uliano Stendardi, dai Segretari nazionali Augusto Cianfoni, Pietro Massini, Carmelo Mazzotta, Giovanni Pastrello, Sergio Retini, Armando Zanotti;

- FLAI/CGIL, rappresentata dal Segretario generale Francesco Chiriaco, dai Segretari nazionali Giancarlo Battistelli, Patrizia Consiglio, Vincenzo Lacorte, Giorgio Scirpa;

- UILA/UIL, rappresentata dal Segretario generale Stefano Mantegazza e dai Segretari nazionali Tiziana Bocchi, Pasquale Papiccio, Pietro Pellegrini, Giampiero Sambucini,

e una delegazione di dirigenti regionali e territoriali delle 3 Organizzazioni sindacali e di delegati;

si è stipulato il presente CCNL che disciplina i rapporti tra le aziende esercenti l'industria delle carni, dolciaria, lattiero-casearia, le imprese produttrici di alimenti zootecnici, l'industria dei vini, vini speciali, liquori, acquaviti, sciroppi e aceti, delle acque e bevande analcoliche gassate e non, delle acque minerali e bibite in acqua minerale, nonché delle produzioni e sottoproduzioni affini e derivate, della produzione di spiriti, degli alcoli in genere e delle acquaviti, della birra e del malto, dei prodotti alimentari vegetali conservati, risiera, le industrie alimentari varie (estratti alimentari, brodi, preparati per brodo, minestre e prodotti affini, alimenti dietetici e della prima infanzia, torrefazione del caffè, succedanei del caffè, preparazioni alimentari varie, alimenti disidratati, prodotti surgelati), molitoria, della pastificazione, delle conserve ittiche, dello zucchero, della macellazione e lavorazione delle specie avicole, qualunque sia la loro natura giuridica e la loro dimensione, con i lavoratori in esse occupati.

## Capitolo I - RELAZIONI INDUSTRIALI

### Parte I

#### PREMESSA

Sulla base dei criteri e delle indicazioni stabiliti dai Protocolli sottoscritti da Governo, CONFINDUSTRIA e Confederazioni sindacali, e dagli Accordi interconfederali, nonché dagli Accordi di Settore 13.1.94 e 12.5.94 sulle medesime materie, le Associazioni degli Industriali e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL firmatarie del CCNL, rilevato che rientra negli obiettivi comuni la realizzazione di condizioni di sempre maggior efficienza e competitività delle Aziende del settore industriale alimentare e di valorizzazione del lavoro e della occupazione, confermano l'importanza di promuovere, a tal fine, un sempre maggior sviluppo di corrette relazioni industriali e la ricerca di comportamenti coerenti da parte dei propri rappresentati.

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

Dai Protocolli sopra citati discende, inoltre, la necessità condivisa dalle Parti di attivare un sistema di relazioni industriali ispirato a criteri di reciproco riconoscimento dei ruoli e di rispetto delle rispettive prerogative, ma anche caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi di comune interesse e dall'esame delle relative tematiche e della loro evoluzione.

In tale sistema, che vede la concertazione con le rappresentanze dei lavoratori come una risorsa per le aziende verranno, per un verso, sistematicamente ricercate azioni idonee per prevenire l'insorgenza dei conflitti o per il loro superamento e, per altro verso, verranno individuate opportune sinergie per la rappresentazione - nei confronti di Istituzioni, Amministrazioni e Organizzazioni nazionali e internazionali - delle problematiche di interesse del Settore e delle relative, possibili soluzioni.

Sono strumenti di realizzazione delle finalità di cui sopra l'Osservatorio nazionale e le sue articolazioni, ivi compresa, in particolare, la Commissione paritetica per le pari opportunità, il sistema di informazione e di esame congiunto, nonché le procedure per la composizione delle controversie, in tale ultimo caso al fine di individuare criteri e indirizzi per la corretta gestione dello strumento contrattuale, tramite la Commissione di cui all'art. 79.

#### Art. 1 - Osservatorio Nazionale di Settore.

Le Associazioni degli industriali e FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, firmatarie del presente contratto, per:

- rispondere adeguatamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti di efficienza gestionale, di qualità dei prodotti e incrementi di produttività e di redditività e assicurando lo sviluppo della capacità competitiva delle imprese che costituisce condizione essenziale anche in considerazione della progressiva globalizzazione dei mercati e del processo di integrazione europea, per confrontarsi validamente con la concorrenza interna e internazionale;
- salvaguardare il normale svolgimento dell'attività produttiva e assicurare maggiore certezza alla programmazione dei costi aziendali, assecondando la positiva evoluzione e attuazione, nelle diverse realtà

merceologiche e aziendali, dei processi di ristrutturazione, di innovazione e di sviluppo, in un quadro volto a perseguire l'ottimizzazione delle risorse, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione

confermano, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, la necessità di realizzare un Osservatorio e di renderlo operativo entro il 31.12.03, sulle problematiche generali del settore, sulle occasioni di sviluppo e sulle soluzioni atte a favorirlo, nonché sui punti di debolezza e sulle possibilità di superamento anche attraverso ristrutturazioni, razionalizzazioni e mobilità basata sulla riutilizzazione economicamente valida delle risorse produttive e professionali.

In particolare saranno oggetto di analisi:

- (1) il quadro macroeconomico e la situazione competitiva del Settore;
- (2) le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea con particolare riferimento all'allargamento della UE e dalla riforma della PAC, nonché le conseguenze derivanti dalla introduzione della moneta unica;
- (3) le linee di politica agro-industriale, anche al fine di assumere posizioni concertate in tutte le occasioni di confronto con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
- (4) l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita a livello nazionale ed europeo;
- (5) i sistemi di relazioni industriali in Europa, l'evoluzione della normativa comunitaria in materia sociale e il ruolo delle Parti sociali;
- (6) le esperienze di organizzazione del lavoro e di inquadramento professionale in Europa;
- (7) la normativa nazionale emergente in tema di rapporti di lavoro;
- (8) il mercato unico europeo e di rapporti con i Paesi dell'Europa centrale e orientale: prospettive produttive e occupazionali;
- (9) l'andamento congiunturale anche con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- (10) l'andamento della produttività e il livello di efficienza e competitività in rapporto con gli altri Paesi concorrenti, comunitari ed extra-comunitari;
- (11) l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze e implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- (12) gli investimenti globali sulla ricerca sia essa applicata per il miglioramento del ciclo produttivo, di sviluppo sperimentale o volta al risparmio di energia o di materie prime;
- (13) le tematiche della sicurezza del lavoro - per eliminare eventuali fonti di rischio e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle Direttive CEE in materia;
- (14) le problematiche occupazionali poste dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche o derivanti da processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, da nuove iniziative produttive o da decentramento produttivo, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- (15) i patti territoriali e i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale concernenti l'industria alimentare;
- (16) l'andamento del mercato del lavoro del settore con particolare riferimento al Mezzogiorno, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro (contratti di formazione e lavoro, contratti part-time, etc.), per

donne-uomini e livelli di inquadramento;

(17) l'andamento del costo del lavoro - con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati per donne-uomini e livelli d'inquadramento, con indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da contrattazione collettiva di categoria - il rapporto fra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale e antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione della competitività internazionale, nonché a quello di agevolare le trattative per la revisione della parte economica contrattuale per il 2° biennio;

(18) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento a consuntivo della stessa. Ai fini di cui sopra, secondo quanto previsto dai commi 6) e 7), Allegato 1) al presente contratto, nell'ambito dell'Osservatorio le Parti proseguiranno e implementeranno l'attività di monitoraggio della contrattazione di 2° livello, già iniziata dal Gruppo ristretto di coordinamento dell'Osservatorio anche al fine di indirizzare la contrattazione aziendale e promuovere buone pratiche negoziali;

(19) le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti. Specifiche informazioni in esito alle suddette analisi, per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche" verranno rese nelle sedi di cui ai punti 2), 3) e 4) del successivo art. 2 (Sistema di informazione e di esame congiunto) del presente CCNL;

(20) gli interventi in tema di formazione professionale, con particolare riferimento ai lavoratori delle fasce deboli;

(21) le problematiche connesse all'inserimento lavorativo dei lavoratori extracomunitari e dei lavoratori disabili, intendendosi per tali quelli la cui capacità lavorativa sia stata accertata ai sensi della legge n. 104/92;

(22) le varie fasi di crescita e affermazione di ALIFOND nel settore, in raccordo con la Consulta delle Parti fondatrici, con particolare riferimento all'incremento delle adesioni e alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;

(23) il tema della responsabilità sociale dell'impresa;

(24) fermo restando quanto convenuto in occasione del rinnovo contrattuale relativo al biennio economico 2001 (v. Allegato 13), i temi della qualità, della sicurezza alimentare e del "risk assessment".

Entro il 31.12.03 verrà costituita nell'ambito dell'Osservatorio una specifica sezione competente in tema di ambiente e sicurezza alimentare, i cui compiti specifici riguarderanno le materie della qualità e sicurezza degli alimenti, rintracciabilità ed etichettatura dei prodotti.

Ai fini della effettiva operatività dell'Osservatorio, si conferma il Gruppo ristretto di coordinamento, di cui all'Accordo di Settore 20.10.92, composto di 12 persone scelte tra le Associazioni degli industriali e le Organizzazioni sindacali stipulanti (6 per la parte datoriale, con la partecipazione di FEDERALIMENTARE, 6 per quella sindacale), che avrà anche il compito di individuare priorità di analisi istruttorie ed eventuali interventi nei confronti di Istituzioni, Amministrazioni e Organizzazioni in ordine alle problematiche di interesse del Settore e alle relative, possibili soluzioni.

Tale Gruppo si riunirà ai fini di cui sopra entro il 31.12.03 dando particolare rilevanza alle analisi sulle linee di politica agro-industriale, anche al fine di assumere posizioni concertate in tutte le occasioni di confronto con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie. Le successive riunioni dedicate alla individuazione delle priorità di analisi e degli eventuali interventi si susseguiranno con

cadenza almeno semestrale.

Tale Gruppo effettuerà anche un esame delle iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese.

Le Parti nel comune convincimento del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità del lavoro, dei processi e dei prodotti convengono, anche alla luce di quanto affermato nell'Accordo interconfederale 1.2.99, che nel Gruppo ristretto di coordinamento dell'Osservatorio saranno condotti approfondimenti nell'impegno costante della diffusione della "cultura della formazione". Questo impegno che punta alla centralità dell'impresa per la qualificazione del sistema formativo si colloca in uno scenario di più ampio respiro, che sarà attentamente seguito e monitorato dal Gruppo, rappresentato da:

(a) europeizzazione della formazione e della concertazione tra le Parti sociali;

(b) valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, con particolare riferimento all'esigenza di promuovere e valorizzare una adeguata professionalità dei lavoratori in relazione sia al tipo di attività svolta che alla fascia di età a fronte dell'evoluzione tecnologica e organizzativa;

(c) ricerca di adeguati strumenti di coinvolgimento dei giovani nei processi formativi per l'acquisizione delle necessarie professionalità e per la loro preparazione all'inserimento in azienda;

(d) crescita della competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane;

(e) crescita della qualità delle infrastrutture dei sistemi di offerta di formazione nelle aree deboli.

Il Gruppo, nel perseguimento del predetto obiettivo di diffusione della cultura formativa, istituirà entro il 31.12.03 una specifica sezione dell'Osservatorio, alla quale sono attribuiti i seguenti compiti:

-ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in particolare delle piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;

-indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane;

-individuazione di proposte e azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;

-elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica e organizzativa dell'impresa.

Nell'ambito del quadro generale così determinato, la Sezione potrà inoltre prevedere forme di collaborazione con Scuole/Università per la realizzazione di iniziative mirate al rafforzamento delle sinergie tra il mondo dell'istruzione e quello dell'impresa su materie attinenti al mercato e alle tecnologie di interesse per le imprese del settore.

Nel condiviso presupposto del rilievo che rivestono i problemi economici e occupazionali nel Mezzogiorno e comunque nelle aree in ritardo di sviluppo o in declino industriale come individuate dai Regolamenti comunitari, le Parti convengono di costituire, nell'ambito dell'Osservatorio, un Gruppo paritetico, di composizione analoga a quella del Gruppo ristretto di cui

al precedente comma 3) del presente articolo, avente il compito di valutare le eventuali specificità che le tematiche oggetto di esame assumono in tali aree geografiche.

In particolare, costituiranno oggetto di esame specifico:

- l'occupazione giovanile;
- le opportunità di finanziamento offerte dall'Unione Europea;
- lo stato di attuazione delle intese tra le Parti sociali e i Ministeri interessati per lo snellimento delle procedure per il sostegno alle imprese.

Le analisi effettuate nell'ambito dell'Osservatorio saranno esaminate in appositi incontri attivati dalle Parti, con cadenza di norma semestrale, tra le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali nazionali congiuntamente stipulanti anche eventualmente delegando propri rappresentanti aventi specifiche caratteristiche professionali ritenute di volta in volta necessarie.

Al fine di rendere effettivo e operativo - nello spirito dei Protocolli 31.7.92, 23.7.93 e 1.2.99 - lo scambio di notizie e valutazioni, che caratterizza l'attività dell'Osservatorio, e tenendo presente l'esigenza di dati comunemente riconosciuti validi, l'Osservatorio medesimo sarà supportato da una Banca Dati, il cui regolamento relativo alle modalità di funzionamento e alle risorse eventualmente necessarie, verrà concordato entro il 31.12.00.

Le informazioni prioritarie, le fonti dalle quali attingerle e le elaborazioni della Banca dati saranno di volta in volta individuate dal Gruppo paritetico nell'ambito dell'Osservatorio di cui al comma 3) del presente articolo.

Ulteriori modalità operative e/o relative alla raccolta dei dati, al reperimento delle fonti - anche con riferimento a specifiche aree territoriali (interregionali, regionali o subregionali) ove comunque sussista una significativa concentrazione di aziende del complesso del settore alimentare - nonché alla individuazione delle materie aggiuntive di analisi, qualora ritenute necessarie, potranno essere concordate nel corso degli incontri predetti.

In relazione a quanto sopra, dopo un'istruttoria compiuta dal Gruppo ristretto di coordinamento dell'Osservatorio entro il 31.12.03, le Parti stipulanti potranno costituire in via sperimentale, d'intesa con le Associazioni territoriali competenti, Osservatorio di carattere territoriale raccordati a quello nazionale di settore.

In tale contesto e con riferimento al punto 11) del precedente comma 2), al fine di fornire un supporto alle Parti stipulanti il CCNL, in particolare potrà essere esaminato il fenomeno degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze e implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro.

Sempre previa istruttoria del Gruppo ristretto di coordinamento dell'Osservatorio da compiersi entro il 31.12.03, potranno essere realizzati, d'intesa tra le singole Associazioni di categoria e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori congiuntamente stipulanti il presente CCNL, specifici Osservatori di comparto merceologico, raccordati a quello nazionale di settore, per l'analisi, per quanto di rispettiva competenza, delle medesime tematiche previste dall'Osservatorio nazionale.

Entro il 31.12.03 le Parti si incontreranno per valutare la opportunità di una più stabile strutturazione/strumentazione dell'Osservatorio o di parti

di esso, tenendo conto delle apposite intese per il finanziamento dell'Osservatorio medesimo.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITA'

1)

Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile e in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive CEE recepite dallo Stato italiano e in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica le Parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, a far data dal 31.12.03, della Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati dalle Associazioni degli industriali e 6 designati dalle Segreterie nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL) alla quale è affidato il compito di:

- (a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- (b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- (c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- (d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- (e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno. Le Parti si impegnano ad adeguare la normativa contrattuale in caso di emanazione di un provvedimento legislativo che demandi alla contrattazione nazionale modalità applicative e/o norme attuative, nei termini eventualmente fissati dalla legislazione di rinvio;
- (f) verificare, con riferimento alla legge 10.4.91 n. 125, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive;
- (g) studiare il fenomeno del "mobbing", con l'intento di pervenire a una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente e alla elaborazione di proposte condivise in merito a possibili modifiche della legislazione medesima e a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali.

2)

Sempre nell'ambito dell'Osservatorio nazionale potranno essere attivate, per la vigenza del presente CCNL, subarticolazioni della Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità per specifiche aree territoriali ove comunque sussista una significativa concentrazione di aziende del complesso del settore alimentare.

Le aree di cui sopra vengono individuate, in via sperimentale, nelle province di Bologna, Genova, Milano, Parma, Roma, Salerno, Torino.

Le Associazioni imprenditoriali delle città sopra indicate, previa intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, potranno costituire Commissioni paritetiche per le pari opportunità che opereranno in stretto collegamento, anche con incontri periodici collegiali, con la Commissione nazionale sulla base delle informazioni, dei dati e dei risultati delle ricerche forniti dalla stessa.

Tali Commissioni saranno composte da 12 membri, di cui 6 designati dalle Associazioni degli industriali e 6 designati dalle sopra richiamate



istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali.  
Alle Commissioni è affidato il compito di:

- (a) analizzare le caratteristiche del mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- (b) esaminare problematiche riferite all'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- (c) studiare interventi idonei a facilitare il rientro delle lavoratrici puerpere e il loro reinserimento al lavoro e ogni iniziativa atta a favorire tale reinserimento nella salvaguardia della professionalità delle lavoratrici;
- (d) considerare l'opportunità di effettuare nell'ambito territoriale ricerche o indagini sulla diffusione e le caratteristiche delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- (e) valutare sperimentazioni, sulla base delle indicazioni eventualmente fornite dalla Commissione paritetica nazionale e dai sensi di quanto previsto dalla lett. f) del precedente punto 1), di iniziative di azioni positive.

\* \* \* \* \*

Le Commissioni di cui ai precedenti punti 1) e 2) si riuniranno di norma semestralmente, saranno presiedute a turno da un componente di parte industriale o di parte sindacale, delibereranno all'unanimità circa le metodologie di lavoro e per l'attuazione dei compiti loro attribuiti e riferiranno annualmente, sull'attività svolta, alle parti stipulanti il presente CCNL.

La prima relazione annua della Commissione nazionale alle Parti si terrà entro il 31.12.04.

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

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

1)

le singole Associazioni imprenditoriali di categoria forniranno, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio di settore, a FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL nazionali, congiuntamente stipulanti, in apposito incontro a livello nazionale, informazioni complessive riguardanti:

- gli andamenti registrati nel settore, le prospettive produttive, i tassi di utilizzazione degli impianti, i programmi d'investimento, i programmi d'investimento che comportino diversificazioni produttive, i nuovi insediamenti industriali e la loro localizzazione per grandi aree geografiche e/o i rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, nonché i programmi d'investimento e ristrutturazione e/o riconversione di cui alle leggi di programmazione;
- l'andamento economico produttivo del settore con dati aggregati sulla importazione ed esportazione dei prodotti;
- l'andamento quantitativo del lavoro stagionale e, con particolare riguardo al Mezzogiorno, l'andamento dell'occupazione giovanile, con riferimento ai contratti di formazione e lavoro e all'apprendistato avuto riguardo alla legislazione e agli accordi vigenti;
- l'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative CEE e nazionali in tema di parità uomo-donna e in particolare con la legge 10.4.91 n. 125;
- l'andamento della produzione in relazione all'occupazione e quindi

all'andamento della produttività al cui incremento, unitamente a quello della efficienza, nelle sedi proprie, le Parti annettono particolare rilevanza, auspicando comportamenti conseguenti.

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

Tali incontri si svolgeranno con cadenza semestrale e potranno, di comune accordo, essere effettuati in coincidenza con quelli previsti per l'esame, nell'ambito dell'Osservatorio, di cui al comma 7) del precedente art. 1.

2)

Annualmente, di norma nel 1° quadrimestre, la delegazione industriale del settore alimentare fornirà, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio di settore, ai sindacati regionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, congiuntamente stipulanti, informazioni globali riferite:

-agli andamenti del settore e alle prospettive produttive del complesso delle attività industriali del settore alimentare nella Regione (eventualmente in aree subregionali ove sussista una significativa concentrazione di aziende del complesso del settore alimentare) e dalle tendenze dell'occupazione, con particolare riguardo ai processi di ristrutturazione e conversione, ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali e ai criteri generali della loro localizzazione, con riferimento anche alle condizioni ambientali e di tutela dell'ambiente esterno, nonché agli interventi posti in essere dalle aziende per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche";

-ai finanziamenti pubblici per nuovi insediamenti o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, agli investimenti globali per la ricerca, ai programmi di formazione professionale eventualmente promossi su iniziativa e con il concorso delle Associazioni degli imprenditori, al fenomeno del decentramento produttivo, alla realtà industriale nel territorio con riferimento al complesso delle aziende operanti, distinte per classi di dipendenti, e dall'andamento quantitativo del lavoro stagionale;

-al complesso delle situazioni occupazionali connesse a processi di mobilità regionale o interregionale di particolare rilevanza di cui alla legge n. 675/77 e successive modifiche per riconversioni, ristrutturazioni o crisi aziendali, all'andamento dell'occupazione giovanile, in rapporto ai contratti di formazione lavoro e dell'apprendistato in rapporto alla legislazione e agli accordi vigenti;

-all'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative CEE e nazionali in tema di parità uomo-donna e in particolare con la legge 10.4.91 n. 125.

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

\* \* \* \* \*

Qualora nella Regione sussistano significative concentrazioni di aziende appartenenti a particolari comparti merceologici, a richiesta delle Organizzazioni sindacali le informazioni anzidette saranno fornite in maniera aggregata, ma riferite ai comparti suddetti. In tale ipotesi la specifica richiesta potrà essere soddisfatta decorsi 4 mesi dalla ricezione della domanda.

3)

I gruppi industriali - intendendo per gruppo un complesso industriale di particolare importanza articolato sul territorio nazionale con una

pluralità di insediamenti produttivi e di distinte unità organizzative - fermo restando a tale proposito il sistema di relazioni industriali previsto dalle singole prassi in atto, forniranno, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio di settore, a FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL nazionali, congiuntamente stipulanti, con l'assistenza delle competenti Organizzazioni nazionali di categoria e delle competenti Organizzazioni territoriali, informazioni complessive riguardanti:

-gli andamenti e le prospettive produttive, i programmi d'investimento, i programmi d'investimento che comportino diversificazioni produttive e/o nuovi insediamenti industriali, loro localizzazioni e/o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, le modifiche alla organizzazione del lavoro e delle tecnologie che comportino rilevanti riflessi sulla occupazione, l'utilizzazione degli impianti e l'andamento complessivo degli orari;

-le trasformazioni tecnologiche e organizzative e nuovi assetti produttivi aziendali ivi compresi eventuali fenomeni di concentrazione produttivo che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, problemi energetici quando comportino riflessi sull'occupazione e/o continuità degli orari di lavoro, finanziamenti pubblici per nuovi insediamenti o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, nonché informazioni sugli investimenti globali per la ricerca;

-le tendenze occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazioni produttive e le innovazioni tecnologiche che abbiano significativo riflesso sui livelli occupazionali, sulla professionalità, sull'ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro, l'andamento dell'occupazione giovanile, con riferimento ai contratti di formazione e lavoro e all'apprendistato, avuto riguardo alla legislazione e agli accordi vigenti;

-il numero e la finalizzazione dei contratti di formazione e lavoro;

-il numero dei contratti part-time e a termine;

-l'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative CEE e nazionali in tema di parità uomo-donna e in particolare con la legge 10.4.91 n. 125;

-gli interventi posti in essere per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche".

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

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

Inoltre, con riferimento a quanto previsto dal Protocollo 23.7.93 e con le scadenze previste dall'art. 55, saranno fornite le opportune informazioni di carattere economico sull'andamento del gruppo industriale.

In presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di reparti o fabbriche e depositi, le Parti valuteranno, nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, le opportunità offerte dal contratto, dagli Accordi interconfederali e dalla legislazione vigente, per la ricerca di soluzioni alternative che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti, con particolare attenzione alle aree di declino industriale e del Mezzogiorno.

4)

Le aziende che abbiano significativa rilevanza nel comparto merce o logico di appartenenza forniranno alla RSU o al Comitato esecutivo della stessa, nel corso di un apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle

rispettive Associazioni sindacali, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio di settore, informazioni riguardanti:

-gli andamenti e le prospettive produttive, i programmi d'investimento, i programmi d'investimento che comportino diversificazioni produttive e/o nuovi insediamenti industriali e loro localizzazione e/o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, le modifiche della organizzazione del lavoro e delle tecnologie che comportino rilevanti riflessi sulla occupazione, l'utilizzazione degli impianti e l'andamento complessivo degli orari;

-le trasformazioni tecnologiche e organizzative e i nuovi assetti produttivi aziendali ivi compresi eventuali fenomeni di decentramento produttivo che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, i problemi energetici quando abbiano riflesso sull'occupazione e/o continuità degli orari di lavoro, i finanziamenti pubblici per nuovi insediamenti e/o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, gli investimenti globali per la ricerca, nonché il numero degli addetti per sesso e fasce di età;

-le tendenze occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazioni produttive e le innovazioni tecnologiche che abbiano significativo riflesso sui livelli occupazionali, sulla professionalità e sull'ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro, l'andamento della occupazione giovanile, con riferimento ai contratti di formazione e lavoro e all'apprendistato in rapporto alla legislazione e agli accordi vigenti;

-il numero e la finalizzazione dei contratti di formazione e lavoro;

-il numero dei contratti part-time e a termine;

-l'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative CEE e nazionali in tema di parità uomo-donna e in particolare con la legge 10.4.91 n. 125;

-gli interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

-gli interventi posti in essere per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche".

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

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

Inoltre, con riferimento a quanto previsto dal Protocollo 23.7.93 e con le scadenze previste dall'art. 55 (Premio per obiettivi), saranno fornite le opportune informazioni di carattere economico sull'andamento dell'azienda. In presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di reparti o fabbriche e depositi, le Parti valuteranno, nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, le opportunità offerte dal contratto, dagli Accordi interconfederali e dalla legislazione vigente, per la ricerca di soluzioni alternative che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti, con particolare attenzione alle aree di declino industriale e del Mezzogiorno.

\* \* \* \* \*

Le Aziende non ricomprese nel precedente punto 4) che abbiano concluso accordi o che diano corso alla contrattazione aziendale di cui all'art. 55 forniranno, su richiesta, annualmente, alle RSU, con l'eventuale assistenza delle rispettive Organizzazioni territoriali, informazioni riguardanti l'andamento aziendale e di riflessi sull'occupazione.

Ferma rimanendo la cadenza di cui sopra, tali informazioni potranno essere rese in coincidenza degli incontri di cui all'art. 55.

Dichiarazione congiunta.

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

Art. 3 - Formazione professionale.

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti riconoscono concordemente l'importanza e il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

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

- consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche e organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

In questo quadro i gruppi industriali e le aziende, nel corso degli incontri rispettivamente previsti nei punti 3) e 4), art. 2, forniranno alla RSU o al Comitato esecutivo della stessa informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in Centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterne all'azienda.

Le RSU potranno fornire proprie valutazioni in ordine a tali programmi.

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

- al personale neo-assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente e un costante aggiornamento;
- al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;

-alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 40 ter del presente contratto;  
-ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'art. 62 del CCNL.

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con FONDIMPRESA, nonché attraverso l'utilizzo:

- a) del monte ore di cui all'art. 45, se non già utilizzato per gli scopi specifici;
- b) delle ferie e/o dei ROL nel limite massimo di 24 ore annue.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.

## Parte II

### Art. 4 - Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni.

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

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

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

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

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

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

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

I gruppi industriali e le aziende di cui ai punti 3) e 4) del richiamato

art. 2 forniranno annualmente, a consuntivo, il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

Nota a verbale per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole.

Per i lavoratori del settore macellazione e lavorazione delle specie avicole, l'art. 4 è il seguente:

"Le aziende non potranno dare in appalto le opere e i servizi che fanno parte del ciclo produttivo dell'impresa che abbiano carattere di continuità o possano essere programmati come tali.

Le aziende non potranno affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, nonché a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore e dall'intermediario."

## Capitolo II - ASSETTI CONTRATTUALI

### Art. 5 - Sistema contrattuale.

Il sistema contrattuale di cui al presente capitolo intende dare attuazione ai principi ispiratori dei Protocolli 31.7.92, 23.7.93 e 1.2.99 - le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono qui integralmente richiamate - nonché delle intese di cui all'allegato 2) al presente CCNL.

Alla luce di quanto sopra, il sistema contrattuale prevede:

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

Il contratto nazionale, secondo quanto previsto dal punto 2), capitolo 2), Protocollo 23.7.93, ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per quella retributiva.

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

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

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

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

#### Art. 6 - Contrattazione aziendale.

La contrattazione aziendale è prevista nello spirito della prassi negoziale previgente all'Accordo di settore 13.1.94, con particolare riferimento alle piccole imprese.

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

In applicazione degli Accordi di settore 13.1.94 e 12.5.94, soggetti negoziali di parte sindacale per la contrattazione aziendale saranno le RSU di cui all'art. 7 del presente contratto e, secondo le indicazioni fornite dal Protocollo 20.12.93 e la prassi esistente, le strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

### Capitolo III - ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

#### Art. 7 - Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU).

La RSU o il Comitato esecutivo della stessa è l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale, fermo restando il disposto di cui al comma 4), art. 5 e salvo quanto previsto al riguardo dall'allegato protocollo per i VVPP.

La regolamentazione che segue integra e specifica quanto previsto dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle RSU sottoscritto da CONFINDUSTRIA, INTERSIND e CGIL, CISL, UIL il 20.12.93, sulla base di quanto disposto sulla materia dall'Accordo di settore 12.5.94.

##### 1) COSTITUZIONE DELLA RSU

La RSU viene costituita ad iniziativa delle Associazioni sindacali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i VVPP e inclusi i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 8, D.lgs. n. 368/01.

La costituzione avverrà secondo la disciplina e le procedure di elezione previste nell'Accordo interconfederale 20.12.93, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui al comma 2), punto 1), parte I, e al punto 4), lett. b), parte II del richiamato accordo interconfederale.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente Accordo o comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente



ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

## 2) COMPOSIZIONE DELLA RSU

La RSU è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del CCNL e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi del Protocollo 20.12.93.

## 3) RIPARTIZIONE DEI SEGGI TRA OPERAI E IMPIEGATI E QUADRI

In relazione a quanto previsto ai commi 2) e 3), punto 2), parte I dell'Accordo interconfederale 20.12.93 e fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

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

## 4) NUMERO DEI COMPONENTI LA RSU

Il numero dei componenti la RSU - calcolato con riferimento al numero dei dipendenti dell'unità produttiva individuati secondo i criteri di cui al comma 1) del precedente punto 1), "Costituzione della RSU"- è pari a:

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

Nelle unità produttive con almeno 11 componenti la RSU, quest'ultima, per i rapporti con la Direzione aziendale, ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, potrà avvalersi di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti.

La RSU sostituisce il Consiglio di fabbrica di cui al CCNL 7.8.91 e i suoi componenti subentrano, tenendo conto anche di quanto previsto al successivo punto 5), alle RSA e ai dirigenti delle RSA - ivi compresi quelli dei VVPP - di cui alla legge n. 300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto e dal Protocollo 13.1.94.

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

## 5) DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni;
- qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni previste dall'Accordo interconfederale 20.12.93 e richiamate dall'ultimo capoverso del presente punto;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata con raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, pari o superiori al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato, in base a quanto previsto dal 2° periodo del precedente punto 2), dalle Associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse Associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti la RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

## 6) ELETTORATO PASSIVO: LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, candidati nelle liste di cui al punto 4), parte II, Accordo interconfederale 20.12.93, possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

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

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6), parte I, Accordo interconfederale 20.12.93.

## 7) PROCEDURE PER LE ELEZIONI

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

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, in tale ultima ipotesi utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20, legge 20.5.70 n. 300.

Per quanto riguarda la disciplina della elezione della RSU, si fa integrale rinvio a quanto previsto nella parte II, Accordo interconfederale 20.12.93.

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

Fermo restando quanto previsto alla precedente lett. a), i membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio

elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti qualora in forza all'unità produttiva, disciplinati rispettivamente ai punti 5), 8), 13) e 20), parte II, Accordo interconfederale 20.12.93, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20.5.70 n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12), parte II, Accordo interconfederale 20.12.93 (vedasi art. 9 del presente CCNL).

Resta ovviamente inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge a favore dei dirigenti delle RSA, e ora trasferiti ai componenti le RSU in forza dell'Accordo interconfederale 20.12.93.

Per la composizione della Commissione elettorale di cui al punto 5), parte II, Accordo interconfederale 20.12.93, nelle unità produttive con più di 500 dipendenti ogni Organizzazione sindacale abilitata alla presentazione di liste potrà designare 2 lavoratori dipendenti dall'unità produttiva, non candidati.

#### 8) ATTIVITA' STAGIONALI O PER PUNTE DI MAGGIOR LAVORO RICORRENTI

Nel caso in cui nell'unità produttiva si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in alcuni periodi dell'anno e dove ciascuna di tali attività abbia una durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le Organizzazioni sindacali firmatarie potranno comunicare, al fine di interpretarne le particolari problematiche, il nominativo di rappresentanti dei lavoratori addetti a tali attività.

Fermo restando quanto previsto al precedente periodo, la suddetta facoltà potrà essere esercitata quando sussistano congiuntamente nell'unità produttiva, al momento della comunicazione, le seguenti condizioni:

- (a) il numero degli addetti alle attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti sia almeno pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato;
- (b) tale numero non sia comunque inferiore alle 50 unità.

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

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

Dichiarazione a verbale n. 1

Per quanto non espressamente previsto al presente articolo si intendono richiamate le disposizioni dell'Accordo interconfederale 20.12.93 e dell'Accordo di settore 12.5.94.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le Parti, in considerazione dei contenuti dell'Accordo di settore 12.5.94, convengono che il numero dei componenti della RSU sancito nel precedente punto 4) non può essere incrementato a livello aziendale sia pure in forza di accordi o prassi preesistenti all'accordo medesimo.

FAI, FLAI, UILA e FEDERALIMENTARE si impegnano a garantire a livello di

unità produttive comportamenti coerenti con quanto sopra convenuto, assicurando, ove necessario, gli opportuni interventi.

Dichiarazione congiunta.

In caso di accordi interconfederali o di norme di legge relativi alla materia, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno in sede nazionale per esaminare l'eventuale necessità di armonizzare e/o adeguare le normative contrattuali della categoria con tali nuove discipline.

Art. 8 - Assemblea.

Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'art. 20, legge 20.5.70 n. 300 sarà esercitato ad istanza di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, congiuntamente stipulanti o della RSU o del Comitato esecutivo della stessa.

Analogo diritto di assemblea verrà riconosciuto ed esercitato ad istanza di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, congiuntamente stipulanti - tenendo conto delle esigenze produttive, nel senso che le assemblee saranno indette all'inizio o alla fine dei turni di lavoro con un preavviso di almeno 24 ore (fatte salve le condizioni di miglior favore in atto al 15.7.97) - anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al comma 2), art. 35 della citata legge n. 300.

Tali assemblee saranno tenute di norma fuori delle unità produttive.

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

I permessi sindacali retribuiti spettanti alla RSU, comprensivi di quanto già previsto per i dirigenti delle RSA dalla legge 20.5.70 n. 300, calcolati con riferimento al numero dei dipendenti a tempo indeterminato così come individuati al punto 1), 1° periodo dell'Accordo di settore 12.5.94, nonché a decorrere dall'1.1.00 con riferimento anche ai lavoratori stagionali di cui al punto a) dell'abrogato art. 1, legge n. 230/62 (intendendosi come unità lavorative utili ai fini del computo dei permessi quelle derivanti dalla sommatoria dei singoli periodi di lavoro stagionale diviso 12), 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 e oltre: 3 ore annue per dipendente.

All'interno di tali permessi viene riconosciuto alle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti un monte ore pari a 1 ora annua per dipendente (fermi restando i monti ore così come sopra definiti, negli scaglioni da 601 a 623, da 751 a 767 e da 1.001 a 1.007 dipendenti ad ogni dirigente della RSU vanno garantite 96 ore), per la loro agibilità, per i membri dei Comitati direttivi delle stesse e comunque per le fattispecie dell'art. 30, legge 20.5.70 n. 300.

Eventuali condizioni di miglior favore esistenti in termini di permessi sindacali a livello aziendale al 12.5.94, 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 20.5.70 n. 300.

Nota a verbale  
per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole.

Per i dipendenti delle aziende di macellazione e lavorazione delle specie avicole il monte ore dei permessi retribuiti per le RSU, calcolato in base a quanto previsto dall'art. 8, Accordo 12.5.94 tra le Associazioni aderenti a FEDERALIMENTARE e FAI/FLAI/UILA, sarà incrementato di mezzora (30 minuti) per dipendente (per quanto concerne il numero di dipendenti cui far riferimento per il calcolo del monte ore, si avrà riguardo alla media ponderata del numero dei dipendenti dell'anno precedente a quello di riferimento).

Tale incremento, che comprende i permessi previsti dall'art. 30, legge n. 300/70, si aggiungerà a quanto congiuntamente spettante alle Organizzazioni sindacali per le esigenze dei membri dei loro Comitati direttivi.

La presente nota sostituisce e annulla la precedente nota a verbale per il settore avicolo di cui all'art. 65, CCNL industria alimentare 7.8.91.

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

La concessione di aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali è regolata dall'art. 31, legge 20.5.70 n. 300.

Il periodo di aspettativa sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio dell'aspettativa stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120 CC, commi 4) e 5).

Nota a verbale.

Su richiesta delle Organizzazioni sindacali nazionali congiuntamente stipulanti, durante i periodi di cui al comma 1), potranno essere utilizzati continuativamente e fino a concorrenza i permessi di cui all'art. 9 del presente contratto.

Art. 11 - Affissioni.

La RSU o il Comitato esecutivo della stessa ha diritto di affiggere, su apposito albo predisposto dalle aziende, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le anzidette comunicazioni dovranno essere firmate dai componenti della RSU o del Comitato esecutivo della stessa o dalle istanze provinciali o nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

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

Art. 12 - Versamento dei contributi sindacali.

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta.

Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nello 0,85% sull'ammontare virtuale lordo delle seguenti voci retributive contrattuali che hanno carattere continuativo: minimo, contingenza, scatti, premio di produzione mensile di cui al CCNL 8.8.91. A partire dall'1.1.81 per i VVPP il valore del contributo è fissato nello 0,85% sui minimi, contingenza e scatti.

La delega dovrà contenere l'indicazione della Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare il contributo.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato a cura della azienda sui conti correnti indicati dalle Federazioni nazionali congiuntamente stipulanti il presente contratto.

Le deleghe in atto e quelle future sono valide fino a revoca del lavoratore interessato, restando inteso che le variazioni rispetto agli elenchi dei lavoratori contribuenti saranno rese note nel mese successivo.

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

A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, le aziende distribuiranno gratuitamente 1 copia del presente CCNL, secondo le modalità che verranno concordate tra le parti stipulanti ai lavoratori in forza alla data di distribuzione del testo a stampa.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti il presente contratto.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Art. 14 - Affissione del contratto.

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

#### Capitolo IV - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO MERCATO DEL LAVORO

Art. 15 - Assunzione - Precedenze - Documenti.

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

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalla legge e dai vigenti accordi interconfederali, anche al coniuge e dai figli del lavoratore deceduto durante il rapporto di lavoro presso la stessa azienda, sempreché detti congiunti abbiano l'idoneità e i requisiti necessari. L'esercizio di tale precedenza dovrà, a pena di decadenza, essere richiesto entro 1 anno dall'avvenuto decesso, sempreché sia compatibile con le norme sul collocamento.

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

All'atto dell'assunzione sarà fornita al lavoratore: una copia del CCNL; la modulistica riguardante l'iscrizione ad ALIFOND (scheda informativa e modulo di adesione); i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della legge n. 675/96.

Con specifico riferimento ai lavoratori inquadrati come 'VVPP, dovranno anche essere precisati l'ampiezza del mandato conferito e della zona, nonché gli eventuali compiti del VP durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non devono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica. Il VP può, con il consenso scritto della ditta dalla quale dipende, trattare anche articoli per conto di altre ditte, previo opportuno accordo fra di esse.

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

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

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

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

Nota a verbale.

La disposizione di cui al comma 4) del presente articolo relativa alla distribuzione del CCNL si applica solo in caso di prima assunzione.

Art. 16 - Donne, fanciulli e adolescenti.

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

Art. 17 - Periodo di prova.

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

- 6 mesi per i lavoratori dei livelli 1 Super e 1
- 3 mesi per i lavoratori dei livelli 2, 3A e 3
- 1 mese per i lavoratori dei livelli 4 e 5
- 12 giorni lavorativi per i lavoratori del livello 6

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 e 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.

Art. 18 - Disciplina del rapporto a tempo determinato.

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7), lett. a), art. 10, D.lgs. n. 368/01, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con DPR 6.3.78 n. 218.

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, comma 1), D.lgs. n. 368/01, in relazione a quanto disposto dal comma 7), parte I, art. 10 del citato decreto legislativo, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa al 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

- (a) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- (b) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- (c) copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- (d) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- (e) lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- (f) attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

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

La percentuale di cui al comma 6) potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello aziendale.



Le aziende, nell'ambito del sistema d'informazione di cui all'art. 2 del presente CCNL, forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine. Alla scadenza di detto contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso e pari al TFR previsto dal presente CCNL.

Ferie, 13a e 14a mensilità saranno corrisposti e frazionati per 365simi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 30.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia si applica la specifica disciplina di cui alla nota a verbale n. 1, art. 47 del CCNL.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi già previste dall'art. 1, lett. a), legge n. 230/62 e dal DPR n. 1525/63, hanno diritto di essere riassunti ai sensi dei commi 9) e 10), art. 10, D.lgs. n. 368/01 presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.

Tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di 1 mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.

In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta viene meno entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni con riferimento alle medesime ipotesi di cui al quartultimo comma, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.

Nota a verbale n. 1

Le Parti confermano che le assunzioni effettuate ai sensi degli ultimi 4 commi del presente articolo non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'art. 25, commi 1) e 6), legge n. 223/91.

Nota a verbale n. 2

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede aziendale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete

fattispecie relative alle lett. a), b), c) e d) di cui al comma 7), art. 10, D.lgs. n. 368/01 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

Dichiarazione congiunta.

Le Parti convengono sulla necessità di utilizzare strumenti di flessibilità del mercato del lavoro finalizzati a sostenere processi di sviluppo aziendale e occupazionale.

A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale.

Dichiarazione comune.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale

Nota a verbale  
per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole.

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

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

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

Art. 19 - Stagionalità.

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

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

Art. 20 - Part-time.

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

In attuazione delle disposizioni di cui ai Dd.lgs. nn. 61/00 e 100/01, si intende per part-time il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal CCNL, che verrà regolato a far data dall'entrata in vigore del CCNL come segue.

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

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

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

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

- (a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- (b) accudire i figli fino al compimento dei 7 anni;
- (c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

All'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento potrà essere stipulato formale patto scritto in ordine alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'ambito della normativa prevista dall'art. 30 del CCNL, ai sensi dei commi 7), 8), 9), 10), 11) e 12), art. 3, D.lgs. n. 61/00.

Ai sensi dell'art. 3, commi 7) e 8), D.lgs. n. 61/00, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 10 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 31.

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

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

ridotto concordato.

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltretutto nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni - che costituiscono lavoro supplementare - sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, fermo restando quanto previsto dall'art. 3, comma 3), D.lgs. n. 61/00.

Le ore di lavoro supplementare, come sopra definite, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 31, maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore. Per le prestazioni eccedenti tale limite, la maggiorazione sarà del 30%, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale.

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

Qualora il limite massimo di cui sopra sia interamente utilizzato con riferimento all'anno di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al 12° mese di servizio, verrà riconosciuto, in costanza delle esigenze che hanno giustificato l'utilizzo delle prestazioni supplementari nell'anno di riferimento, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno.

Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta.

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

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

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

Nota a verbale.

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

Art. 21 - Disciplina dell'apprendistato, del lavoro temporaneo e dei contratti di formazione e lavoro.

A) Apprendistato.

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

L'assunzione in servizio dell'apprendista è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 4 settimane.

A decorrere dall'1.1.99 possono essere assunti con contratto di

apprendistato i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 5°, 4°, 3° e 2° livello. La durata massima del periodo di apprendistato è, rispettivamente, di 18, 30, 36, 42 e 48 mesi per gli apprendisti destinati a svolgere le mansioni proprie del: 5°, 4°, 3°, 3A e 2° livello.

Alla scadenza di tali periodi gli apprendisti, ove confermati in servizio, saranno inquadrati nei livelli sopra citati.

Per i contratti instaurati dall'1.1.99 la retribuzione degli apprendisti corrisponderà alle sotto indicate percentuali dei minimi tabellari mensili dei predetti livelli ivi compresa l'ex indennità di contingenza e determinate con le progressioni di cui appresso:

- prima metà del periodo 85%
- seconda metà del periodo 90%

In caso d'infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione normale nel 1° 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% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

L'addestramento dell'apprendista, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16, legge 24.6.97 n. 196, deve essere supportato da iniziative di formazione esterna.

Per la partecipazione a tali iniziative è destinato un monte ore di 120 ore medie annue retribuite, ridotto a 80 ore ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire o di attestato di qualifica idoneo rispetto all'attività da svolgere.

I contenuti delle attività formative e di relativi aspetti operativi saranno definiti - in attuazione di quanto previsto dal comma 2), art. 1, Decreto del Ministero del lavoro 8.4.98 - con apposita intesa tra le Parti.

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

Nota a verbale per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole.

Per gli apprendisti che abbiano già effettuato un periodo di apprendistato non inferiore a 3 mesi consecutivi presso altre aziende con lavorazioni similari esplicando lavori analoghi a quelli ai quali devono essere adibiti nella nuova azienda, il periodo di apprendistato così compiuto verrà computato ai fini della durata dell'apprendistato stesso, sempreché non sia intercorsa una interruzione superiore ai 12 mesi.

B) Lavoro temporaneo.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24.6.97 n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dalle lett. b) e c), art. 1, comma 2) della legge stessa, e cioè:

- "per la temporanea utilizzazione in qualifiche non previste da normali assetti produttivi aziendali;

-per la sostituzione di lavoratori assenti",

anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lett. a), art. 1, comma 2), legge n. 196/97 citata:

(a) esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione vigente o le vigenti disposizioni contrattuali;

(b) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;

(c) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

(d) aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dalla acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;

(e) esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui alle precedenti lett. a), b), c), d) ed e) non potranno superare in media trimestrale il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

In sede aziendale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del CCNL, verranno stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei del premio per obiettivi di cui all'art. 55 del CCNL.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui al presente punto il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Dichiarazione a verbale.

Le Parti concordano di incontrarsi entro il 31.12.03 per individuare le mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi, così come previsto dall'art. 64, legge n. 488/99.

\* \* \* \* \*

Ai sensi di quanto previsto nella premessa dell'Accordo interconfederale 16.4.98 tra CONFINDUSTRIA e CGIL-CISL-UIL, il presente accordo sostituisce le intese ivi raggiunte.

C) Contratti di formazione e lavoro (CFL).

I CFL sono disciplinati dall'Accordo interconfederale 31.1.95, i cui contenuti si intendono qui integralmente richiamati, anche con riferimento ai trattamenti previsti dal punto 3) ("Inquadramento e trattamento economico e normativo") del capitolo I ("Regolamentazione dei contratti di formazione e lavoro") dell'Accordo interconfederale stesso.

Ai sensi di quanto previsto dal punto I-2), lett. a) e b) del già citato accordo interconfederale, si considerano professionalità intermedie quelle inquadrare nei livelli 4 e 5, siano essi impiegati od operai, ed elevate quelle inquadrare in tutti i livelli superiori al 4°, anche in tale caso siano essi impiegati od operai.

Art. 22 - Soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria e handicappati.

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

Le aziende informeranno di volta in volta la RSU o il Comitato esecutivo della stessa degli avviamenti obbligatoriamente disposti dall'Ente competente al fine di esaminare - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - ogni possibilità di inserimento di tali invalidi in posti di lavoro non emarginanti.

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

Ai lavoratori handicappati si applicano, inoltre, le disposizioni di cui al comma 6), art. 33, legge n. 104 del 5.2.92.

Art. 22 bis - Mercato del lavoro e altre modifiche legislative.

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

Capitolo V - DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

Art. 23 - Quadri.

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

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

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

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei Quadri ad iniziative di formazione e 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 livello 1S e della qualifica di Quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi continuativi.

Indennità di funzione.

Ai Quadri viene riconosciuta un'indennità di funzione nella misura di 80,00 mensili lorde non riassorbibili (importo così modificato con decorrenza 1.6.03).

Dichiarazione a verbale.

Le Parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di Quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13.5.85 n. 190.

Chiarimento a verbale.

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

Art. 24 - Viaggiatori o piazzisti (VVPP).

Il rapporto di lavoro dei VVPP dipendenti dalle aziende alimentari è regolamentato, per la parte comune, dagli istituti sotto elencati con indicazione tassativa.

Si conferma la rappresentanza distinta dei VVPP e le peculiarità del rapporto testualmente tratte dagli articoli del CCNL 27.10.77, richiamate in calce all'Accordo di rinnovo 31.5.80 del CCNL del settore alimentare e riportate, con le successive modifiche intervenute, nello specifico Protocollo aggiuntivo che costituisce parte integrante del presente contratto.

Articoli parte comune che si applicano anche ai VVPP.

Capitolo II



Art. 5 - Sistema contrattuale.  
Art. 6 - Contrattazione aziendale.

### Capitolo III

Art. 10 - Aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire incarichi sindacali provinciali o nazionali.  
Art. 11 - Affissioni (\*)  
Art. 12 - Versamento dei contributi sindacali.  
Art. 13 - Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa.  
Art. 14 - Affissione del contratto.

### Capitolo IV

Art. 15 - Assunzione-Precedenze-Documenti.  
Art. 16 - Donne, fanciulli e adolescenti.  
Art. 17 - Periodo di prova.  
Art. 18 - Disciplina del rapporto a tempo determinato.  
Art. 19 - Stagionalità (a decorrere dal 6.7.95).

### Capitolo VI

Art. 27 - Passaggio di livello per mutamento di mansioni.  
Art. 28 - Prevalenza di mansioni in caso di cumulo.

### Capitolo VII

Art. 33 - Riposo settimanale.  
Art. 34 - Giorni festivi - Festività infra-settimanali e nazionali.  
Art. 35 - Ferie.

### Capitolo VIII

Art. 38 -Occupazione e orario di lavoro.  
Art. 39 -Sospensione del lavoro.  
Art. 42 -Servizio militare - Cooperazione Internazionale - Volontariato.  
Art. 43 - Congedo matrimoniale.  
Art. 44 - Lavoratori studenti: facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami.  
Art. 46 -Tutela delle lavoratrici madri.  
Art. 49 -Visite mediche di controllo.

### Capitolo IX

Art. 51 - Minimi tabellari mensili.  
Art. 52 - Indennità di contingenza - EDR.  
Art. 53 - Aumenti periodici d'anzianità.  
Art. 60 - Trasferimenti (a decorrere dal 6.7.95).  
Art. 61 - Prestiti (a decorrere dal 6.7.95).

### Capitolo XI

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

### Capitolo XII

Art. 73 - Trattamento di fine rapporto - Anticipazioni.  
Art. 74 - Previdenza complementare volontaria (a decorrere dal 6.7.95).  
Art. 75 - Trattamento di previdenza per i VVPP.

- Art. 76 - Certificato di lavoro - Restituzione documenti di lavoro.  
Art. 77 - Indennità in caso di morte.  
Art. 78 - Cessione, trasformazione e trapasso d'azienda. Trasferimenti di azienda.

#### Capitolo XIII

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

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

Sono considerati addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con RD 6.12.23 n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi o modificativi.

A tali lavoratori si applicano le specifiche disposizioni di cui agli artt. 30 e 31, nonché quelle di cui all'art. 30 bis del CCNL e, ove non modificate da tali clausole, quelle di cui al provvedimento sopra citato e al D.lgs. n. 66/03.

#### Capitolo VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 26 - Classificazione dei lavoratori.

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di 8 livelli sulla base di declaratorie articolate.

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

In tale ottica le Parti convengono sulla opportunità che a livello aziendale, a far data dall'1.1.00, si possa procedere, a fronte di innovazioni tecnologiche e/o organizzative, ad esami congiunti che, sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità) siano finalizzati alla definizione, anche in via sperimentale, di modelli di riferimento che consentano una valutazione di nuove posizioni di lavoro in termini rispondenti alle mansioni effettivamente esplicate.

Ove, a seguito del confronto di cui sopra, vengano individuate nuove posizioni professionali, le Parti a livello aziendale definiranno gli inquadramenti conseguenti secondo la griglia classificatoria del vigente sistema di classificazione contrattuale.

Sono fatte salve le disposizioni e le soluzioni già definite sulla materia a livello aziendale, nonché per i VVPP quanto previsto all'art. 1 del

Protocollo aggiuntivo al CCNL.

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

#### DECLARATORIE

1° 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 e articolazione. Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità e autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti dell'azienda o dai titolari della medesima.

1° livello super non quadri (decorrenza 1.1.88).

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

1° 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 d'iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai lavoratori del 1° livello super o dai dirigenti d'azienda o dai titolari della medesima.

Nota a verbale.

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

2° 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 e autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;  
-il VP di 1a categoria (ex 2a categoria impiegatizia) e cioè l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l'incarico.

3° 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 3° livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica e un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà d'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 e aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi con gli opportuni coordinamenti le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina (decorrenza 1.1.88).

3° livello (ex impiegati, ex operai).

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico o amministrativo interne o esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale e 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 VP di 2a categoria (ex 3a categoria impiegatizia) e cioè l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

Nota a verbale per l'industria saccarifica.

Per i lavoratori già denominati "maestri d'opera" viene confermata la nota a verbale all'art. 4, CCNL 29.7.76, salva l'attribuzione, alla decorrenza prevista, al livello 3A di coloro tra essi che abbiano acquisito quelle caratteristiche di maggiore professionalità per tale livello richieste in declaratoria.

4° 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 1.1.88, 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.

5° 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 3 commi del presente articolo passano dal 6° al 5° livello.

6° 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 6 mesi.

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

I passaggi di livello di cui ai precedenti 2 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.

Nota a verbale n. 1

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

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Nota a verbale n. 2

Si dà atto che la disciplina prevista per i VVPP non modifica, a qualsiasi effetto, le normative e l'inquadramento dei lavoratori addetti alla distribuzione, così come previsto nel CCNL 15.7.77 e precedenti contratti

di settore.

Nota a verbale n. 3

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

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

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

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né un mutamento sostanziale della sua posizione.

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

Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di 1° livello super non quadro e di 1° livello, di 2 mesi nel disimpegno di quelle di 2° e di 1 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, etc.) nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 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 6 mesi per il passaggio al 1° livello, di 4 mesi per il passaggio al 2° e di 3 mesi per gli altri.

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

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

Al lavoratore che espliciti mansioni pertinenti a livelli diversi viene riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 29 - Istruzione professionale.

Le Organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa

il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche del personale e per migliorare il suo rendimento nella produzione.

## Capitolo VII - ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

### Art. 30 - Orario di lavoro.

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

Ai soli fini contrattuali la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata, con decorrenza 1.1.93, in 39 ore settimanali, a tal fine utilizzando i riposi individuali di cui al comma 14) del presente articolo, con conseguente esclusione dei periodi di stagionalità.

Eventuali modifiche del regime di orario settimanale aziendali in atto (realizzazione delle 39 ore settimanali come media plurisettimanale e passaggio dalle 40 ore alle 39 e viceversa), in relazione a ragioni tecnico-organizzative e di mercato, saranno oggetto di confronto, nel rispetto dei criteri e delle indicazioni previste dal successivo comma 21), in un apposito incontro con la RSU che l'azienda dovrà attivare in ordine a tali programmazioni e dal godimento delle ore di riposi individuali - di cui al comma 14) del presente articolo, secondo i criteri stabiliti dai commi 15), 21), 22) e 23) - non utilizzati.

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

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

L'orario settimanale di lavoro sarà concentrato su 5 giorni:

eventuali eccezioni per una distribuzione su 6 giorni saranno contrattate in sede aziendale per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.

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

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

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

\* \* \* \* \*

Fermo restando l'orario di 40 ore settimanali, in sostituzione delle ex festività abolite dalla legge n. 54/77 e dal DPR 28.12.85 n. 792 e del trattamento per le stesse previsto dall'Accordo interconfederale 25.1.77 il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigenze di continuità della

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

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

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

Fermo restando l'orario normale di 40 ore settimanali, il monte ore annuo di riduzione già previsto dai precedenti contratti a titolo di riposi individuali è pari a 76 ore a partire dall'1.10.94.

La riduzione di cui al precedente comma avverrà in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda, nonché per l'assenza obbligatoria per maternità. Detta riduzione maturerà per 12simi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro: a tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su 3 turni per 5 giorni alla settimana è prevista, dall'1.10.94, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente comma 14), di 4 ore, sempre a titolo di riposi individuali. L'attribuzione di tale maggiore quota di riduzione di orario avverrà al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su 3 turni per 6 giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento, è prevista, dall'1.1.96, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente comma 13) di 12 ore (comprehensive delle 4 ore decorrenti dall'1.10.94), sempre a titolo di riposi individuali.

Per i lavoratori che prestano la loro attività a ciclo continuo, su 3 turni per 7 giorni alla settimana (21 turni) con riposo a scorrimento, è prevista, dall'1.1.96, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente comma 13), di 16 ore (comprehensive delle 8 ore decorrenti dall'1.10.94), sempre a titolo di riposi individuali.

A decorrere dall'1.1.96, i riposi, di cui ai precedenti 2 commi, maturano 'pro quota', su base annua, con riferimento ai turni notturni di effettiva prestazione rispetto a quelli previsti dalla organizzazione del lavoro per un periodo di 48 settimane.

A decorrere dall'1.1.05 i riposi per i lavoratori che prestano la loro attività su 3 turni per 6 giorni e su 3 turni per 7 giorni saranno incrementati di 4 ore restando invariate le modalità di godimento.

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

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



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

#### PROGRAMMAZIONE ANNUALE DEGLI ORARI DI LAVORO

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

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

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

Chiarimento a verbale.

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di 1 ora alla settimana dalla quantità di riposi individuali di cui al comma 14) del presente articolo e ciò a prescindere dalla eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Discende da quanto sopra che se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato a 1 ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

Nota a verbale n. 1

Le Parti si danno atto che per i VVPP la prestazione lavorativa settimanale e la flessibilità sono sostitutivamente e compiutamente definite dalla specifica regolamentazione convenuta agli artt. 9 e 10 dell'allegato protocollo aggiuntivo.

Nota a verbale n. 2

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

Nota a verbale n. 3

Con riferimento al comma 6) del presente articolo e al comma 5), art. 31, le Parti confermano che la contrattazione riguarda solo ed esclusivamente la verifica delle esigenze di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni o di effettuare prestazioni straordinarie nell'ambito del pacchetto di ore contrattuali.

Nota a verbale n. 4

Con riferimento a quanto previsto nei commi 16), 17), 18) e 19) del presente articolo, la maturazione dei riposi individuali per i lavoratori che prestano la loro attività su 3 turni per 6 giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento per i lavoratori che prestano la loro attività su 3 turni per 7 giorni alla settimana (21 turni) con riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:

A decorrere dall'1.1.96:

-turnisti 3 x 6: 9 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;  
-turnisti 3 x 7: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

A decorrere dall'1.1.05:

-turnisti 3 x 6: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;  
-turnisti 3 x 7: 15 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

La riduzione di orario maturata secondo il criterio di cui sopra sarà attribuita a titolo di riposi individuali e non potrà comunque eccedere le 12 ore annue per i lavoratori di cui al comma 16) e le 16 ore annue per i lavoratori di cui al comma 17) e, a decorrere dall'1.1.05, le 16 ore annue e le 20 ore annue.

Norma transitoria.

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

FLESSIBILITA' DEGLI ORARI

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di curabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può, a decorrere dall'1.7.03, essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo - per il superamento dell'orario settimanale medesimo - di 72 ore per anno solare o per esercizio. Fermo restando in

ogni caso il nuovo limite orario di cui al periodo precedente, sono fatte salve le intese già esistenti a livello aziendale sulla medesima materia.

In tali casi l'azienda informerà la RSU o il Comitato esecutivo della stessa, per esaminare preventivamente le esigenze anzidette ai fini di determinare la realizzazione per l'intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore settimanali, entro il limite di 48 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori a 40 ore. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alla RSU o al Comitato esecutivo della stessa.

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

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

A partire dall'1.1.93, in deroga a quanto previsto dal precedente comma, la maggiorazione del 20% ivi prevista si cumula con la maggiorazione - ove spettante - del 6,50% di cui all'art. 32, comma 4).

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

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario anche agli effetti degli istituti contrattuali.

Le modalità applicative, relative all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione e RSU o Comitato esecutivo della stessa.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le parti.

L'attuazione della flessibilità così come indicata è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Dichiarazione a verbale.

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

Articolo 30-bis.

In relazione alle peculiarità proprie del sistema produttivo alimentare, rigidamente condizionato dagli andamenti di mercato e delle materie prime, da stagionalità dei consumi e della produzione, da esigenze specifiche dei consumatori, le Parti riconoscono l'importanza che le realtà industriali alimentari possano ricercare ulteriori strumenti concordati atti a

favorire opportunità di crescita e affermazione, con conseguenti positive implicazioni sulle condizioni e le opportunità di lavoro.

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

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

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

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

Articolo 30 ter.

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario - di cui al comma 2), art. 4), D.lgs. n. 66/03 - la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi.

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

Nota a verbale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le procedure per il calcolo medio del termine di durata massima dell'orario di cui all'art. 4, D.lgs. n. 66/03, non comportano variazione alcuna né del trattamento economico concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori, né della collocazione temporale del relativo pagamento.

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

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

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili,

indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

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

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

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

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 34. Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in un altro giorno della settimana a norma di legge. Peraltro tale lavoro, a decorrere dall'1.1.93, verrà compensato con la maggiorazione prevista nelle tabelle che seguono.

Ai soli effetti retributivi di cui al presente CCNL, per lavoro notturno si intende quello effettuato dal lavoratore dalle ore 22 alle 6. Si considera lavoro notturno ai fini legali, di cui al D.lgs. n. 66/03, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le 5 alle condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11, comma 2) del citato provvedimento (donne, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno d'età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio d'età inferiore a 3 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 d'età inferiore a 12 anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5.2.92 n. 104 e successive modificazioni).

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

L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle Organizzazioni sindacali di cui al comma 1), art. 12 del decreto legislativo. A tali Organizzazioni va anche estesa l'informativa di cui al comma 2) della disposizione sopra citata.

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

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

Dette maggiorazioni devono 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.

Dichiarazione congiunta.

Le Parti avendo tenuto conto in occasione del presente rinnovo della sopravvenienza del D.lgs. n. 66/03, convengono che con le clausole di cui sopra hanno inteso dare attuazione a quanto il decreto legislativo medesimo affida alla contrattazione collettiva.

#### NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

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

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

Nota a verbale n. 1

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

Nota a verbale n. 2

Per il settore dei distillatori e per il settore birra e malto vale quanto previsto nel comma 2) della nota a verbale n. 2, art. 14, CCNL 18.7.74.

Nota a verbale n. 3

Per gli addetti all'industria degli alimenti zootecnici, nelle lavorazioni eseguite su 3 turni continui e avvicendati, il lavoro compreso nei 2 turni diurni sarà compensato con una maggiorazione del 5%. Sono fatte salve le soluzioni concordate di miglior favore, in atto anteriormente al 6.7.95.

Nota a verbale n. 4

per i settori della macellazione e lavorazione delle specie avicole e delle carni.

Per i lavoratori del settore macellazione e lavorazione delle specie avicole e di quello delle carni, tenuto conto delle specificità della attività svolta dalle aziende, nonché dei vincoli veterinari e igienico-sanitari che impongono il recupero delle macellazioni quotidianamente programmate e non completate a causa di eventi accertabili non previsti e/o straordinari, le Parti convengono, ai sensi dell'art. 5, comma 4), D.lgs. n. 66/03, sulla inderogabile necessità di portare comunque a

termine in giornata la macellazione dei capi presenti in azienda o il cui ritiro sia stato avviato.

Dichiarazione comune.

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

INDUSTRIA DELLE ACQUE MINERALI E BIBITE IN ACQUE MINERALI

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Nota a verbale.

Le maggiorazioni per lavoro a turni notturno vengono elevate, a decorrere dall'1.1.93, nelle misure percentuali indicate nelle tabelle di cui sopra. Gli incrementi di tali maggiorazioni non sono cumulabili con eventuali trattamenti di miglior favore aziendali in atto.

Art. 32 - Riposo per i pasti.

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 30 viene effettuato in 2 riprese, dovrà essere concessa un'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 mezzora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le 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% sulla retribuzione.

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

Nota a verbale.

Gli ultimi 2 commi del presente articolo non si applicano alle aziende aderenti ad ANCIT, ANICAV, AIIPA (conserve vegetali), AIRI, ITALMOPA e UNIPI.

Art. 33 - Riposo settimanale.

Il riposo settimanale è disciplinato dal D.lgs. n. 66/03 e coincide normalmente con la domenica, salve le deroghe stabilite dalla legge stessa.

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

Si considerano giorni festivi:

(a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui

all'art. 33;

(b) le festività del:

- (1) 25 aprile (anniversario della Liberazione)
- (2) 1° maggio (festa del lavoro)
- (3) 2 giugno (festa della Repubblica) (ripristinato dalla legge n. 336/00)

(c) le seguenti festività infrasettimanali:

- (1) Capodanno (1 gennaio)
- (2) Epifania (6 gennaio)
- (3) lunedì di Pasqua (mobile)
- (4) Assunzione (15 agosto)
- (5) Ognissanti (1° novembre)
- (6) Immacolata Concezione (8 dicembre)
- (7) Natale (25 dicembre)
- (8) S. Stefano (26 dicembre)

(d) il giorno del S. Patrono della località ove ha sede l'unità produttiva alla quale il lavoratore è addetto (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma la giornata del 29 giugno: SS. Pietro e Paolo).

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

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

Nel solo caso in cui una delle giornate festive sopra indicate cada di domenica ai lavoratori è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari a 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 S. Patrono coincida con la domenica o con altra giornata festiva (salvo in quest'ultimo caso quanto previsto per il Comune di Roma dal DPR n. 792/85) le Associazioni territoriali degli industriali e i Sindacati provinciali di categoria dei lavoratori potranno determinare, di comune accordo, entro gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

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

In sostituzione delle ex festività abolite (cfr. legge n. 54/77 e DPR 28.12.85 n. 792) e del trattamento per le stesse previsto dall'Accordo interconfederale 25.1.77, 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 12simi 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 VVPP la competente rappresentanza sindacale, avuto riguardo alle necessità tecnico-produttive, ai periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.

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

Art. 35 - Ferie.

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

-22 giorni lavorativi (173 ore): in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;

-26 giorni lavorativi (173 ore): in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;

-22 giorni lavorativi per il VP 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.

Il periodo di godimento delle ferie annuali sarà concordato in sede aziendale entro il 1° trimestre di ogni anno, in modo da assicurare un periodo minimo continuativo feriale di 2 settimane purché maturato, eccezione fatta per i settori seguenti: ASSICA, AIDI, ASSOLATTE, FEDERVINI, ASSOBIIBE, (già ABG, UNIBG), MINERACQUA (già FEDERTERME), Distillatori, ASSOBIRRA per i quali i periodi minimi continuativi feriali sono 2, uno di 2 settimane e l'altro di 1 purché maturato.

In caso di ferie collettive e in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore che non abbia maturato il diritto all'intero periodo feriale annuale spetteranno i 12simi 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.

Norma transitoria.

Restano fermi i trattamenti individuali di miglior favore già acquisiti

dal personale dipendente conformemente a quanto previsto dai CCNL di ciascun settore rinnovati nel 1974 e, per quanto concerne i VVPP, dalla applicazione dell'art. 14, CCNL 9.12.96 nei confronti del personale che abbia maturato entro il 31.12.76 le anzianità di servizio prestate al 3° e 4° scaglione del citato articolo.

Dichiarazione comune.

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

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

Art. 36 - Interruzione del lavoro.

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

Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Dichiarazione.

Quanto sopra non preclude il ricorso dell'Azienda all'intervento CIG ai sensi delle leggi vigenti.

Art. 37 - Recuperi.

E' 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 1 ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 38 - Occupazione e orario di lavoro.

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

Resta ferma l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di CIG e mobilità (legge 23.7.91 n. 223, specificamente artt. 1, 4 e 24, e legge 19.7.93 n. 236) e di contratti di solidarietà (legge 19.12.84 n. 863 e legge 19.7.93 n. 236)

e successivi interventi.

Le Parti concordano che la quota a carico della CIG sarà anticipata dalla azienda qualora la prevista autorizzazione non pervenga in tempo utile per la liquidazione delle paghe mensili.

Per la vigenza del CCNL 5.6.99, le Parti convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno individuare misure tese a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

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

In sede di rinnovo del presente contratto di lavoro le Parti procederanno alla valutazione dei risultati di tali misure, attuate in relazione alle occorrenze di cui al comma 1) e per i tempi necessari al superamento di tali situazioni, del loro grado di diffusione e delle conseguenze che ne saranno derivate, per apprezzare l'opportunità di un consolidamento delle disposizioni di cui al comma precedente con il successivo contratto collettivo di categoria.

Art. 39 - Sospensione del lavoro.

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

Art. 40 - Assenze - Permessi.

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

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

Detti permessi potranno anche, su richiesta del lavoratore, essere considerati in conto ferie, salvo quanto previsto dal comma 4), art. 35.

Nota per i viaggiatori o piazzisti (VVPP).

Le assenze devono essere immediatamente giustificate all'azienda.

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

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

riposo.

Art. 40 bis - Permessi per eventi e cause particolari.

In applicazione della legislazione vigente, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a 3 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 2° grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

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

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

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1), la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a 3 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 7 giorni dall'accertamento della 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, legge 5.2.92 n. 104 e successive modificazioni.

Art. 40 ter - Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari.

A) Congedi parentali.

Ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi 8 anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 12 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 6 mesi;

-al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo e o frazionato non inferiore a 3 mesi;

-qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 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) e 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 2 giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

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

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1), legge n. 104/92, hanno diritto al prolungamento fino a 3 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'art. 4, comma 2), legge n. 53/00.

#### B) Congedi per la malattia del figlio.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 7 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 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 13a mensilità o gratifica natalizia.

#### C) Congedi per la formazione.

Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 12 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di 2° 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 motivi della richiesta e 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 l'1% del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la RSU o con il Comitato esecutivo della stessa.

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

D) Congedi per gravi motivi familiari.

Ai sensi dell'art. 4, comma 2), legge n. 53/00, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al Decreto interministeriale 21.7.00 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 CC anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il 3° grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a 2 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 sopraindicati.

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 e alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 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 3 giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 40 bis, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Quando la richiesta di congedo di cui al precedente comma è riferita a periodi non superiori a 3 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 7 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.

Dichiarazione comune.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

Art. 41 - Mense aziendali.

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

Nota a verbale per l'industria saccarifera.

Durante la campagna saranno sospese le eventuali iniziative assistenziali consuetudinariamente praticate durante il periodo di intercampagna; per quanto attiene le mense aziendali, si fa rinvio a quanto al riguardo previsto dalle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera".

Dichiarazione comune.

Premesso che la commutabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'Accordo interconfederale 20.4.56, recepito in legge con DPR 14.7.60 n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le Parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del TFR di cui all'art. 2120 CC - così come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297 - né degli altri istituti contrattuali di legge.

Art. 42 - Servizio militare e cooperazione internazionale-volontariato.

1) Servizio militare e cooperazione internazionale.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro, che rimane sospeso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120 CC, commi 4) e 5).

Al termine del servizio militare per congedo e per licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario, il lavoratore si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta ai lavoratori assunti con contratto

a tempo determinato.

Quando il rapporto di lavoro sia a tempo determinato ai lavoratori richiamati alle armi è conservato il posto limitatamente alla durata del contratto.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 28.8.91 n. 288, sulla disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

2) Volontariato.

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive organizzative, ai lavoratori che facciano parte di Organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6, legge 11.8.91 n. 266, di usufruire, in relazione a quanto previsto dall'art. 17 della citata legge, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro e delle turnazioni aziendali in atto.

Art. 43 - Congedo matrimoniale.

Ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un congedo matrimoniale di giorni 15 consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione.

La richiesta del congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore interessato con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali, e deve essere documentata.

Il congedo suddetto non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà coincidere con il periodo di preavviso, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quanto non previsto nel presente articolo valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione ai lavoratori per il periodo di congedo matrimoniale quando i medesimi, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro si trovino per giustificato motivo, sospesi od assenti.

Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è almeno dovuto alla lavoratrice che si dimette per contrarre matrimonio.

Dichiarazione a verbale.

Le Parti non hanno inteso trasferire alle aziende l'onere dell'assegno di congedo matrimoniale liquidato dall'INPS di cui al contratto del 1941.

Nota a verbale per l'industria saccarifera.

Agli operai non in prova, sarà concesso un congedo di 9 giorni consecutivi, prorogabile, a richiesta dell'interessato, a 12 giorni e il relativo trattamento economico a carico dell'INPS sarà, qualunque sia la durata del congedo, integrato fino a 96 ore di retribuzione normale.



Art. 44 - Lavoratori studenti: facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni in esame (compresi quelli di settembre) e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'art. 45.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i congedi per la formazione previsti dall'art. 40 ter, lett. C), i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente 'pro quota', in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Art. 45 - Diritto allo studio.

I lavoratori con contratto a tempo indeterminato che al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione e i lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con la RSU o con il Comitato esecutivo della stessa.

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

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore 'pro capite' per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A far data dall'1.1.92 i lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle Regioni, corso di studi correlati all'attività dell'azienda, avranno diritto di usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste dal presente articolo.

Similmente, sempre a partire dall'1.1.92, i lavoratori extracomunitari assunti a tempo indeterminato avranno diritto di usufruire di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, sempreché detti corsi vengano svolti presso gli istituti o gli enti in tale comma indicati. Tali permessi non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, 'pro capite' nel triennio è elevato a 250 ore. Ai fini di cui sopra il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4), la Direzione e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa stabiliranno, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 4), quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, etc.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi acconti mensili congruamente, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al comma 4), è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore e in particolare quelle di cui al D.lgs. n. 151/01.

A far data dall'1.1.92 la lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria. Tale trattamento è considerato utile ai fini del computo della 13a e 14a mensilità.

Limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, sarà anticipato alle lavoratrici con contratto a tempo determinato - e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto - il trattamento a carico dell'INPS a condizione che sia recapitata direttamente all'azienda l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.

Protocollo aggiuntivo per l'industria zaccarifera.

Il trattamento economico delle lavoratrici madri non potrà essere inferiore alla corresponsione dell'intera retribuzione normale per i 2 mesi precedenti il parto e i 3 mesi successivi al parto stesso.

Tale trattamento assorbirà, fino a concorrenza, eventualmente praticato dall'Istituto assicuratore.

Ove, durante i periodi di cui sopra, intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 47 (così, come sostituito dal punto 15 delle Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria zaccarifera) a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

Art. 47 - Malattia e infortunio non sul lavoro.

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda entro 4 ore dall'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e, per i lavoratori turnisti, entro l'inizio del turno successivo a quello al quale doveva essere adibito il lavoratore interessato, salvo il caso di giustificato impedimento, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione farà seguito, entro 2 giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico.

Così come previsto dalla legge 30.4.62 n. 283 e dal successivo regolamento 26.3.80 n. 327, i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico dal quale risulti che gli stessi non presentino pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, comma 3), legge 20.5.70 n. 300.

Al lavoratore non in prova compete il seguente trattamento:

1) Conservazione del posto.

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

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

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

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

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

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

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

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto dall'art. 49.

Alla scadenza dei termini sopraindicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120 CC, commi 4) e 5).

Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 2), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

## 2) Trattamento economico.

Il trattamento economico viene stabilito come segue:

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Agli effetti del trattamento economico l'azienda su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100% o il 50% 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, di cui al comma 5), art. 35, non inferiore a 2 settimane.

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

Il lavoratore che si ammala nell'arco del periodo di ferie continuative di cui sopra è tenuto a rientrare in servizio al termine di tale periodo di ferie programmate, qualora guarito.

#### Nota a verbale n. 1

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

Ai lavoratori assunti con contratto a termine l'integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto.

Nel rapporto di lavoro part-time orizzontale i periodi di conservazione del posto in caso di più assenze, riferiti ad un arco temporale di 24 mesi, saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi e con criteri di proporzionalità.

Nel rapporto di lavoro part-time verticale il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 24 mesi nel caso di più assenze, verrà riproporzionato a livello aziendale in relazione alla durata della prestazione concordata. Detto periodo non potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata.

#### Nota a verbale n. 2

Per ASSOBIBE (già ABG-UNIBG), FEDERVINI, MINERACQUA (già FEDERTERME), ASSOBIRRA, Distillatori, AIIPA, ANCIT (già Pesca conserve), ANICAV, ITALMOPA, UNIPI, AIRI.

Il trattamento economico integrativo a carico delle aziende, per quanto concerne gli operai assunti a tempo determinato, sarà quello previsto dal CCNL dei singoli settori, in vigore all'1.1.74, per le malattie insorte

nei primi 30 giorni di servizio e quello di cui al presente articolo per le malattie insorte successivamente.

#### REPERIBILITA' 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 1° giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 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 e accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 68. Costituisce altresì grave impedimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

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

#### DICHIARAZIONE SU PATOLOGIE DI PARTICOLARE GRAVITA' E SU STATI DI TOSSICODIPENDENZA

A) Patologie di particolare gravità.

Per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori in condizioni di:

- uremia cronica
- talassemia ed empatie sistematiche
- neoplasie

si fa anzitutto riferimento alla prassi INPS applicativa delle disposizioni assistenziali vigenti.

Al di fuori dell'ambito entro il quale dette disposizioni ravvisano uno stato morboso assistibile, le aziende concederanno, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che denuncino le condizioni sopraindicate, permessi ai sensi dell'art. 40 del vigente CCNL.

Analoghi permessi, sempre ai sensi dell'art. 40 del presente CCNL, potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

La richiesta dei permessi di cui sopra va formulata con congruo anticipo.

B) Stati di tossicodipendenza.

I permessi di cui al precedente punto A) potranno essere anche accordati, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti per i quali vi sia la documentata necessità di terapie

riabilitative da effettuarsi presso strutture del SSN o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni o ancora presso sedi o Comunità terapeutiche.

Fermo restando quanto sopra, ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (DPR 9.10.90 n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i Servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal Servizio pubblico per le tossicodipendenze e il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro 7 giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda potrà concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal Servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a 4 mesi.

Durante i suddetti periodi di aspettativa, che non sono frazionabili e che potranno essere concessi una volta sola, non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

In occasione dei suddetti periodi di aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

FEDERALIMENTARE, le Associazioni del Settore e le Organizzazioni sindacali stipulanti (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) convengono di studiare una proposta, da sottoporre congiuntamente al Consiglio d'amministrazione dell'INPS, che definisca specifiche forme di assistenza economico-sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.

Nota a verbale.

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge n. 297/82, su richiesta del lavoratore l'azienda concederà l'anticipazione del TFR per le spese da sostenere per le patologie di cui ai precedenti punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza).

Art. 48 - Infortunio sul lavoro.

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

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

In caso d'infortunio sul lavoro per il quale intervenga l'INAIL, l'azienda corrisponderà all'operaio non in prova, dal 1° giorno di assenza dal lavoro e fino alla cessazione della indennità d'invalidità temporanea erogata dal predetto istituto assicuratore, una integrazione di tale indennità in modo da raggiungere il 100% 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 4 mesi, e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

Art. 49 - Visite mediche di controllo.

Per le visite di controllo si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 5, legge 20.5.70 n. 300, contenente norme sullo "Statuto dei lavoratori", dalle successive disposizioni legislative in materia e da quelle dell'art. 47 del CCNL.

Capitolo IX - TRATTAMENTO ECONOMICO, INDENNITA' VARIE



Art. 50 - Modalità di corresponsione della retribuzione.

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda, mediante buste o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le previste ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Dell'eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro 3 giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinché il competente ufficio possa provvedere alle necessarie verifiche e all'immediato conguaglio delle differenze. Trascorso tale periodo di 3 giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, al lavoratore dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata. Qualora la ditta ritardi il pagamento della retribuzione di oltre 10 giorni, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del TFR e dell'indennità di mancato preavviso. Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10% della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 51 - Minimi tabellari mensili.

I minimi tabellari sono quelli che risultano dalla tabella che segue:

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Viaggiatori e piazzisti (VPPP).

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Nota a verbale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che in occasione del rinnovo del biennio economico 2005-07, fermi restando gli altri punti di riferimento del negoziato previsti dal Protocollo 23.7.93, l'inflazione effettiva intervenuta nel precedente biennio verrà comparata non con l'inflazione programmata nel periodo corrispondente al precedente rinnovo, ma con un tasso complessivo del 4,05%.

Dichiarazione comune.

Fermo restando quanto indicato nella nota a verbale che precede, con riferimento al biennio giugno 2005-maggio 2007, le Parti convengono che per ogni 1% di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo della parte economica del contratto - in applicazione dei

Protocolli 23.7.93 e 1.2.99, tenendo conto dell'andamento del settore, delle indicazioni del Governo e delle Parti sociali, delle ragioni di scambio, dell'obiettivo della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, etc. - sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari ad \_ 15,66 da raggugliare in ragione di eventuali frazioni di punto.

\* \* \* \* \*

Mensilizzazione.

(Criteri adottati per la trasformazione della paga oraria degli operai).

La trasformazione contabile della paga oraria in mensile per gli operai è stata effettuata senza oneri o vantaggi per l'azienda, o i lavoratori, in base ai seguenti criteri:

- (1) il minimo di paga base oraria moltiplicato per 173;
- (2) la misura giornaliera confederale dell'indennità di contingenza moltiplicata per 26;
- (3) eventuali emolumenti diversi dalla paga base e dall'indennità di contingenza, qualora lo consenta la loro natura e le loro caratteristiche, potranno essere mensilizzati, in ogni caso fermo restando il principio di cui in premessa;
- (4) la gratifica natalizia degli operai è stata trasformata in 13a mensilità (173 ore);
- (5) le festività cadenti in giorno lavorativo sono comprese nella retribuzione mensile, mentre quelle coincidenti con la domenica saranno compensate in base a 1/26 della retribuzione mensile.

La retribuzione normale ai lavoratori sarà corrisposta in misura mensile sulla base della tabella di cui sopra ed eventuali elementi retributivi accessori.

Al riguardo, pertanto, in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate, valgono le seguenti norme:

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

In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 34;

(b) le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate dividendo per 173 la retribuzione mensile e da questa detratte.

Art. 52 - Indennità di contingenza - EDR.

A seguito dei protocolli tra Governo e Parti sociali del 10.12.91 e 31.7.92, con i quali le Parti hanno concordemente preso atto della cessazione del sistema di indicizzazione dei salari secondo quanto previsto dalla legge 13.7.90 n. 191, le misure dell'indennità di contingenza - ai fini della retribuzione dei lavoratori - rimangono consolidate negli importi a questo titolo erogati nel novembre 1991, e riportati in allegato 10) al presente contratto.

A decorrere dall'1.1.93, ai sensi del Protocollo 31.7.92, è corrisposta a tutti i lavoratori una somma forfettaria a titolo di EDR di \_ 10,33 mensili per 13 mensilità a copertura dell'intero periodo 1992-93, che resterà allo stesso titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

Art. 53 - Aumenti periodici di anzianità.

Fermo restando che per quanto concerne il passaggio dal regime in vigore anteriormente all'1.5.80 (1.10.80 per i VVPP) a quello di cui al presente articolo si fa riferimento ai precedenti contratti collettivi, i lavoratori per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare 5 aumenti biennali periodici per i singoli livelli d'inquadramento di cui alla tabella sotto riportata (per i precedenti importi e relative decorrenze vedasi il testo del CCNL 6.7.95 e in allegato 9) al presente contratto l'Accordo 12.6.97 per il rinnovo della parte economica per il 2° biennio di validità del CCNL).

Il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati prima dell'1.6.95 è considerato utile ai fini del raggiungimento del numero massimo degli aumenti periodici previsti dal già citato comma 1) del presente articolo.

In caso di passaggio di livello, l'importo già maturato sarà riconosciuto nella misura del valore unitario previsto per il livello di arrivo, restando inteso che gli scatti biennali saranno sempre pari ad un massimo di 5 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 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

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

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

Nota a verbale.

Fermo restando quanto previsto al punto 7.5), Accordo interconfederale 18.12.88 così come confermato dall'Accordo interconfederale 31.1.95 per la disciplina dei CFL, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente all'1.11.90;
- dall'1.11.90 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Le Associazioni degli industriali e FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL stipulanti rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sulla applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti CCNL.

FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL si impegnano, anche a nome e per conto dei propri Organismi territoriali e aziendali, a non promuovere alcuna

iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale e aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Art. 54 - Tredicesima e quattordicesima mensilità.

In occasione del Natale l'azienda erogherà a tutti i lavoratori una 13a mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore, con l'aggiunta, a far data dall'1.8.91 e in deroga alla disposizione di cui all'ultimo comma dell'art. 31, di una quota media, calcolata sugli ultimi 12 mesi, della maggiorazione di cui all'art. 32 se percepita con carattere di continuità.

In sostituzione del premio speciale è corrisposta una 14a 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 d'inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a e della 14a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno calcolate come mese intero le frazioni superiori ai 15 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 13a e della 14a mensilità.

Dichiarazione a verbale.

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

Nota a verbale.

Per i settori ASSOBIBE (già ABG-UNIBG) e MINERACQUA (già FEDERTERME) le Parti concordano in via eccezionale che le piccole aziende rateizzino gli importi della 13a e 14a effettuandone il relativo pagamento entro 2 mesi dalla data prevista per l'erogazione.

Art. 55 - 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 valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo

conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

Tale contrattazione sarà esclusivamente quella avente ad oggetto premi per obiettivi con le seguenti caratteristiche:

(a) incoerenza con le strategie dell'impresa e con quanto previsto al punto 3) del capitolo "Assetti contrattuali" dell'Accordo interconfederale 23.7.93, confermato dal Protocollo 1.2.99, che si intende integralmente richiamato, le erogazioni saranno direttamente e sistematicamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali, concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di redditività, di produttività, di competitività, di qualità.

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 del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del richiamato Protocollo 23.7.93;

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

La durata degli accordi economici di cui ai precedenti punti è di 4 anni e la contrattazione per il loro rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni.

La piattaforma per il rinnovo degli accordi aziendali a contenuto economico di cui al presente articolo sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura del confronto 2 mesi prima della scadenza.

Tale contrattazione aziendale si svolgerà in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo, per un periodo di 2 mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo dell'accordo precedente e, comunque, fino a 1 mese successivo alla sua scadenza.

Con riferimento alle procedure di cui al precedente comma, sono fatte salve eventuali diverse soluzioni individuate a livello aziendale fino al 6.7.95.

La contrattazione aziendale a contenuto economico di cui al presente articolo è esclusiva e sostituisce quella di cui all'art. 28, CCNL 7.8.91 e all'art. 17 del Protocollo per i VVPP allegato al medesimo contratto, i cui importi restano congelati in cifra secondo quanto previsto dall'Accordo di settore 13.1.94, che si intende qui integralmente richiamato.

A far data dall'1.1.02 (\*), le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi di cui al presente articolo, erogheranno in sostituzione dello stesso il premio di cui alla tabella di seguito riportata:

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007")

(\*) Per quanto riguarda la normativa antecedente all'1.1.02 si rinvia alle disposizioni contenute nell'art. 55, CCNL 6.7.95, richiamato in nota all'art. 55, CCNL 5.6.99.

A far data dall'1.1.06, gli importi di cui sopra sono modificati come risulta dalla tabella che segue:

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

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 onnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 297/82 e in applicazione dell'art. 73 del presente CCNL, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

Nota a verbale n. 1

Qualora FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali, concordare condizioni meno onerose di quelle previste nel comma 9) del presente articolo e nella tabella ivi richiamata, tali condizioni si intendono estese alle aziende rappresentate dalle Associazioni industriali firmatarie del presente CCNL.

Nota a verbale n. 2

Fermo restando quanto previsto al comma 4), la ricontrattazione degli accordi conclusi in attuazione dell'Accordo di settore 13.1.94, non potrà comunque aver luogo prima del gennaio 2006.

Art. 56 - Indennità di maneggio denaro - Cauzione.

L'impiegato, la cui mansione normale e continuativa consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità per errori, anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo tabellare di livello di appartenenza e dell'ex indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 57 - Indennità varie: 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  
(escluse AIDI, ASSALZOO, ASSOLATTE, FEDERVINI e Distillatori).

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno 1 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% della spesa dell'abbonamento normale.

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

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

#### INDUSTRIA SACCARIFERA

Quando manchino nel raggio di km. 8 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 \_ 2,58 mensili per un figlio e di \_ 3,87 per 2 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 un'indennità particolare pari al 23% della paga globale di fatto.

2) Cellisti.

A coloro che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere verrà corrisposta un'indennità pari al 12% della paga globale di fatto.

3) Lavanderie a mano.

Agli addetti alle lavanderie a mano verrà corrisposta, per il periodo di effettiva prestazione, un'indennità pari al 7% della paga globale di fatto.

Per paga globale di fatto si intende: minimo tabellare, più eventuali aumenti di merito, più ex contingenza.

Ai lavoratori addetti normalmente a lavorazioni che si svolgono in ambienti a temperatura particolarmente bassa o particolarmente elevata, in relazione al minore o maggiore disagio derivante dalla temperatura ambiente, verrà corrisposta, nei limiti delle fasce indicate in appresso,

un'indennità suppletiva ordinaria denominata "di disagio" da calcolarsi sul minimo tabellare e sulla indennità di ex contingenza:

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

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

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

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

#### INDUSTRIA DOLCIARIA

Estratto dell'Accordo aggiuntivo nazionale per gli operai della industria dolciaria.  
Allegato al CCNL del 15.12.60.

##### a) Indennità disagio freddo.

Agli operai che svolgono normalmente la loro attività in locali in cui, per esigenze di lavoro, la temperatura media ambientale deve essere mantenuta costantemente pari o inferiore a 7° sopra zero, verrà corrisposta un'indennità suppletiva oraria denominata "disagio freddo" nella seguente misura: £ 9 orarie per i locali a temperatura da 7° sopra zero a 0°, limitatamente al periodo di lavoro effettivamente prestato nelle condizioni di ambiente sopra indicate.

##### b) Indennità disagio caldo.

Agli operai addetti a forni wafers o a tank, agli addetti alla bocca di forno a piani estraibili, a quelli addetti alla bocca dei forni fissati a pala, e a quegli operai che devono lavorare a pari temperatura, verrà concessa un'indennità denominata "disagio caldo" di £ 7 orario.

Tali indennità non saranno considerate nel computo della maggiorazione per eventuale lavoro straordinario, né saranno considerate retribuzioni a nessun effetto.

##### Operai comuni.

Sono gli addetti alle operazioni di insacchettamento. Ad essi verrà corrisposta una maggiorazione di £ 5 orarie limitatamente al periodo in cui sono adibiti a tale lavoro.

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

#### INDUSTRIA CARNI



Indennità disagio freddo, disagio caldo e lavori in ambienti bagnati.

Ai lavoratori che prestano la loro attività nelle lavorazioni qui di seguito indicate sarà corrisposta, nei limiti delle fasce indicate in appresso, un'indennità suppletiva ordinaria denominata "di disagio" da calcolarsi sul minimo tabellare del livello di appartenenza e sulla ex indennità di contingenza.

Disagio freddo:

percentuale dal 4% al 7% per temperature da 5° sotto zero a 5° sopra zero;  
percentuale dal 6% al 10% per temperature inferiori ai 5° sotto zero.

Indennità di luoghi particolarmente bagnati:

mattazione o sventramento, budelleria, lavanderia, tripperia, cottura prosciutti e, per gli scatolofici, scongelamento carni, spolatura e disossatura: percentuale dal 3% al 6%.

Indennità disagio caldo:

percentuale dal 4% al 6% per le lavorazioni che si svolgono in ambienti nei quali la temperatura per necessità di esercizio sia superiore a 38°.

La determinazione delle indennità anzidette, in relazione alla particolarità dell'industria e alle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra la Direzione aziendale, assistita e rappresentata dalla Associazione territoriale degli industriali, e 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 mezzora 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 un'indennità denominata "indennità disagio freddo" pari al 6% 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 e ai piani di torrefazione delle malterie, ai cassoni di germinazione e dalle aie di germinazione, alla saldatura autogena e dai 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 un'indennità suppletiva ordinaria denominata "di disagio" da stabilirsi dal 9% al 13% del minimo tabellare e della ex indennità di contingenza del livello di appartenenza.

La determinazione della indennità anzidetta, in relazione alla particolarità dell'industria e dalle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra la Direzione aziendale, assistita e rappresentata dalla Associazione territoriale, e di 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 un'indennità nella misura del 10% della paga globale di fatto.

Le due indennità per gli addetti all'una o all'altra mansione non sono cumulabili.

#### INDUSTRIA MOLITORIA E DELLA PASTIFICAZIONE

A) Industria della macinazione.

Agli operai addetti:

(1)allo scarico del grano nelle tramogge, tranne il caso della introduzione del grano con elevatori a tazza o a catena e trasporto a cassa chiusa;

(2)alla prepulitura e 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, un'indennità nella misura dal 7% all'11% della paga globale di fatto.

La determinazione della indennità anzidetta, in relazione alle particolarità dell'industria e dalle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra la Direzione aziendale e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa.

Ai facchini addetti ai lavori pesanti che portano cioè a spalla colli da quintale, ferma restando la loro qualifica di operai di 6° livello (ex 3a categoria), sarà corrisposta, per le ore di lavoro dedicate ai lavori pesanti, una maggiorazione di salario corrispondente al 30% della differenza tra il minimo tabellare dell'operaio di 5° livello (ex 2a categoria) e quello di 6° livello (ex 3a categoria).

B) Industria della pastificazione.

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

La determinazione della indennità anzidetta, in relazione alle particolarità dell'industria e dalle differenti situazioni aziendali, sarà

effettuata tra la Direzione aziendale, assistita e rappresentata dalla Associazione territoriale degli industriali, e di Sindacati locali di categoria dei lavoratori.

Ai facchini addetti ai lavori pesanti, che portano cioè a spalla colli da quintale, ferma restando la loro qualifica di operai di 6° livello (ex 3a categoria), sarà corrisposta, per le ore di lavoro dedicate ai lavori pesanti, una maggiorazione di salario corrispondente al 30% della differenza tra il minimo tabellare dell'operaio di 5° livello (ex 2a categoria) e quello di 6° livello (ex 3a categoria).

#### INDUSTRIA DELLE CONSERVE ITTICHE

Ai lavoratori che prestano la loro attività nelle lavorazioni nelle celle frigorifere sarà corrisposta, nei limiti della fascia indicata in appresso, un'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 temperatura da 5° sotto zero a 5° sopra zero;  
percentuale dal 6% al 9% per temperatura inferiore ai 5° sotto zero.

La determinazione della indennità anzidetta, in relazione alla particolarità dell'industria e dalle 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.

E' prevista la contrattazione a livello aziendale per la determinazione di un "premio per disagio" da concordarsi per gli addetti alle stazioni in calce indicate (\*) quando ricorrano gli estremi a fianco di ciascuna di esse specificati.

Il "premio per disagio" di cui sopra sarà contrattato nell'ambito compreso tra la misura minima del 2,60% e la misura massima del 5,20% 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%.

(\*) Stazioni che possono essere disagiate in una o più fabbriche:

(1) silos bietole tradizionali:

gli addetti alla rimozione delle piastre di copertura delle cabalette dei silos e dal convogliamento delle bietole nelle canalette stesse senza mitrailleuse o 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 Danese 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 celle di reazione:

lo scarico a mano del saccarato;

(10) forni potassa (salino) disagiata.

Indennità speciale di campagna (conserve vegetali).

Viene corrisposta - salvo che la contrattazione aziendale di 2° livello non disponga diversamente - un'indennità speciale di campagna per i soli lavoratori stagionali addetti ai processi di lavorazione e trasformazione del pomodoro e pisello freschi. La misura di detta indennità è fissata nel 6,5% dei minimi tabellari in vigore alle singole scadenze.

Dichiarazione a verbale.

L'indennità speciale di campagna sarà conservata ai lavoratori stagionali addetti alla lavorazione e alla trasformazione di altri prodotti freschi laddove la stessa risulti già corrisposta. L'indennità speciale di campagna sarà inoltre conservata ai lavoratori fissi che già ne fruivano.

Art. 58 - Cottimi.

Le Parti riconoscono che nelle industrie dei settori rappresentati dalle Associazioni firmatarie del presente contratto non si effettua di regola lavoro a cottimo. Per il caso in cui la questione dovesse sorgere concordano di adottare la regolamentazione di cui al CCNL 31.5.80.

Art. 59 - Trasferte.

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

Le ore di viaggio coincidenti con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento di origine saranno retribuite al 100% della retribuzione normale, e quelle non coincidenti con tale orario, con il 65% 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 comma 1) dovrà essere anticipato dal datore di lavoro salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Nota a verbale n. 1

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

Nota a verbale n. 2

Con riferimento a quanto previsto al comma 2) del presente articolo, così come modificato in data 6.7.95 aumento dal 50% al 65%, sono fatti salvi i trattamenti aziendali complessivamente di miglior favore, in atto antecedentemente a tale data, che vengono mantenuti ma non si cumulano con quanto stabilito dal citato comma 2).

Nota a verbale per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole.

Il trattamento di cui al comma 2) del presente articolo sarà oggetto di contrattazione aziendale.

Dichiarazione comune.

Le indennità forfettarie eventualmente concordate tra le Parti interessate non hanno natura retributiva anche se corrisposte con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

Le Parti confermano che le indennità così come disciplinate nel comma precedente continuano ad essere escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

Art. 60 - Trasferimenti.

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

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

Inoltre al lavoratore trasferito è dovuta un'indennità pari a 1 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 e 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 TFR, oltre ai ratei degli altri eventuali diritti maturati e non goduti (\*\*).

In tal caso il lavoratore interessato, a far data dall'1.1.96, potrà richiedere l'assistenza della RSU.

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

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

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

Per quanto riguarda la disciplina del trasferimento e del licenziamento di lavoratori soggetti a tutela, in ragione della loro posizione o attività sindacale, valgono le norme dell'art. 14, Accordo interconfederale 18.4.66, sulla costituzione e il funzionamento delle Commissioni interne, dell'art. 4, legge 15.7.66, n. 604, sulla disciplina dei licenziamenti individuali e dell'art. 22, legge 20.5.70 n. 300.

Nota a verbale per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole.

(\*) Le indennità previste dal comma 3) del presente articolo sono pari a 200 o 100 ore di normale retribuzione rispettivamente per l'ipotesi di lavoratore avente familiari a carico o non avente carichi di famiglia.

(\*\*) Il comma 6) è integrato dal seguente:

"Qualora il lavoratore non intenda accettare la proposta di trasferimento, avrà diritto di chiedere l'esame del suo caso con l'intervento della RSU o del Comitato esecutivo della stessa".

Art. 61 - Prestiti.

Qualora il lavoratore si trovi in condizioni di accertata e giustificata necessità, potrà chiedere alla Direzione dell'azienda la concessione di un prestito in denaro. In caso di concessione del prestito, questo sarà restituito mediante ritenute effettuate dalla ditta ad ogni periodo di paga, in misura normalmente corrispondente al 10% del prestito stesso e con le modalità che saranno concordate fra le parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di nuovi prestiti o di anticipi di qualsiasi natura fino a completa estinzione del prestito precedente.

Capitolo X - AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 62 - Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

In applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 626 del 19.9.94 e sue successive modificazioni e integrazioni, dall'Accordo interconfederale 22.6.95 - le cui disposizioni si intendono integralmente richiamate - e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, è stata definita la seguente disciplina in merito al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

1) Numero dei rappresentanti.

a)

All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il RLS nei seguenti numeri:

-1 RLS nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti a tempo indeterminato;

-3 RLS nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti a tempo indeterminato;

-6 RLS nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1.000 dipendenti a tempo indeterminato.

b)

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si applicheranno le specifiche norme dell'Accordo interconfederale 22.6.95.

2) Modalità e procedure per l'elezione o designazione del RLS.

Per quanto concerne le modalità e le procedure per l'elezione o designazione del RLS, si intendono qui richiamate le disposizioni sulla materia di cui all'Accordo interconfederale 22.6.95.

3) Attribuzioni del RLS.

Le attribuzioni del RLS sono quelle previste dall'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626. Fermo restando quanto previsto al punto 2.1), parte I del citato Accordo interconfederale, le visite agli ambienti di lavoro si svolgeranno, al fine di favorire il migliore e più sollecito approfondimento di eventuali problematiche, anche congiuntamente con il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione o con un addetto da questi incaricato, nonché con il responsabile del reparto interessato.

4) Modalità di consultazione - Informazioni e documentazione aziendale.

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale, si intendono richiamati i punti 2.2) e 2.3), parte I, Accordo interconfederale 22.6.95.

5) Permessi.

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, a ciascun RLS saranno attribuite, per l'espletamento della sua attività, 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si fa riferimento a quanto previsto dalla parte I, punto 1.1), Accordo interconfederale 22.6.95.

6) Permessi per la formazione del RLS.

Nelle 32 ore retribuite previste ai fini della formazione di ciascun RLS di cui alla parte I, punto 3), Accordo interconfederale 22.6.95, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

7) Riunioni periodiche.

In applicazione del comma 1), art. 11, D.lgs. n. 626/94, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Nota a verbale n. 1

Le Parti si danno atto che il RLS è l'interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Il RLS è tenuto a fare uso delle notizie e della documentazione ricevute in relazione alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

Nota a verbale n. 2

Le Parti convengono che, a decorrere dal 14.7.03, verrà costituito e inizierà ad operare nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di settore il Gruppo di lavoro incaricato di recepire nel settore alimentare le Linee Guida sulla sicurezza sul lavoro concordate con l'UNI da CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL.

Le Parti si adopereranno affinché le aziende fino a 100 dipendenti facciano ricorso alla formazione finanziata dall'INAIL.

Art. 63 - Indumenti di lavoro e generi in natura.

INDUSTRIA DEGLI ALIMENTI ZOOTECNICI

Le aziende forniranno in uso gratuito ai lavoratori appartenenti alle ex categorie operaie 1 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 2 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, eccezione fatta per quelli assunti a tempo determinato e per un periodo inferiore a 4 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°, 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 o 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 l'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 e ai meccanici, con anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda superiore a 1 anno, le aziende forniranno gratuitamente in uso 1 tuta di lavoro all'anno rinnovabile alla scadenza di ogni singolo anno compiuto.

Agli operai addetti all'estrazione delle materie tartariche e a quelli addetti alla manipolazione di acidi qualunque sia l'anzianità di servizio, sarà data in uso 1 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 e dai 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: 1 tuta per gli uomini; 1 grembiule e 1 cuffia o retina per capelli per le donne.

Ai lavoratori addetti a mansioni che si svolgono in locali particolarmente bagnati verranno forniti, in uso gratuito, 1 paio di stivaletti di gomma e 1 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 1 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 1 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: 1 tuta per gli uomini, 1 grembiule e 1 cuffia o retina per capelli per le donne.

Ai lavoratori addetti a mansioni che si svolgono in locali particolarmente bagnati verranno forniti, in uso gratuito, 1 paio di stivaletti di gomma e 1 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 sotto notati 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;
- sfornatori 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: 1 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: 1 tuta e zoccoli;

servizi generali:

-a coloro che sono addetti allo scarico e rifornimento nafta: 1 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 e intercambiabili tra esse; nella stagione rigida per i guardiani sono prescritti gli stivaloni di gomma.

Gli operai i quali dovessero lavorare a contatto o esposti all'azione di sostanze irritanti caustiche, velenose o corrosive, saranno dotati dalla 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 1 tuta.

Generi in natura.

Ai fini di realizzare il superamento dell'istituto è in facoltà di ciascuna azienda, presso cui lo stesso è applicato ai sensi dell'art. 48, CCNL 15.7.77 (già riportato in nota nei precedenti contratti), concordare tra le Parti la monetizzazione per i lavoratori che ne fruiscono, nei limiti del valore reale rilevato in azienda.

Art. 64 - Spogliatoi.

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

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

Art. 65 - Utensili di lavoro.

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

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

## Capitolo XI - NORME DISCIPLINARI

Art. 66 - Regolamento aziendale e norme speciali.

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

Gli schemi dei predetti regolamenti eventualmente predisposti dalla Direzione dell'azienda dovranno essere esaminati dalla RSU o dal Comitato esecutivo della stessa di cui all'art. 7.

Norma transitoria.

I regolamenti aziendali in atto conserveranno la loro validità fino alla loro scadenza o alle eventuali modificazioni.

Art. 67 - Disciplina aziendale.

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

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

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

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

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

- (1)rispettare l'orario di lavoro e 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 d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'art. 2125 CC;
- (4)avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Tutela della dignità della persona.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della

persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare alla accettazione o al rifiuto di tali comportamenti la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità di cui all'art. 1 del presente contratto.

#### Art. 68 - Provvedimenti disciplinari.

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

- (a) ammonizione verbale;
- (b) ammonizione scritta;
- (c) multa non superiore all'importo di 3 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 TFR.

L'adozione di provvedimenti disciplinari di cui alle lett. a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7, legge 20.5.70 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 n. 300/70.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dal richiamato art. 7, legge n. 300/70, a decorrere dal 6.7.95 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 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla formale contestazione.

#### Art. 69 - Ammonizione - Multa - Sospensione.

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei 6 mesi precedenti.

Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

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

- (1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo o 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 della 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. 70 - Licenziamento per cause disciplinari.

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

(1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

(2) assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi o per 3 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 mancanza di cui al punto 12), art. 69;

(7) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a 2 sospensioni nei 12 mesi antecedenti;

(8) furto;

(9) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

(10) danneggiamento volontario di impianti 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. 71 - Visite di inventario e visite personali di controllo.

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

Le visite personali di controllo verranno effettuate nel rispetto di quanto disposto nell'art. 6, legge 20.5.70 n. 300.

Capitolo XII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 72 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, non può essere risolto da nessuna delle due Parti senza preavviso salvo il caso di cui all'art. 70.

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

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1) di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo d'indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi, per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

(Per ASSOBIRRA e Settore Macellazione e Lavorazione Specie Avicole si vedano pagine seguenti).

I) Impiegati.

Per gli impiegati che hanno superato il periodo di prova, i termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Per il caso di dimissioni, i termini anzidetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

II) Intermedi.

Per gli intermedi che hanno superato il periodo di prova, i termini di preavviso sono stabiliti come segue:



(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

III) Operai.

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

- giorni 6 di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;
- giorni 12 di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta oltre 4 anni compiuti.

Nota a verbale per industria della birra e del malto.

I) Impiegati.

Per gli impiegati che hanno superato il periodo di prova, i termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

II) Intermedi.

Per gli intermedi che hanno superato il periodo di prova i termini di preavviso sono stabiliti come segue:

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori della industria alimentare 2003-2007").

III) Operai.

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

- giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;
- giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

Nota a verbale per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento di lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Per il caso di dimissioni, i termini anzidetti sono ridotti della metà.

Art. 73 - Trattamento di fine rapporto - Anticipazioni.

A)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il TFR previsto dalla legge 29.5.82 n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al comma 1) del novellato art. 2120 CC è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale;
- aumenti periodici di anzianità e scatti consolidati;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- ex indennità di contingenza di cui alla legge n. 297/82;
- premio di produzione di cui al CCNL 7.8.91;
- ERS (per i VVPP) di cui al CCNL 7.8.91;
- indennità di turno continuativa di cui all'art. 31;
- cottimi;
- provvigioni, interessenze, target e incentivi di carattere non occasionale per i VVPP;
- 13a e 14a mensilità;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di alloggio;
- indennità maneggio denaro;
- indennità sostitutiva generi in natura;
- parte tassabile della diaria per i VVPP.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dallavoro previste dal comma 3), art. 2120 CC.

La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

Nota a verbale.

Per il calcolo dell'indennità di anzianità al 31.5.82 si fa ricorso alle norme contenute nel precedente CCNL 31.5.80.

B) Anticipazioni.

La richiesta di anticipazione sul TFR 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 n. 297/82, 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 legge n. 297/82 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 (vedi allegato 7);

-ai sensi della legge n. 53/00, 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;

-per le spese da sostenere per le patologie di cui ai punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza) dell'art. 47 del presente contratto.

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

Art. 74 - Previdenza complementare volontaria.

Le Parti, nella condivisione dell'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, hanno attivato un sistema di previdenza complementare volontario io con la costituzione di ALIFOND, il Fondo Nazionale Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria alimentare e dei settori affini.

Le Parti, per quanto concerne la disciplina normativa del Fondo, fanno espresso rinvio alle Fonti istitutive dello stesso (vedi allegati 11 e 12 al contratto facsimile di domanda di adesione e di scheda informativa).

Il funzionamento di ALIFOND è ispirato ai seguenti principi fondamentali:

-pariteticità delle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro negli Organi di amministrazione e di controllo;

-pluralità di gestori del Fondo in coerenza con le previsioni di legge;

-attuazione del migliore rapporto possibile tra costi gestionali e rendimenti.

Sono destinatari di ALIFOND i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal presente CCNL e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché da CCNL sottoscritti dalle medesime Organizzazioni sindacali con altre Organizzazioni imprenditoriali per i settori affini di cui al comma successivo che siano stati assunti e abbiano superato il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto:

(a) contratto a tempo indeterminato;

(b) contratto part-time a tempo indeterminato;

(c) contratto a tempo determinato, la cui durata predeterminata sia di almeno 4 mesi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre);

(d) contratto di formazione e lavoro (CFL);

(e) contratto di apprendistato.

Ai sensi di quanto previsto dal precedente comma 1), per settori affini si intendono quelli di seguito elencati:

(a) della produzione olearia e margariniera;

(b) della produzione dei sottoprodotti della macellazione;

(c) della produzione lattiero-casearia delle Centrali del latte pubbliche;

(d) della panificazione;

(e) della produzione alimentare artigianale;

(f) della lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto.

La facoltà per i lavoratori dei settori affini di divenire soci del Fondo, ferma restando la volontarietà dell'adesione, deve comunque essere preventivamente disciplinata con apposito accordo, per ciascun settore, tra FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL e le rispettive Organizzazioni imprenditoriali di settore. Ciascuno di tali accordi, che rappresenta un completamento della Fonte istitutiva del Fondo per i destinatari cui tali accordi si riferiscono, stabilisce i tempi di adesione al Fondo stesso.

Sono soci del Fondo i destinatari che hanno sottoscritto l'atto di adesione secondo le procedure previste dallo Statuto del Fondo, e le imprese dalle quali tali destinatari dipendono.

Possono divenire soci del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applicano il CCNL, nonché da quelle che applicano i CCNL dei settori affini che hanno disciplinato l'adesione al Fondo, anche quando già iscritti a Fondi o Casse costituiti prima della data di sottoscrizione della Fonte Istitutiva, a condizione che la confluenza nel Fondo risulti da accordi sottoscritti dalle rispettive aziende e da FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, sia deliberata dai competenti Organi del Fondo o della Cassa preesistenti e sia autorizzata dal Consiglio d'amministrazione del Fondo.

Dichiarazione comune transitoria  
EX ACCORDO DI RINNOVO 14 LUGLIO 2003

Le Parti segnalano al Fondo di Previdenza complementare ALIFOND l'opportunità di apportare modifiche:

(1) all'art. 6, comma 1) dello Statuto tali da consentire l'adesione ad ALIFOND ai lavoratori con contratto a termine con durata predeterminata di almeno 4 mesi;

(2) all'art. 21 dello Statuto tali da consentire ai lavoratori la richiesta di anticipazione del TFR sulla propria posizione contributiva anche per le spese da sostenere:

-durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e per formazione di cui alla legge n. 53/00;

-nel caso di patologie di particolare gravità di cui ai punti A) e B) dell'art. 47 del CCNL.

Art. 75 - Trattamento di previdenza per i Viaggiatori o Piazzisti.

A favore dei VVPP regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza, mediante contributi mensili a carico delle aziende e dei VVPP, stabilito dal regolamento della previdenza 31.1.41 (pubblicato nel Bumc del 30.6.41, fasc. n. 261, allegato 2422).

Il contributo dovuto dal VP verrà trattenuto dall'azienda all'atto della corresponsione della retribuzione e versato insieme a quello a suo carico secondo le norme fissate dal predetto regolamento di previdenza.

Le presenti norme non si applicano ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a 3 mesi.

Le norme predette non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 76 - Certificato di lavoro - Restituzione documenti di lavoro.

Il datore di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne faccia richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte, della qualifica e livelli nei quali il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Il datore di lavoro, all'atto della risoluzione del rapporto, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente comma e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 77 - Indennità in caso di morte.

In caso di morte del lavoratore sono dovute agli aventi diritto le indennità previste dall'art. 2122 CC, così come modificato dalla Sentenza n. 8 del 19.1.72 della Corte Costituzionale e dalla legge n. 297/82 gli effetti delle trattenute per eventuali anticipazioni.

Art. 78 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda.  
Trasferimenti di azienda.

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo della azienda, non risolve di diritto il rapporto di lavoro e in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL e dagli accordi sindacali aziendali.

In caso di trasferimenti d'azienda, le comunicazioni previste dalla legislazione vigente saranno inviate alla RSU o al Comitato esecutivo della stessa nonché alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nazionali o territoriali di categoria e ciò ai fini delle procedure dalla legge previste.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e al TFR, nonché alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente CCNL e dagli accordi sindacali aziendali.

## Capitolo XIII

### CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 79 - Procedure generali di composizione e conciliazione delle controversie.

Le Parti confermano il comune convincimento che ad un positivo andamento delle relazioni industriali concorra anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegino e antepongano appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli artt. 80 e 81 del presente contratto.

Al fine di valorizzare le richiamate procedure, quale supporto per le parti stipulanti, viene costituita, a livello nazionale, una Commissione paritetica con il compito di verificare, attraverso un costante

monitoraggio, e garantire la corretta attuazione dei doveri incombenti alle Parti a norma del comma 6), art. 5 del presente contratto anche interpretando le clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione di cui sopra potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle parti stipulanti ai sensi dei sopra citati artt. 80 e 81 del presente contratto.

Art. 80 - Controversie individuali e plurime.

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali le quali potranno avvalersi del supporto della Commissione di cui al precedente articolo.

Nota a verbale.

Le Parti nel confermare l'obbligatorietà del ricorso al tentativo di conciliazione disciplinato dal presente articolo, si impegnano ad incontrarsi, per coordinare tale clausola contrattuale con l'eventuale disciplina legislativa o interconfederale che dovesse intervenire sulla materia.

Art. 81 - Controversie collettive.

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli Accordi interconfederali 22.1.83 e 25.1.90, di favorire in caso di controversie collettive tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e RSU o Comitato esecutivo della stessa.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali - con particolare riferimento agli impegni reciprocamente assunti nei commi 5) e 6), art. 5 - di legge e del sistema d'informazione e di esame congiunto di cui all'art. 2 del presente contratto, le Parti seguiranno la procedura di cui all'art. 80 ivi compresa la possibilità di avvalersi del supporto della Commissione di cui all'art. 79.

Art. 82 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Art. 83 - Trattamenti di migliore favore.

Ferma restando la inscindibilità delle disposizioni del presente contratto ai sensi dell'art. 82, le parti stipulanti si danno atto che non hanno inteso sostituire con il contratto stesso le eventuali condizioni

individuali più favorevoli.

Art. 84 - Sostituzione degli usi.

Il presente CCNL sostituisce e assorbe tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi norma contenuta nel contratto stesso.

Art. 85 - Norme generali.

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 86 - Decorrenza, durata e procedure di rinnovo.

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico decorre dal 1° giugno 2003 e ha validità, per la parte normativa fino al 31 maggio 2007 e per la parte economica fino al 31 maggio 2005.

Esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata r/r, 6 mesi prima della scadenza del contratto stesso.

In relazione a quanto previsto dai Protocolli 23.7.93 e 1.2.99 e dall'Accordo di settore 13.1.94, la piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della sua scadenza. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla predetta scadenza, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre la indennità di vacanza contrattuale (IVC).

Viene confermata la regolamentazione contenuta nei Protocolli del 23.7.93 e 1.2.99 in tema di IVC.

Art. 87 - Disposizione finale.

Qualora FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali o cooperative di trasformazione, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER I VIAGGIATORI O PIAZZISTI  
DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI ALIMENTARI

Le Parti, premesso che:

-con Accordo sottoscritto in Roma il 31.5.80 hanno convenuto di procedere anche al rinnovo del CCNL per i VVPP dipendenti dalle aziende industriali

alimentari;

-ferme restando la rappresentanza distinta dei VVPP e le peculiarità del rapporto testualmente tratte dagli articoli del CCNL 27.10.77 richiamate in calce all'accordo medesimo e di seguito trascritte;

convengono che, con decorrenza 1.10.80, il rapporto di lavoro dei VVPP dipendenti da aziende alimentari sia regolamentato, per la parte Comune, dagli istituti elencati con indicazione tassativa nel capitolo V del CCNL, all'art. 24.

#### SISTEMA DI INFORMAZIONE

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

-annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, le rappresentanze industriali dei comparti merceologici forniranno a FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL nazionali congiuntamente stipulanti informazioni globali su aspetti della distribuzione; in tale contesto formeranno pertanto oggetto di informazione globale le linee generali di andamento del mercato, nonché le previsioni di eventuali investimenti con riguardo alle prevedibili implicazioni sull'occupazione dei VVPP, nonché il numero dei VVPP, e la loro distinzione per sesso e classi di età;

-annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, le aziende o i gruppi industriali di particolare importanza nell'ambito del settore alimentare che abbiano un rilevante numero di VVPP, forniranno alla rappresentanza dei VVPP su richiesta della stessa e nel corso di un unico incontro da realizzarsi dove indicato dalla Direzione generale dell'azienda o del gruppo, informazioni sulle prospettive di mercato, sulle previsioni di ristrutturazioni rilevanti in relazione alle dimensioni delle reti di vendita dei VVPP, nonché su eventuali investimenti sulla struttura di dette reti di vendita o per innovazioni tecnologiche, che comportino significativi riflessi sull'occupazione e la mobilità e sulla professionalità.

Qualora le aziende di cui al comma precedente siano strutturate con più reti di vendita l'incontro per le anzidette informazioni avrà luogo per ciascuna rete di vendita.

Dichiarazione delle Parti.

Le Parti, in occasione degli incontri previsti a livello nazionale, verificheranno il grado di attuazione o di sperimentazione delle iniziative di addestramento volte a far acquisire ai VVPP migliori conoscenze professionali che consentano maggiori standard di produttività anche attraverso miglioramenti organizzativi.

Dichiarazione a verbale.

Per gruppo (per i gruppi finanziari vedi Dichiarazione congiunta di cui all'art. 2 del presente CCNL) si intende un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito dei comparti merceologici qui identificati, come rappresentato dalle associazioni di categoria firmatarie, articolato in più stabilimenti dislocati in più zone del territorio nazionale.

Chiarimento a verbale.



Per investimenti non si intendono quelli pubblicitari e/o promozionali, stante il carattere della loro riservatezza.

#### RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti convengono che nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di settore di cui all'art. 1 del presente CCNL possono essere oggetto di esame specifici aspetti della distribuzione e della vendita connessi agli argomenti ivi identificati.

#### Art. 1 - Qualifiche.

Le qualifiche dei VVPP di 1a e 2a categoria sono esplicitate nelle declaratorie riportate nell'art. 26 di cui al capitolo VI del presente contratto.

Al VP potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari alla 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 VVPP le norme che prevedono trattamenti differenziati ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi.

#### Chiarimento a verbale.

Il Piazzista che, contemporaneamente alla consegna, è incaricato dalla azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nel 3° 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 VP sopraindicato.

#### SVILUPPO PROFESSIONALE

Le Parti riconoscono il comune interesse alla valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Le aziende, pertanto, nell'intento di perseguire la predetta comune finalità, ove se ne presentino le condizioni di realizzabilità, promuoveranno specifiche iniziative di addestramento volte a far acquisire al VP le conoscenze professionali necessarie allo svolgimento dei compiti alternativi e/o complementari all'attività di vendita quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto vendita.

#### Nota:

Si dà atto che la disciplina prevista per i VVPP non modifica, a qualsiasi effetto, la normativa e l'inquadramento dei lavoratori addetti alla distribuzione, così come previsto nel CCNL 15.7.77 e precedenti contratti di settore.

#### Art. 2 - Retribuzione.

La retribuzione mensile del VP non può essere inferiore ai minimi mensili di cui alla tabella riportata all'art. 51 della parte Comune.

Alla suddetta retribuzione minima mensile possono essere aggiunti elementi incentivanti, anche legati a specifici obiettivi.

Per il VP retribuito anche a provvigione o altri elementi incentivanti di natura analoga la determinazione del trattamento retributivo per ferie e 13a 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 a 1 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 CC.

Art. 3 - Modalità di corresponsione della retribuzione.

Lo stipendio sarà corrisposto secondo le consuetudini dell'azienda, con la specificazione degli elementi costitutivi e aggiuntivi:

- minimi
- eventuali superminimi
- contingenza
- aumenti periodici
- eventuali provvigioni e incentivazioni di natura analoga
- eventuale indennità

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il VP avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione del TFR e dell'indennità di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al VP dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 4 - Provvigioni.

Qualora il VP 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 VP alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65%.

Al VP spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

In relazione a quanto previsto dall'art. 2 del presente protocollo, le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti e 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 VP 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 VP.

Art. 5 - Tredicesima e quattordicesima mensilità.

Per ogni anno di servizio prestato l'azienda corrisponderà al VP 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 12simi relativi ai mesi di servizio effettivamente prestati, competeranno anche i 12simi relativi alle assenze anzidette, limitatamente al periodo di obbligatoria conservazione del posto.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il VP non in prova avrà diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio restati.

La 14a mensilità del VP sarà computata sul minimo tabellare, l'indennità di contingenza e sugli aumenti biennali di anzianità iniziati a maturare dall'1.1.70.

Dichiarazione a verbale.

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

Art. 6 - Maneggio denaro.

Il VP 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 a un'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 12 mensilità.

Dichiarazione.

La precedente percentuale del 6% è stata maggiorata a decorrere

dall'1.7.87 dell'8,33%, volendo le Parti superare definitivamente ogni e qualsiasi motivo di contenzioso circa la computabilità della percentuale nella 13a.

La disciplina così come concordata all'ultimo comma dell'art. 6 si sostituisce ad eventuali diverse situazioni di fatto anche se scaturenti da accordi aziendali, rispettando la 'ratio' delle indicazioni di cui al comma precedente.

\* \* \* \* \*

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'indennità per maneggio denaro - poiché spetta al dipendente la cui mansione normale si estrinseca nello svolgimento di operazione di incasso con effettiva assunzione della diretta responsabilità per errore finanziario - ha sempre presentato, fin dalla sua istituzione, gli stessi requisiti di quella che in altri settori viene definita indennità di cassa.

Dichiarazione congiunta.

Le Parti,

-tenuto conto della evoluzione del sistema distributivo e della relativa operatività dei VVPP,

-in relazione alle indicazioni fornite dai Protocolli 23.7.93 e 1.2.99 e dall'Accordo del settore alimentare 13.1.94 e ai comuni obiettivi del contenimento e del governo delle dinamiche salariali,

convengono sulla opportunità di una revisione negoziale della indennità di maneggio denaro di cui al presente articolo e della relativa normativa, nell'ottica di una trasformazione in cifra fissa della predetta indennità.

A tal fine viene costituito un apposito gruppo tecnico tra le Parti stipulanti che esaurirà i propri lavori entro il 2000.

Art. 7 - Cauzione.

Le somme eventualmente richieste al VP a titolo di cauzione dovranno essere determinate e vincolate a nome del garante e del garantito dopo 1 anno di durata del rapporto di lavoro, presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi maturano a favore del VP. E' fatta salva la facoltà delle Parti di convenire diverse pattuizioni qualora queste risultino più favorevoli al VP.

La cauzione non sarà comunque richiesta quando i valori, normalmente affidati al VP, non la giustificano.

Art. 8 - Diarie e rimborsi spese.

La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione.

Nessuna diaria è dovuta al VP quando è in sede a disposizione della 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 un'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 VP, 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 l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per l'esplicazione dei compiti di cui al comma 4), art. 2, CCNL 31.5.80.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dal VP per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa - per la distribuzione del suo lavoro - rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, in sede aziendale saranno individuati tra Direzione aziendale e la rappresentanza sindacale di cui ai successivi art. 18 e 19 i criteri da prendere a riferimento per la determinazione della misura dei rimborsi spese.

Art. 9 - Riposo settimanale.

Il VP ha diritto al riposo festivo settimanale.

Qualora per ragioni di dislocazione non gli fosse possibile recarsi in famiglia per oltre 1 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. 10 - Prestazione lavorativa settimanale e annuale.

La prestazione lavorativa del singolo VP si svolgerà su 5 giornate alla settimana ovvero su 4 giornate intere e 2 mezze giornate ovvero previa intesa aziendale, su 6 giornate di prestazione continuativa lavorativa, e terminando le condizioni relative.

La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.

Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario di prodotti il godimento della giornata o delle 2 mezze giornate di non prestazione avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

Resta inteso tra le Parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alterare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel comma 1) devono 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, etc.), nonché delle situazioni locali di

fatto (chiusure settimanali degli esercizi, etc.).

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 12simi, anche nei casi d'inizio e cessazione del rapporto di lavoro. A tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.

La riduzione di cui ai commi precedenti non è cumulabile con quanto eventualmente già in atto e concordato a titolo analogo (permessi - ferie - etc.).

La riduzione della prestazione annua qui definita sarà assorbita fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

Chiarimento a verbale.

Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al comma 1): le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.

Art. 11 - Trattamento di malattia e di infortunio.

Nel caso di malattia o di infortunio il lavoratore dovrà comunicare l'assenza entro le prime 24 ore e far pervenire all'azienda il relativo certificato medico non oltre il 2° giorno dall'inizio dell'assenza. In mancanza di tali comunicazioni, salvo i casi di provato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

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:

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Per il trattamento economico spettante durante il periodo di malattia o di infortunio si fa riferimento alla normale retribuzione di fatto.

Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comperto. Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca un infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso. Nel caso invece di infortunio per cause di lavoro, il lavoratore dimissionario usufruirà del trattamento previsto al comma 3) del presente articolo, per tutto il periodo di comperto.

Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente tabella, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 17 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lett. a), e durante 24 mesi consecutivi i limiti previsti alla lett. b), anche in caso di diverse malattie.

Resta convenuto che, almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il VP potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 8 mesi in relazione

al perdurare della malattia debitamente certificata. Durante l'aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto, fermo restando che il periodo di aspettativa fruito prolunga i periodi di comportamento previsti nel comma precedente.

Alla scadenza dei termini sopraindicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento del VP, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al VP di riprendere servizio, il VP stesso potrà risolvere il contratto di impiego con il diritto al solo TFR. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120 CC, commi 4) e 5). Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, che dovessero insorgere dall'1.10.87, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- \_ 23.240,56 per morte, elevata ad \_ 26.500,00 a decorrere dall'1.1.04;  
- \_ 30.987,41 per invalidità permanente totale, elevata ad \_ 35.500,00 a decorrere dall'1.1.04.

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

Dichiarazione.

Ai VVPP si applicano le norme in tema di reperibilità (art. 47, parte Generale).

Art. 12 - Posto di lavoro.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita dell'idoneità a svolgere mansioni di VP per infortunio sul lavoro l'azienda, qualora proceda entro 1 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 e 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 29.4.49 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 2 commi.

Nei casi in cui al VP 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 9 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 VP mediante un contratto di "job sharing", altre forme equivalenti da individuare, ovvero di adibire il VP ad altre mansioni anche presso altre unità produttive, ogniqualvolta alle esigenze aziendali faccia riscontro una conforme disponibilità del VP ad occuparsi in dette mansioni. In tal caso la retribuzione sarà costituita da: minimo, contingenza, aumenti periodici, eventuale superminimo ed ERS di cui al CCNL 7.8.91.

In entrambi i casi sopra ipotizzati l'azienda ha facoltà di assumere personale a termine ai sensi dell'art. 1, punto b), legge 18.4.62 n. 230.

Art. 13 - Norme di comportamento.

Il VP deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla 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 dell'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 d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio;

(3) avere cura dei locali, degli oggetti o strumenti a lui affidati.

Oltre che al presente CCNL, il VP 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 VP dal presente contratto e che pertanto rientra non nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza del VP.

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 VP fatti che incidono sulla sua attività di vendita (quali ad esempio: tempi di consegna, disponibilità degli articoli, etc.).

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 restandogli obblighi di diligenza a carico dei VVPP nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 14 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da



nessuna delle due Parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

(a) per i VVPP di 1a categoria, che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di servizio: mesi 1; per i VVPP di 2a categoria: giorni 15;

(b) per i "viaggiatori" di 1a categoria che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non i 10: giorni 45; per i VVPP di 2a categoria: giorni 30;

c) per i "viaggiatori" di 1a categoria che hanno raggiunto i 10 anni di servizio: mesi 2 e mezzo; per i VVPP di 2a categoria: giorni 60.

Nel caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

Il datore di lavoro ha il diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al VP, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1), di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, il datore di lavoro concederà al VP dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro, in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 15 - Rischio macchina.

Le spese di riparazione automezzo per danni provocati - senza dolo - da VVPP durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di \_ 3.450,00 (\*), 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.

(\*) Massimale attestato all'importo indicato a decorrere dall'1.1.04. Le Parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasko.

Art. 16 - Risoluzione del rapporto per mancati viaggi.

Qualora il VP retribuito anche a provvigione fosse trattenuto in sede per oltre 1/3 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 TFR e l'indennità di mancato preavviso.

Art. 17 - Premio per obiettivi.

La contrattazione aziendale a contenuto economico è esclusivamente quella di cui all'art. 55 del presente contratto e può avere luogo tra Aziende e rappresentanza sindacale dei VVPP secondo le condizioni, modalità e caratteristiche nel predetto articolo previste.

Art. 18 - Rappresentanza sindacale.

Nelle unità produttive che occupano più di 15 VVPP possono essere eletti, tra i VVPP dell'unità produttiva stessa, rappresentanti sindacali, secondo le misure previste nel comma 2), art. 23, legge 20.5.70 n. 300.

Le Parti concordano inoltre che, nel caso di imprese che non abbiano presso alcuna unità produttiva nell'ambito provinciale, regionale o nazionale un numero di VVPP di almeno 15 unità, le Organizzazioni sindacali firmatarie potranno costituire una rappresentanza sindacale dei VVPP presso una sede dell'impresa, rispettivamente ad ambito provinciale, regionale, o nazionale - purché in quell'ambito il numero dei VVPP sia almeno di 15 unità - designando i rappresentanti nella misura indicata al comma 1), ovvero in ragione di un rappresentante ogni 60 VVPP (o frazione superiore a 30), nella sola ipotesi che questi ultimi facciano direttamente capo alla sede centrale (\*).

Con riferimento a quanto previsto nell'Accordo di settore 12.5.94, i rappresentanti sindacali di cui ai precedenti commi, integreranno, sulla base della previgente prassi, nelle unità produttive come sopra individuate, l'eventuale RSU costituita ai sensi del punto 1), art. 7 del presente CCNL.

(\*) In relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività dei VVPP potrà essere unitariamente designato un rappresentante sindacale anche presso imprese di minori dimensioni, che non abbiano alle proprie dipendenze 15 VVPP, sempreché il numero complessivo dei dipendenti dell'impresa sia superiore alle 15 unità e i VVPP siano più di 7 (cfr. lettera CONFINDUSTRIA 30.7.71).

In capo ai medesimi soggetti è mantenuta l'autonoma competenza sindacale e negoziale già prevista per le RSA dal protocollo per i VVPP di cui al CCNL 7.8.91.

Ai rappresentanti sindacali è estesa, per la durata del mandato, la tutela prevista dall'accordo interconfederale sulle Commissioni interne.

Ai suddetti rappresentanti saranno concessi, per il disimpegno delle loro funzioni, permessi nella misura di 3 giorni ogni trimestre cumulabili nell'anno. Nel caso che il rappresentante svolga la sua attività di lavoro in una zona che disti oltre km. 250 dalla sede dell'azienda, egli potrà richiedere un ulteriore giorno di permesso in aggiunta a 3 giorni ogni trimestre.

La disciplina del presente articolo si applica nei confronti dei rappresentanti sindacali i cui nominativi e le relative variazioni siano stati comunicati per iscritto dalle Organizzazioni sindacali firmatarie all'azienda cui il "viaggiatore" appartiene, per il tramite della

competente associazione territoriale degli industriali.

Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al comma 6) deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima.

Quanto riconosciuto in tema di rappresentanze sindacali con il presente articolo non è cumulabile con quanto eventualmente già riconosciuto in sede aziendale o territoriale o con quanto dovesse derivare da disposizioni di legge successive.

Nota a verbale.

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo di settore 12.5.94, e in particolare dall'art. 22, parte II, Accordo interconfederale 20.12.93, nelle unità produttive di riferimento di cui al comma 2) del presente art. 18, il diritto di voto, da parte dei VVPP non presenti nella sede citata al momento delle operazioni elettorali, potrà essere esercitato anche per corrispondenza e comunque nel rispetto delle esigenze aziendali.

Art. 19 - Organi di coordinamento delle rappresentanze sindacali.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive, presso le quali esistano rappresentanti sindacali dei VVPP, possono essere istituiti Organi di coordinamento a livello centrale, nominati nell'ambito dei predetti rappresentanti, per formare un esecutivo composto da:

- 3 rappresentanti fino a 30 unità produttive
- 6 rappresentanti da 31 unità a 100
- 9 rappresentanti oltre 100 unità

Ai rappresentanti dell'esecutivo di cui sopra saranno concessi, in aggiunta ai permessi di cui all'art. 18, ulteriori 5 giorni ogni anno solare per il disimpegno dei compiti attinenti al coordinamento della attività sindacale nell'ambito aziendale.

Art. 20 - Permessi per cariche sindacali.

Ai VVPP che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali della categoria e di quelli dei Sindacati nazionali o provinciali della categoria saranno concessi dei permessi da parte della azienda, fino ad un massimo di 3 giorni al trimestre, cumulabili nell'anno, per il disimpegno delle loro funzioni sindacali, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività dell'azienda.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali, che provvederanno a comunicarle alla azienda cui il Viaggiatore appartiene.

Il numero complessivo dei beneficiari dei permessi in questione non può essere superiore a quello di cui al precedente art. 18.

Art. 21 - Assemblea.

Nelle unità produttive con più di 15 VVPP, l'assemblea si svolgerà giusta

la previsione dell'art. 20, legge 20.5.70 n. 300.

Qualora i VVPP dipendano dalla sede centrale e abbiano una propria rappresentanza sindacale ai sensi dell'art. 18, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, le assemblee di cui all'art. 20, legge n. 300/70, potranno svolgersi in 2 giorni nel corso dell'anno di calendario con decorrenza della retribuzione.

Art. 22 - Procedura per controversie applicative.

Eventuali controversie applicative che dovessero insorgere presso uno o più depositi potranno formare oggetto di un esame tra le Parti, a richiesta di una delle Parti stesse, a livello di associazione industriale territorialmente competente.

#### DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA SACCARIFERA

Addì, 21 luglio 2003, in Roma

tra

-Associazione Nazionale fra gli Industriali dello Zucchero (ASSOZUCCHERO) rappresentata dal Presidente dr. Massimo Vitale, assistito dall'avv. Giorgio Sandulli

e

-FAI/CISL, rappresentata da Sergio Retini  
-FLAI/CGIL, rappresentata da Vincenzo Lacorte  
-UILA/UIIL, rappresentata da Tiziana Bocchi

si conviene

nell'ambito del contratto unico 14.7.03 per gli addetti all'industria alimentare, sono concordate le seguenti specifiche disposizioni per gli addetti all'industria saccarifera, da considerarsi peculiari al settore medesimo per le sue particolari caratteristiche tecnico-produttive e contrattuali.

Dette specifiche norme, sostitutive o integrative di norme del contratto unificato, costituiscono parte integrante del contratto stesso.

#### NORME SOSTITUTIVE

1)

L'art. 1 (Osservatorio nazionale di settore) è sostituito dal seguente:

Osservatorio nazionale settore saccarifero.

La normativa prevista dal CCNL per l'industria alimentare è sostituita dalla seguente:

Le Parti concordano di considerare superato in termini positivi ogni aspetto di sperimentalità operativa dell'istituto di cui agli Accordi specifici stipulati in sede nazionale saccarifera in data 24.7.90 e 8.5.91, conferendo, pertanto, all'Osservatorio del settore saccarifero dignità di istituto contrattuale permanente.

Trovano, quindi, piena conferma gli accordi sopra citati, che si intendono qui per brevità integralmente trascritti con l'aggiunta delle integrazioni

seguenti.

Il rinvio vale, ovviamente, pure per la disponibilità di risorse prevista a carico di ASSOZUCCHERO.

I compiti tecnici dell'Osservatorio sono anche estesi a:

- il quadro macroeconomico e la situazione generale del settore;
- analisi sui sistemi di relazioni industriali nell'industria saccarifera europea;
- evoluzioni delle normative comunitarie su temi di reciproco interesse;
- esiti operativi a consuntivo della contrattazione di 2° livello;
- studi circa esperienze di organizzazione del lavoro e di inquadramento professionale, con possibilità di esame comparato nell'ambito comunitario;
- analisi e aspetti di formazione e coordinamento circa la sicurezza del lavoro;
- studi in tema di ecologia e ambiente esterno;
- l'introduzione della moneta unica e le conseguenze derivanti dalla integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea;
- le linee di politica agro-industriale, anche al fine di assumere posizioni concertate in tutte le occasioni di confronto con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
- l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita a livello nazionale ed europeo;
- l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle eventuali terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze e implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- i patti territoriali e i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale concernenti l'industria alimentare;
- in raccordo con la Consulta delle Parti fondatrici, le varie fasi di crescita e affermazione di ALIFOND nel settore, con particolare riferimento alla raccolta delle adesioni e alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;
- analisi sulle linee di politica agro-industriale;
- andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze e implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- la responsabilità sociale dell'impresa.

Le Parti componenti l'Osservatorio del settore saccarifero potranno avvalersi dei supporti informativi specifici delle rispettive Organizzazioni europee (CEFS e SETA).

L'Osservatorio, infine, potrà assumere compiti e veste di supporto tecnico alle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali anche in sede negoziale.

Ovviamente, l'Osservatorio del settore saccarifero presterà, ove occorra, la sua collaborazione operativa all'Osservatorio nazionale del comparto alimentare, nonché alle sezioni specializzate e agli ulteriori Organismi costituiti nell'ambito del settore alimentare, mettendo anche a disposizione la propria banca dati.

L'Osservatorio del settore saccarifero si coordinerà e collaborerà con eventuali Osservatori territoriali del settore alimentare.

Commissione Paritetica per le pari opportunità (vedi parte comune).

2)

"Comitati aziendali europei di gruppo".

Con riferimento alla Direttiva 22.9.94 n. 94/45 del Consiglio dell'Unione Europea e in particolare a quanto disposto al suo art. 13 circa gli accordi già in vigore o quelli che potranno essere stipulati prima del recepimento della Direttiva stessa e comunque prima dei termini per la sua applicazione operativa, i Gruppi Saccariferi interessati alla materia confermano gli accordi già formalmente sottoscritti, esprimendo la disponibilità per altri accordi di gruppo eventualmente stipulandi secondo tutto quanto previsto al citato art. 13.

3)

L'art. 7 (Rappresentanza sindacale unitaria) è integrato dal seguente:

Richiamati l'Accordo interconfederale 20.12.93 per la costituzione delle RSU, nonché quanto al riguardo sottoscritto il 12.5.94 tra FEDERALIMENTARE - FAI, FLAI e UILA, sono concordate le seguenti norme specifiche integrative o sostitutive.

Resta fermo che gli accordi sopra citati mantengono la loro validità per quanto non in contrasto con le norme suddette.

a)

Considerata la struttura e i dipendenti mediamente in forza negli stabilimenti saccariferi, le RSU saranno costituite in essi nel numero massimo di 6 componenti ciascuno.

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

Circa la ripartizione dei posti tra operai e impiegati, si fa riferimento alle norme generali delle intese per i settori alimentari.

b)

Le elezioni delle RSU avranno luogo ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie, con esclusione dei periodi di campagna bieticolo-saccarifera.

c)

Per quanto attiene i lavoratori avventizi di campagna, le Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie, al fine di interpretarne le particolari problematiche, potranno comunicare congiuntamente il nominativo di un rappresentante che sarà individuato di volta in volta tra gli avventizi assunti.

Detto rappresentante affiancherà le RSU fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potrà utilizzare i permessi attribuiti alle RSU secondo le indicazioni delle stesse.

4)

L'art. 8 (Assemblea) è sostituito dal seguente:

I lavoratori hanno diritto a riunirsi fuori dell'orario di lavoro, in locali messi a disposizione dalla Direzione aziendale nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera o nelle immediate vicinanze di essa.

Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'art. 20, legge 20.5.70 n. 300, sarà esercitato a distanza della FAI-FLAI-UILA o della RSU o del Comitato esecutivo della stessa, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate alla Direzione aziendale.

Nello spirito della legge n. 300 del 20.5.70, le assemblee retribuite sono fissate entro il limite massimo di ore 12 nell'arco di ogni anno. Durante la lavorazione delle barbabietole, le assemblee, in locali messi a disposizione dalla Direzione aziendale, saranno tenute fuori dell'orario di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso alla Direzione aziendale, non più di 2 Dirigenti esterni di ciascuna Organizzazione sindacale, i nominativi dei quali saranno tempestivamente comunicati alla stessa Direzione.

La comunicazione, a firma della FAI-FLAI-UILA e/o dei componenti della RSU o del Comitato esecutivo della stessa, dovrà pervenire alla Direzione aziendale almeno 2 giorni prima dello svolgimento dell'assemblea con l'indicazione dell'ordine del giorno da svolgersi, salvo casi di eccezionale urgenza.

Analogo diritto di assemblea, esercitato a distanza della FAI-FLAI-UILA, viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al comma 2), art. 35 della citata legge n. 300/70.

Tali assemblee saranno tenute di norma fuori delle unità produttive.

5)

L'art. 9 (Permessi sindacali - assenze e permessi per l'esercizio di funzioni pubbliche elettive) è sostituito dal seguente:

Permessi sindacali retribuiti.

In armonia al combinato disposto dagli artt. 19, 23 e 30, legge n. 300 del 20.5.70, hanno diritto alla concessione di permessi sindacali retribuiti, in ragione di 120 ore annue, i componenti delle RSU nelle seguenti misure massime per ciascuna delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del presente contratto:

- ore 240 fino a 20 lavoratori che le abbiano conferito delega;
- ore 360 da oltre 20 e fino a 50 lavoratori che le abbiano conferito delega;
- ore 600 oltre 50 lavoratori che le abbiano conferito delega.

Le ore di permesso sindacale nelle misure sopra definite sono a disposizione oltre che della RSU e delle Organizzazioni sindacali anche di altri lavoratori, di volta in volta segnalati, e saranno gestite unitariamente, previa tempestiva richiesta alla Direzione aziendale.

Nelle richieste di "permesso sindacale" rivolte per iscritto dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori alle Direzioni aziendali dovrà essere indicata, insieme con la causale, la durata del permesso stesso.

Nota a verbale.

In ciascuna unità aziendale il monte per anno solare delle ore di spettanza sarà costituito dalla sommatoria delle proporzionali ore di permesso mensili, determinate in base al numero delle deleghe di ciascun mese.

Permessi sindacali non retribuiti.

Si fa rinvio all'art. 24, legge 20.5.70 n. 300.

Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa possono fruire di permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato con un massimo di 4 ore settimanali.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di Giunta provinciale o di assessore provinciale possono fruire anche di permessi non retribuiti - se richiesti - per un minimo di 30 ore mensili.

6)

L'art. 12 (Versamento dei contributi sindacali) è sostituito dal seguente:

Contributi sindacali.

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale a favore delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del presente contratto a carico dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dall'interessato.

La delega conterrà l'indicazione per la determinazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute saranno effettuate ogni mese sulle relative competenze del lavoratore e versate dall'azienda sui conti correnti indicati da ciascun sindacato.

L'ammontare del contributo è stato fissato dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nella misura dello 0,80% da calcolarsi sull'imponibile INPS.

Le aziende effettueranno il versamento dei contributi sindacali ai sindacati beneficiari sui conti correnti che verranno comunicati, tramite ASSOZUCCHERO, dalle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori congiuntamente firmatarie del presente contratto.

I versamenti dovranno essere effettuati entro il mese successivo a quello cui i contributi si riferiscono.

Le aziende trasmetteranno, contestualmente ad ogni versamento sui conti correnti, alle Organizzazioni provinciali dei lavoratori elenco di competenza con l'indicazione dei nominativi e dei singoli importi.

Regolamento per il versamento dei contributi sindacali.

Ogni lavoratore può chiedere all'azienda di effettuare sulle sue competenze la trattenuta a favore dell'Organizzazione sindacale dallo stesso designata, secondo le seguenti modalità:

1) Deleghe.

La comunicazione all'azienda avviene mediante sottoscrizione della "delega" (vedi facsimile allegato 1) al presente Regolamento).

Per l'eventuale revoca della "delega" già rilasciata il lavoratore deve darne comunicazione scritta alla Direzione e al Sindacato già destinatario delle quote sindacali che egli intende revocare (vedi facsimile allegato



2).

2) Consegna, raccolta e validità delle "deleghe".

Le "deleghe", prima della distribuzione, saranno compilate a cura della azienda, per quanto riguarda la denominazione dello stabilimento, il nominativo del lavoratore, la qualifica, il numero di cartellino, l'indicazione del mese e dell'anno.

a) Lavoratori in servizio all'1.6.99 con contratto a tempo indeterminato.

Le "deleghe" già in atto all'1.6.99 mantengono inalterata la loro validità nel tempo.

b) Lavoratori assunti nel corso dell'anno.

Le "deleghe" verranno consegnate all'atto dell'assunzione.

Avranno validità che si protrarrà nel tempo salvo revoca per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, mentre avranno validità per la durata del rapporto per i lavoratori assunti con contratto a termine.

Le "deleghe", completate e sottoscritte dagli interessati, potranno essere consegnate o fatte pervenire all'azienda, o direttamente dal lavoratore interessato o tramite la RSU o il Comitato esecutivo della stessa. Per la raccolta delle "deleghe" dei lavoratori assunti per la campagna bieticola potrà, ove la RSU o il Comitato esecutivo della stessa lo richieda, essere predisposta un'urna preventivamente sigillata dalla RSU o dal Comitato esecutivo della stessa. L'urna verrà esposta per i primi 10 giorni dall'inizio della campagna. Successivamente la RSU o il Comitato esecutivo della stessa provvederà al dissuggellamento dell'urna, allo spoglio delle deleghe rinvenute e, dopo aver controllato che le stesse siano debitamente compilate, alla loro consegna alla Direzione aziendale.

Dichiarazione a verbale.

Con riferimento alle iniziative in materia intervenute e in corso in sede generale nazionale, le Parti concordano il mantenimento in vigore delle su esposte norme, stipulate e confermate nell'ambito della competenza e della autonomia delle parti sindacali medesime.

ALLEGATI

Allegato 1)

Spettabile Direzione

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Io sottoscritto \_\_\_\_\_

con la qualifica di (\*) \_\_\_\_\_ (\*\*)

invio la presente lettera per chiedere a codesta Direzione, ai sensi delle relative disposizioni contenute nei vigente CCNL, di trattenerne dalle mie competenze ad ogni saldo mensile la percentuale dello 0,80% sul totale lordo sottoposto a contribuzione INPS a far tempo dal mese in corso e di effettuare mensilmente il versamento per mio conto, quale mia quota di

associazione, al sindacato qui di seguito segnato (\*\*\*) e sui c/c che verrà indicato dallo stesso.

CGIL  
CISL  
UIL

Distinti saluti.

mese:                    anno:

\_\_\_\_\_  
(firma leggibile)

(\*) Impiegato od operaio.

(\*\*) Stabile o avventizio.

(\*\*\*) Indicare con un segno di croce, sul quadretto a sinistra della sigla, il sindacato prescelto.

Allegato 2)

Spettabile Direzione

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Al Sindacato provinciale

\_\_\_\_\_

Io sottoscritto \_\_\_\_\_

occupato presso codesta Ditta, cartellino n. \_\_\_\_\_

dichiaro di ritirare la delega a suo tempo rilasciata in favore del Sindacato \_\_\_\_\_ cui scrivo per conoscenza.

Pertanto l'ultima trattenuta in favore di detto Sindacato coinciderà con le mie competenze relative al mese in corso.

Distinti saluti.

mese:                    anno:

\_\_\_\_\_  
(firma leggibile)

7)

L'art. 17 (Periodo di prova) è sostituito dal seguente:

In mancanza di esplicita pattuizione, che deve risultare da atto scritto, l'assunzione deve ritenersi fatta senza periodo di prova.

Quando sia richiesto il periodo di prova, questo non potrà, di regola, essere superiore a:

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, eccezione 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 e avrà diritto al pagamento dei giorni di lavoro compiuti in base alla retribuzione normale del livello nel quale egli è stato assunto.

8)

L'art. 18 (Disciplina del rapporto a tempo determinato) e l'art. 19 (Stagionalità) sono sostituiti dal seguente:

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Le Parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7), lett. a), art. 10, D.lgs. n. 368/01, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con DPR 6.3.78 n. 218.

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, comma 1), D.lgs. n. 368/01, in relazione a quanto disposto dal comma 7), parte I, art. 10 del citato decreto legislativo, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa al 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

- (a) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- (b) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- (c) copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- (d) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;

(e) lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;  
(f) attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

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

La percentuale di cui al comma 6) potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello aziendale.

Le aziende, nell'ambito del sistema d'informazione di cui all'art. 2 del presente CCNL, forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

Il personale avventizio assunto per la campagna può, alla conclusione dell'attività produttiva alla quale era stato assegnato, essere trattenuto a prestare servizio oltre la cessazione della produzione del proprio reparto per la messa in stato di conservazione degli impianti.

Durante il periodo prefissato e fino alla scadenza del termine saranno applicate all'avventizio le norme previste dal presente contratto e da eventuali accordi integrativi eccezion fatta per quanto previsto dagli artt. 57 (parte Indennità istruzione figli), 45 (Diritto allo studio), 72 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni, così come sostituito dal punto 24) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera"), dal paragrafo 2), punto 19) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera", nonché dall'Accordo integrativo 31.7.83 circa l'abolizione della Cassa di Previdenza.

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

Per quanto concerne la malattia e l'infortunio si applicano fino alla scadenza prefissata del rapporto di lavoro le disposizioni di cui agli artt. 47 e 48, così come sostituiti dal punto 15) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" cui si fa integrale rinvio.

Le ferie, la 13a mensilità e la gratifica speciale, nonché il TFR, saranno corrisposti, frazionati sulla base di tanti 365simi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine, all'atto della risoluzione del rapporto a termine medesimo. Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui al punto 12) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria

saccarifera".

L'avventizio che passi a tempo indeterminato non dovrà sottostare a periodi di prova, qualora il periodo di avventiziato abbia superato la durata del periodo di prova stesso.

Protocollo aggiuntivo.

In caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro degli operai avventizi, ove essi siano tenuti a disposizione fuori dello stabilimento, l'azienda integrerà il trattamento della CIG di cui alle vigenti disposizioni legislative - qualora ricorrano le condizioni del suo intervento - fino alla concorrenza del 50% della retribuzione normale giornaliera in modo che, in complesso, l'operaio venga comunque a realizzare, per tutto il periodo tenuto a disposizione, il 50% di quanto avrebbe percepito se la sospensione non fosse avvenuta.

Gli operai di cui al precedente comma cesseranno di essere a disposizione con semplice avviso affisso in portineria da parte della Direzione dello stabilimento 24 ore prima.

Dichiarazione comune.

Gli allegati ai contratti aziendali sottoscritti il 25.7.02 sono espressamente richiamati e fanno parte integrante del presente CCNL.

Nell'occasione del recepimento degli allegati in questione, le Parti si danno reciprocamente atto che il carattere di sperimentalità, concordato in occasione dalla contrattazione aziendale è venuto meno.

L'allegato F) è, dunque, parte sostanziale e formale del presente contratto.

Nota a verbale n. 1

Le Parti confermano che le assunzioni effettuate ai sensi dell'allegato F) non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'art. 25, commi 1) e 6), legge n. 223/91.

Nota a verbale n. 2

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato le Parti, in sede aziendale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lett. a), b), c) e d) di cui al comma 7), art. 10, D.lgs. n. 368/01 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

Dichiarazione congiunta.

Le Parti convengono sulla necessità di utilizzare strumenti di flessibilità del mercato del lavoro finalizzati a sostenere processi di sviluppo aziendale e occupazionale.

A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale.

9)

L'art. 25 (Lavoratori discontinui e addetti a mansioni di semplice attesa

o custodia) è sostituito dal seguente:

Si considerano rientranti tra detti lavoratori esclusivamente i seguenti:

- autista di vettura senza altre mansioni
- infermiere senza altre mansioni
- fattorino o commesso d'ufficio
- inserviente
- portiere
- custode o guardiano

L'orario di lavoro dei discontinui deve essere predeterminato in alternativa:

-in 10 ore giornaliere, corrispondenti a 50 ore settimanali

o

-in 9 ore giornaliere, corrispondenti a 45 ore settimanali

o

-in 8 ore giornaliere, corrispondenti a 40 ore settimanali.

All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue, l'azienda comunicherà per iscritto al lavoratore la sopra citata predeterminazione dell'orario.

Analogha 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 e impiegati - le prestazioni corrispondenti a 40 ore settimanali.

I discontinui - operai e 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 174esimo 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 50° settimanale un ulteriore 174esimo della retribuzione mensile.

Le prestazioni per lavoro straordinario richieste dalla 46a alla 54a ora ai discontinui con orario predeterminato su 9 ore giornaliere e dalla 51a alla 60a ai discontinui con orario predeterminato su 10 ore giornaliere saranno compensate con la maggiorazione percentuale del 40%; nell'ipotesi per contro in cui tali maggiori prestazioni siano richieste in regime di flessibilità saranno compensate con la sola percentuale del 20%.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario oltre i limiti di cui al precedente comma (50% o 60%) si applicheranno:

- per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere: a partire dalla 61a ora;
- per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere: a partire dalla 55a ora.

Le percentuali di maggiorazione per lavori a turni avvicendati (10% diurno, 20% notturno) si cumulano con quelle previste per il lavoro straordinario di cui al comma 7) del presente articolo, nonché con la percentuale del lavoro prestato in regime di flessibilità e quindi il

cumulo ha luogo nei limiti seguenti:

- per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere: fino alla 60a ora settimanale compresa;
- per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere: fino alla 54a ora settimanale compresa.

A decorrere dall'1.1.93 la maggiorazione per il lavoro a turni notturni viene elevata al 30%.

A decorrere dall'1.1.93 è istituita la seguente maggiorazione: lavoro domenicale con riposo compensativo: 10%.

Ovviamente per gli operai discontinui ai quali venisse assegnato un orario di 8 ore giornaliere, corrispondenti a 40 settimanali, le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario e lavoro a turni avvicendati decorreranno negli stessi termini degli operai di produzione.

Trattamento festività nazionali e infrasettimanali.

Il trattamento per le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'art. 34 (così come sostituito dal punto 13) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera", sarà conteggiato in ragione di 8, 9 o 10 ore in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro predeterminato.

Operai.

I trattamenti economici previsti per ferie, preavviso e TFR saranno conteggiati come in appresso indicato, in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro come sopra definito:

Trattamento ferie.

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

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.

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Trattamento di fine rapporto.

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

10)

L'art. 27 (Passaggio di livello per mutamento di mansioni) è sostituito dal seguente:

I lavoratori, nell'esecuzione del lavoro e delle mansioni loro affidate, devono attenersi alle istruzioni ricevute.

Il livello attribuito ai lavoratori non li esonera dal prestare la propria opera per gli altri lavori e mansioni che venissero eventualmente loro

comandati, tenendo conto del livello di appartenenza, della capacità e dell'attitudine.

In caso di svolgimento di mansioni rientranti in livello superiore a quello di appartenenza, sarà corrisposto ai lavoratori in aggiunta alla retribuzione mensile già goduta e per tutta la durata dello svolgimento delle mansioni superiori, un importo pari alla differenza tra il minimo tabellare del livello superiore, e la retribuzione mensile di fatto percepita, esclusi gli aumenti periodici di anzianità, in quanto, ovviamente, tale differenza sussista.

Nella determinazione dell'importo di cui al comma precedente si terrà altresì conto della differenza dei valori del premio di produzione fisso mensile relativo ai diversi livelli e di cui al paragrafo 2), punto 19) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera".

Il lavoratore che per un periodo superiore a 2 mesi, anche non consecutivi, nel volgere di un anno sia adibito al disimpegno di mansioni proprie di un livello superiore a quello cui appartiene, sarà promosso al livello medesimo a tutti i conseguenti effetti.

Detto periodo è elevato a 3 mesi per lo svolgimento delle mansioni impiegate proprie dei livelli 1° super non quadro, 1° e 2°.

In caso di passaggio a livello superiore, la nuova retribuzione di fatto sarà determinata mediante assorbimento, fino a concorrenza del nuovo minimo, degli eventuali aumenti di merito e attribuendo gli eventuali aumenti periodici di anzianità già maturati, nel valore in cifra stabilito per il nuovo livello.

La Direzione provvederà a comunicare al lavoratore il suo passaggio a superiore livello a mezzo di comunicazione scritta nella quale saranno indicati:

- (a) il livello cui il lavoratore viene assegnato;
- (b) la nuova retribuzione mensile spettantegli suddivisa nei suoi elementi costitutivi.

Quando si tratti di sostituzione di un altro lavoratore per sua assenza temporanea dovuta a malattia, infortunio, gravidanza e maternità, aspettativa o servizio militare, il passaggio al livello superiore dovrà avvenire qualora l'assenza del sostituito divenga definitiva.

Disposizioni particolari per gli operai.

Nelle stazioni di lavoro ricoperte da una squadra di operai, in caso di assenza di un componente della squadra, gli altri lavoratori percepiscono anche la retribuzione normale dell'operaio mancante sino alla sua sostituzione, sempre che lo sostituiscano nelle sue mansioni in aggiunta a quelle loro proprie.

All'operaio turnista che, per esigenze di turno, venga adibito per almeno 3 giorni la settimana a mansioni proprie di un livello superiore a quello cui appartiene, sarà corrisposta per l'intera settimana la retribuzione afferente al livello superiore, fermi sempre restando gli aumenti di merito e di anzianità goduti nel livello di appartenenza.

11)

"Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato".

I passaggi di lavoratori dalla qualifica operaia a quella impiegatizia che siano stati o siano disposti dall'1.5.80 in poi non comportano la



risoluzione dell'originario rapporto di lavoro, che continuerà con il mantenimento dell'anzianità maturata a tutti i conseguenti effetti, ivi inclusi gli aumenti periodici di anzianità.

L'operaio al quale vengono temporaneamente e in via del tutto eccezionale affidate mansioni impiegate dovrà avere per quel periodo almeno il medesimo trattamento economico degli impiegati avventizi svolgenti analoghe mansioni, senza che il decorso a tutti gli effetti della sua anzianità da operaio resti interrotto.

12)

L'art. 30 (Orario di lavoro), l'art. 30 bis, l'art. 30 ter e l'art. 31 (Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni - maggiorazioni) e l'art. 32 (Riposo per i pasti) sono sostituiti dalla normativa seguente che per l'art. 32 (Riposo per i pasti) costituisce condizione di migliore favore.

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

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali, mentre per i lavoratori addetti a mansioni discontinue di cui al punto 9), per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre le 60 ore settimanali per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere, e 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 5 giorni di 8 ore ciascuno (dal lunedì al venerdì).

Ai soli fini contrattuali la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata, con decorrenza 1.1.93, in 39 ore settimanali, a tal fine utilizzando i riposi individuali di cui al comma 23) del presente articolo, con conseguente esclusione dei periodi di stagionalità.

Eventuali modifiche del regime di orario settimanale aziendali in atto (realizzazione delle 39 ore settimanali come media plurisettimanale e passaggio dalle 40 ore alle 39 e viceversa), in relazione a ragioni tecnico-organizzative e di mercato, saranno oggetto di confronto, nel rispetto dei criteri e delle indicazioni previste dal successivo comma 25), in un apposito incontro con la RSU che l'azienda dovrà attivare in ordine a tali programmazioni e dal godimento delle ore di riposo individuali - di cui al comma 23) del presente articolo, secondo i criteri stabiliti dai commi 23) e 25) - non utilizzati.

Le determinazioni dell'orario normale dei lavoratori farà salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi e agli impianti finalizzate alla migliore utilizzazione degli stessi.

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

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

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

Al di là dei casi previsti dal punto precedente, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno concordate preventivamente tra Direzione aziendale e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa, nei limiti di 80 ore annue 'pro capite'.

Per i lavori a turni avvicendati extra lavorazione barbabietola (es.: baritazione melassa, raffinazione greggio, produzione lievito e alcool, confezionamento prodotti, etc.), 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 come sopra con la RSU o con il Comitato esecutivo della stessa.

Nel caso di lavoro a turni, il lavoratore del turno cessante non potrà abbandonare il suo posto di lavoro se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

La Direzione aziendale concorderà con la RSU o con il Comitato esecutivo della stessa la distribuzione dell'orario di lavoro.

La Direzione aziendale provvederà ad affiggere in apposita tabella detto orario secondo le norme di legge.

Chiarimento a verbale.

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di 1 ora alla settimana dalla quantità di riposi individuali di cui al comma 23) del presente articolo e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Discende da quanto sopra che se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad 1 ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

\* \* \* \* \*

Fermo restando che agli effetti legali l'orario normale di lavoro è quello fissato dalla legge, si indicano come segue le percentuali di maggiorazione per prestazioni eccedenti le 40 ore settimanali, a turni, festive e notturne:

- (a) il lavoro straordinario prestato oltre la 40a e fino alla 48a ora settimanale è compensato con la maggiorazione del 40%;
- (b) il lavoro straordinario eccedente le 48 ore settimanali è compensato con la maggiorazione del 50%;
- (c) il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali in regime di

flessibilità viene compensato con la sola percentuale del 20%;  
(d) è considerato lavoro a turni quello svolgentesi su 2 o più turni avvicendati e viene compensato:

-con la maggiorazione del 10% per i turni diurni (tra le ore 6 e le 22);  
-con la maggiorazione del 30% per i turni notturni (tra le ore 22 e le 6).

Tali maggiorazioni si cumulano con quella del 40% prevista per il lavoro straordinario oltre la 40a e fino alla 48,2 ora settimanale (a + d), nonché con la percentuale del lavoro prestato in regime di flessibilità (c + d).

Le indennità per turni avvicendati competono a quei lavoratori che prestino attività continuativa a turno, avvicinandosi l'un l'altro agli stessi impianti e alla stessa lavorazione, e ciò anche nella ipotesi in cui gli orari nei turni non subiscano rotazione;

(e) è considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni festivi previsti dall'art. 34 (così come sostituito dal punto 13) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera", eccezion fatta per il S. Patrono durante il periodo di lavorazione, ovvero quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale compensativo e viene compensato con la maggiorazione del 60%;

(f) è considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino e viene compensato con la maggiorazione del 60%;

(g) il lavoro straordinario notturno effettuato tra le ore 22 e le 6 e il lavoro straordinario festivo sono compensati con la maggiorazione del 60%;

(h) il lavoro dei guardiani che prestano servizio solo di notte (tra le ore 22 e le 6) viene compensato con la maggiorazione del 10%;

(i) i lavoratori che, dopo aver compiuto il loro orario di lavoro, fossero chiamati dal loro domicilio fuori lavorazione in ore notturne, e in lavorazione, fuori del loro turno, saranno compensati:

per gli impiegati:

con la maggiorazione dell'80% sul valente orario della retribuzione normale mensile;

per gli operai:

con la maggiorazione dell'80% sulla retribuzione oraria normale, comprendendo nelle ore da compensarsi anche quelle del percorso da casa al luogo di lavoro e viceversa;

(l) a decorrere dall'1.1.93 è istituita la seguente maggiorazione: lavoro domenicale con riposo compensativo: 10%.

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. 66/03, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le 5 alle condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11, comma 2) del citato provvedimento (donne, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno d'età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio d'età inferiore a 3 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 d'età inferiore a 12 anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5.2.92 n. 104 e successive modificazioni).

L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle Organizzazioni sindacali di cui al comma 1), art. 12

del decreto legislativo. A tali Organizzazioni va anche estesa l'informativa di cui al comma 2) della disposizione sopra citata.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo vanno conteggiate sul valvente orario che si determina dividendo la retribuzione normale mensile per 174. Le ore non lavorate per ferie, congedo matrimoniale, festività nazionali e infrasettimanali, permessi retribuiti, malattie e infortuni saranno computate ai fini del calcolo dell'orario settimanale di lavoro. Le Parti confermano che le maggiorazioni di cui ai punti 9), 12) e 20) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera", in quanto comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto.

\* \* \* \* \*

In sostituzione delle ex festività abolite dalla legge n. 54/77 e DPR 28.12.85 n. 792 e del trattamento per le stesse previsto dall'Accordo interconfederale 25.1.77, 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 12simi nel senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

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

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

\* \* \* \* \*

1)

Fermo restando l'orario normale di 40 ore settimanali, il monte ore annuo di 68 ore di riduzione di cui al CCNL 22.6.87 è elevato, per tutti i lavoratori, a 72 ore a partire dall'1.1.93 e a 76 a partire dall'1.10.94 a titolo di riposi individuali.

Detta riduzione maturerà per 12simi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro; a tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.

2)

Per i lavoratori adibiti a lavoro su 3 turni a ciclo continuo - con riposi a scorrimento - durante la campagna bieticolo-saccarifera, è prevista l'ulteriore maturazione rispetto a quanto indicato al punto 1), di 8 ore di riduzione, a partire dall'1.10.94 a titolo di riposi individuali.

L'attribuzione di tali maggiori quote di riduzione d'orario a questi lavoratori dovrà essere disposta in proporzione diretta al periodo lavorato a ciclo continuo nell'anno solare.

A decorrere dall'1.1.05 i riposi per i lavoratori che prestano la loro attività su 3 turni per 6 giorni e su 3 turni per 7 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, etc.).

3)

A far data dall'1.1.96 a tutti i lavoratori che prestano la loro opera in turni normali 3x6 o 3x7 a ciclo continuo con riposi a scorrimento, sarà

attribuita una ulteriore riduzione di orario pari a 30 minuti primi per ogni turno notturno settimanale effettivamente lavorato. La riduzione di orario di cui al presente punto 3) sarà attribuita a titolo di riposi individuali.

Le riduzioni d'orario di cui sopra avverranno in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda, nonché per l'assenza obbligatoria per maternità.

Una diversa utilizzazione di tale ulteriore periodo di riduzione dell'orario individuale sarà oggetto tra la Direzione aziendale e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa di un esame che tenga conto delle necessità tecnico-produttive, dei periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali. La riduzione di cui al precedente comma non è cumulabile con quanto eventualmente già in atto o concordato a titolo analogo (permessi, ferie, etc.) e secondo modalità e criteri di cui al Protocollo d'intesa 22.1.83.

Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti legislativi sulla stessa materia anche se assunti in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana. Per quanto concerne la riduzione dell'orario di lavoro, nelle sue quantità e termini concordati, resta inteso infine che essa anche nei lievifici e nelle distillerie non dovrà incidere sulla continuità del ciclo produttivo e dei relativi turni.

\* \* \* \* \*

Programmazione annuale degli orari di lavoro.

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

L'esame di cui al precedente paragrafo, finalizzato a 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.

\* \* \* \* \*

Dichiarazione comune.

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

Flessibilità.

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva anche attraverso il migliore utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, 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 72 ore per anno solare o per esercizio. Fermo restando in ogni caso il nuovo limite orario di cui al comma precedente, sono fatte salve le intese già esistenti a livello aziendale sulla medesima materia.

In tali casi l'azienda informerà la RSU per esaminare preventivamente le esigenze anzidette ai fini di determinare la realizzazione per l'intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore settimanali entro il limite di 48 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori a 40 ore. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alla RSU.

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

Per le ore prestate oltre l'orario di 40 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 20% da liquidarsi nei periodi di superamento.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario anche agli effetti degli istituti contrattuali.

Le modalità applicative, relative all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione e RSU.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le Parti.

L'attuazione della flessibilità così come indicata è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

\* \* \* \* \*

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

Le Parti, nel confermare l'impianto normativo del punto 12) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possano essere attivati negoziati per la definizione di intese, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera azienda o a parti di essa, che prevedano il ricorso a soluzioni di orario ulteriori e diverse rispetto a quanto previsto dal suddetto punto 12).

Tali intese potranno anche individuare, per i dipendenti coinvolti, diverse articolazioni dell'orario di lavoro inferiori a quello del citato punto 12), correlando la distribuzione nel tempo, la durata e la remunerazione della prestazione.

Le suddette intese a livello aziendale potranno altresì consentire ai lavoratori interessati da prestazioni eccedenti quanto contemplato dal summenzionato punto 12) di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare anche individualmente nel rispetto delle esigenze aziendali e dentro 12 mesi dalla maturazione (ad esempio banca ore).

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

\* \* \* \* \*

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario - di cui al comma 2), art. 4, D.lgs. n. 66/03 - la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 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.

Dichiarazione a verbale.

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

Nota a verbale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le procedure per il calcolo medio del termine di durata massima dell'orario di cui all'art. 4, D.lgs. n. 66/03, non comportano variazione alcuna né del trattamento economico concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori, né della collocazione temporale del relativo pagamento.

Dichiarazione congiunta.

Le Parti, avendo tenuto conto in occasione del presente rinnovo della sopravvenienza del D.lgs. n. 66/03, convengono che con le clausole di cui sopra hanno inteso dare attuazione a quanto il decreto legislativo medesimo affida alla contrattazione collettiva.

13)

L'art. 34 (Giorni festivi, festività infrasettimanali e nazionali) è sostituito dal seguente:

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti tali dallo Stato a tutti gli effetti civili e cioè:

(a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;

(b) le festività nazionali del:

- 25 aprile
- 1° maggio
- 2 giugno

(c) le festività infrasettimanali del:

- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- lunedì dopo Pasqua
- Assunzione (15 agosto)
- Ognissanti (1 novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- S. Natale (25 dicembre)
- 26 dicembre

E' inoltre considerata festività il S. Patrono del luogo ove il dipendente lavora salvo quanto disposto dal punto 12), comma e), "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" (per le unità produttive ubicate nel comune di Roma la giornata del 29 giugno: SS. Pietro e Paolo).

Lo speciale trattamento economico previsto per gli operai per le festività nazionali e per le festività infrasettimanali, per il quale si fa riferimento alle norme di legge e agli accordi interconfederali che disciplinano la materia, viene esteso anche agli impiegati.

Per la festività del S. Patrono del luogo ove il dipendente lavora, sarà fatto al lavoratore il trattamento economico previsto per le festività infrasettimanali di cui alla lett. c) salvo quando detta festività cada in periodo di lavorazione. In detto caso, tra la Direzione e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa si concorderà altra giornata compensativa ad ogni effetto da stabilirsi in periodo di non lavorazione.

Qualora qualcuna delle festività infrasettimanali dovesse cadere di sabato o di domenica, tra la Direzione e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa si potrà concordare altra giornata compensativa ad ogni effetto: così pure qualora la ricorrenza del S. Patrono coincidesse con una festività nazionale o infrasettimanale.

Per quanto concerne le festività abolite con la legge 5.3.77 n. 54 e il DPR 28.12.85 n. 792, le 4 ex festività religiose sono state sostituite con i riposi individuali di cui al comma 20), punto 12) (Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera), mentre per la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, il lavoratore beneficerà del trattamento economico per le festività che coincidono con la domenica.

14)

L'art. 35 (Ferie) è sostituito dal seguente:

Tutti i lavoratori avranno diritto ogni anno ad un periodo di ferie retribuite come segue:

- 22 giorni per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti (per gli operai pari a 176 ore);
- 25 giorni per anzianità di servizio oltre i 3 anni compiuti (per gli operai pari a 200 ore).

Le ferie avranno normalmente carattere continuativo e la loro epoca sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo fra le Parti e, di norma, nel periodo compreso dalla fine all'inizio della campagna.



Dal computo delle ferie sono esclusi i giorni festivi e le assenze giustificate di qualsiasi natura.

Non è ammessa la rinuncia tacita o espressa delle ferie.

L'azienda può richiamare in via del tutto eccezionale l'assente prima del termine del periodo di riposo quando necessità di servizio lo richiedono, fermo restando il diritto del dipendente di completare il periodo stesso in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle eventuali spese di viaggio di andata ed eventuale ritorno.

Qualora il lavoratore nel suo periodo feriale fosse stato fuori sede avrà diritto al rimborso delle spese per andata ed eventuale ritorno.

In caso di sopravvenuta malattia durante il periodo delle ferie, è sospeso il periodo feriale con decorrenza dalla data della presentazione o dell'invio del certificato medico.

Nel caso di concessione di ferie collettive, al lavoratore che non ha maturato il diritto alle ferie intere spetterà la frazione proporzionale ai mesi interi di servizio.

Ai fini della maturazione del diritto alle ferie, il periodo di servizio superiore ai 15 giorni sarà considerato mese intero. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente avrà diritto alla corrispondente indennità sostitutiva in proporzione ai 12 mesi maturati. I periodi di ferie fruiti con durata settimanale incideranno sulla spettanza nella misura di 5 giorni.

Nota a verbale.

Le ferie sono godute in via posticipata, ma esse maturano via via dal 1° mese di servizio, senza alcuna carenza. Da ciò discende che, nel passaggio da uno scaglione ad un altro, dal giorno successivo alla scadenza dello scaglione inferiore comincia a maturare l'aliquota relativa allo scaglione superiore e in caso di necessità di valutare la frazione di ferie sarà a tale nuovo scaglione che ci si dovrà riferire.

Es.: Operai: fino al compimento del 3° anno: ore 176 all'anno; dal 1° giorno del 4° anno comincia a decorrere la misura di ore 200.

Dichiarazione comune.

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

Norma transitoria.

Restano ferme le condizioni di miglior favore acquisite dagli impiegati in forza che abbiano maturato, all'1.8.74, il 10° anno di anzianità di servizio o che abbiano maturato tale anzianità entro il 31.7.76.

L'art. 47 (Malattia e infortunio non sul lavoro) e l'art. 48 (Infortunio sul lavoro) sono sostituiti dal seguente:

#### A) INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro, quando anche consenta la continuazione della normale attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le cure di soccorso immediato ed effettuate le denunce di legge.

Conservazione del posto.

In caso di infortunio sul lavoro, come pure in caso di malattia contratta in servizio per causa di servizio, i lavoratori non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato avranno diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica o comunque per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

Trattamento economico.

In caso d'infortunio sul lavoro per il quale intervenga l'INAIL, l'azienda corrisponderà all'operaio non in prova, dal 1° giorno di assenza dal lavoro e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea erogata dal predetto Istituto assicuratore, una integrazione di tale indennità in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale.

Tale integrazione, qualora nei periodi di lavorazione della barbabietola la prestazione complessiva fosse prestabilita in 48 ore settimanali distribuite in 6 giorni non in regime di flessibilità (cfr. paragrafo c) del punto 12), si riferirà all'intera predetta complessiva prestazione.

I lavoratori infortunati sul lavoro avranno diritto alla corresponsione della retribuzione normale dell'intera giornata in cui è avvenuto l'infortunio.

I lavoratori che fossero trattenuti per prestare la loro opera di assistenza o soccorso saranno retribuiti per tutto il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Agli impiegati le aziende corrisponderanno o integreranno la normale retribuzione fino alla guarigione clinica o alla dichiarazione di invalidità.

#### B) MALATTIE E INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata anche telefonicamente all'azienda entro 4 ore dall'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e, per i lavoratori turnisti, entro l'inizio del turno al quale doveva essere adibito il lavoratore interessato e comunque non oltre l'inizio del turno successivo, salvo il caso di giustificato impedimento, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

L'assenza deve essere comprovata mediante presentazione di certificato medico non oltre 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Così come previsto dalla legge 30.4.62 n. 283 e dal successivo Regolamento del 26.3.80 n. 327, i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico dal quale risulti

che gli stessi non presentano pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, comma 3), legge 20.5.70 n. 300.

Conservazione del posto - Periodo di comporta.

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro regolarmente accertati, i lavoratori non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato avranno diritto alla conservazione del posto per i periodi di tempo di seguito indicati (purché non si trovino in stato di preavviso per già comunicato licenziamento o dimissioni):

- (a) anzianità fino a 5 anni compiuti - mesi 6
- (b) anzianità oltre i 5 anni - mesi 12

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

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

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

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

Alla scadenza dei termini sopraindicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti della misura del preavviso e della rivalutazione del TFR maturato al momento di fine comporta.

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.

Nota a verbale n. 1

Nel rapporto di lavoro part-time orizzontale i periodi di conservazione del posto in caso di più assenze, riferiti ad un arco temporale di 24 mesi, saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi e con criteri di proporzionalità.

Nel rapporto di lavoro part-time verticale il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 24 mesi nel caso di più assenze, verrà riproporzionato a livello aziendale in relazione alla durata della prestazione concordata. Detto periodo non

potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata.

Trattamento economico.

Operai.

Le aziende integreranno senza carenza alcuna fino ad un massimo di 6 mesi il trattamento economico percepito dagli operai ammalati, in base alle norme legislative in materia di assistenza malattia, con un importo giornaliero fino al raggiungimento del 100% della retribuzione normale.

Per gli operai ammalati aventi un'anzianità di oltre 5 anni compiuti si prevede un trattamento economico pari al 50% della retribuzione normale fino ad ulteriori 6 mesi di malattia.

Tale integrazione, qualora nei periodi di lavorazione della barbabietola la prestazione complessiva fosse prestabilita in 48 ore settimanali distribuite in 6 giorni non in regime di flessibilità (cfr. paragrafo c) del punto 12), si riferirà all'intera predetta complessiva prestazione.

Impiegati.

Resta ovviamente fermo nelle sue forme, modalità e limiti, il trattamento economico degli impiegati. Detto trattamento economico, fermo restando i nuovi periodi di conservazione del posto, resta, quindi, riferito agli scaglioni del precedente CCNL 12.7.74.

La normale retribuzione per gli impiegati sarà quindi corrisposta per:

- 6 mesi fino a 5 anni di anzianità
- 8 mesi da oltre 5 fino a 10 anni di anzianità
- 12 mesi oltre 10 anni di anzianità

Disposizioni comuni per la malattia e gli infortuni sul lavoro e non.

Al termine del periodo di assenza dal lavoro il lavoratore dovrà presentarsi alla Direzione aziendale per ricevere disposizioni relativamente alla ripresa del proprio lavoro: la Direzione prima di riammetterlo in servizio potrà sottoporlo a visita medica di controllo da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico onde accertarne l'idoneità fisica.

Ove dalla malattia o dall'infortunio derivi una minorazione parziale della capacità lavorativa del lavoratore, le condizioni del rapporto di lavoro potranno essere adeguatamente modificate in relazione alla minorata capacità lavorativa del lavoratore stesso.

I periodi di malattia e della inabilità al lavoro verranno computati a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, nei limiti di cui al comma 4), punto B) del presente articolo.

Le aziende possono richiedere il controllo delle assenze per infermità attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

Ai lavoratori non in prova con contratto a tempo determinato, il trattamento di malattia o infortunio di cui al presente articolo sarà applicato, in conformità delle vigenti disposizioni di legge, sino alla scadenza del termine prefissato. In caso di malattia l'integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica da parte dell'INPS e comunque sempre non oltre la scadenza del termine prefissato.

Le aziende anticiperanno, in conformità e nei limiti delle vigenti norme di legge, anche le indennità a carico degli istituti assicuratori, a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte degli istituti predetti o altro sistema analogo.

Reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal 1° giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 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 e 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 d'infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 68. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

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

Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza.

#### A) PATOLOGIE DI PARTICOLARE GRAVITA'

Per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori in condizioni di:

- uremia cronica
- talassemia ed emopatie sistematiche
- neoplasie

si fa anzitutto riferimento alla prassi INPS applicativa delle disposizioni assistenziali vigenti.

Al di fuori dell'ambito entro il quale dette disposizioni ravvisino uno stato morboso assistibile, le aziende concederanno compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che denuncino le condizioni sopra indicate, permessi ai sensi dell'art. 40 del vigente CCNL. Analoghi permessi, sempre ai sensi dell'art. 40 del presente CCNL, potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

La richiesta dei permessi di cui sopra va formulata con congruo anticipo.

#### B) STATI DI TOSSICODIPENDENZA

I permessi di cui al precedente punto A) potranno essere anche accordati,

sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti per i quali vi sia la documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del SSN o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni o ancora presso sedi o Comunità terapeutiche.

Fermo restando quanto sopra, ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (DPR 9.10.90 n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i Servizi sanitari delle USL e di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal Servizio pubblico per le tossicodipendenze e il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro 7 giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta l'azienda potrà concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a 4 mesi.

Durante i suddetti periodi di aspettativa, che non sono frazionabili e che potranno essere concessi una volta sola, non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

In occasione dei suddetti periodi di aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

FEDERALIMENTARE e le Associazioni del Settore e le Organizzazioni sindacali stipulanti (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) convengono di studiare una proposta, da sottoporre congiuntamente al Consiglio di amministrazione INPS, che definisca specifiche forme di assistenza economico-sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato

che richieda interventi di cura e di assistenza.

Nota a verbale.

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge n. 297/82, su richiesta del lavoratore l'azienda concederà l'anticipazione del TFR per le spese da sostenere per le patologie di cui ai precedenti punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza).

16)

L'art. 50 (Modalità di corresponsione della retribuzione) è sostituito dal seguente, che sostituisce pure il "Chiarimento a verbale" (Mensilizzazione) dell'art. 51 (Minimi tabellari mensili):

Trattamento economico-modalità di corresponsione.

1) Composizione della retribuzione:

A tutti gli effetti del presente contratto si conviene:

(1) per retribuzione di fatto si intende l'importo risultante dalla somma dei seguenti elementi:

- (a) minimo tabellare contrattuale riferito al livello di appartenenza
- (b) eventuali aumenti di merito
- (c) eventuali aumenti periodici di anzianità

(2) Per retribuzione normale si intende l'importo risultante dalla somma dei seguenti elementi:

- (a) retribuzione di fatto come sopra definita
- (b) quote consolidate dell'indennità di contingenza

(3) Per retribuzione globale si intende l'importo risultante dalla somma dei seguenti elementi:

- (a) retribuzione normale come sopra definita;
- (b) tutte le indennità continuative e di ammontare determinato, concessioni in natura che abbiano carattere di retribuzione, nonché eventuali retribuzioni a percentuali.

Nelle retribuzioni di fatto, normale, globale di cui sopra, si terrà conto anche del premio di produzione fisso mensile di cui al paragrafo 2), punto 19) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" per i riflessi su tutti gli istituti contrattuali, eccezion fatta, ovviamente, per i seguenti istituti:

- aumenti periodici di anzianità (punto 17), Disp. spec.)
- indennità maneggio denaro (punto 20), Disp. spec.)
- compenso per trasferimento (punto 22), Disp. spec.)
- maggiorazione di zona (punto 28) Disp. spec.)
- indennità stazioni disagiate (art. 57)

2) Minimi tabellari contrattuali.

I minimi tabellari contrattuali sono quelli risultanti dall'art. 51.

Per la determinazione della quota oraria della retribuzione normale si

divide la retribuzione normale mensile per 174.

### 3) Modalità di corresponsione della retribuzione.

La corresponsione della retribuzione verrà effettuata a periodi mensili, secondo le consuetudini e avverrà con l'osservanza delle modalità di legge.

Le retribuzioni mensili di cui alle corrispondenti tabelle dell'art. 51 si realizzano con una prestazione lavorativa di 40 ore settimanali. Le ore non lavorate per ferie, congedo matrimoniale, festività nazionali e infrasettimanali, permessi retribuiti, malattia e infortunio saranno computate ai fini del calcolo dell'orario settimanale di lavoro.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte non contestata. Agli operai sarà corrisposto, se richiesto, un acconto pari a circa il 90% della quota parte della retribuzione normale mensile relativa alle prestazioni effettuate.

Non saranno accettati reclami sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta-paga o prospetto, nonché sulla qualità della moneta se non all'atto del pagamento.

### 4) Danni e trattenute per risarcimento.

I danni che importino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena venuti a conoscenza dell'azienda e le relative trattenute saranno fissate in rapporto all'entità del danno arrecato e alle circostanze in cui esso si è verificato.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere rateizzata in modo da non superare il 10% della retribuzione normale, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

17)

L'art. 53 (Aumenti periodici di anzianità) è sostituito dal seguente:

I lavoratori, a partire dall'1.5.80, 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 5 aumenti biennali periodici di anzianità in cifra fissa, negli importi unitari consolidati per i singoli livelli di inquadramento di cui alla tabella sotto riportata (cfr. Accordo 12.6.97)).

Il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati prima dell'1.6.95 è considerato utile ai fini del raggiungimento del numero massimo degli aumenti periodici previsti dal comma 1) del presente articolo.

Per i lavoratori che al 31.5.80 avevano maturato tutti gli scatti previsti dalla precedente regolamentazione contrattuale, l'anzianità utile per la maturazione dei 5 nuovi scatti inizia a decorrere dall'1.6.80.

Per i lavoratori che al 31.5.80 non avevano maturato tutti gli scatti previsti dalla precedente regolamentazione contrattuale, il primo dei 5 nuovi scatti decorre allorquando è stato maturato il biennio, computandosi a tale effetto la frazione di biennio già trascorsa al 31.5.80.

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 5 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 comma 1), fermo restando, peraltro, che non potrà essere peggiorato il trattamento complessivamente goduto dal lavoratore nella località di provenienza.

Nota a verbale.

Per gli aumenti periodici di anzianità maturati fino al 30.4.80 e consolidati in cifra (scatti consolidati) non si effettuerà, ovviamente, alcun calcolo o ricalcolo riferito ai minimi e indennità di contingenza secondo la precedente normativa contrattuale.

Dichiarazione.

Le Parti riconoscono e si danno reciprocamente atto che con il nuovo sistema retributivo (conglobamento dell'elemento aggiuntivo e dei 34 punti di contingenza, trasferimento nei minimi di vari addendi retributivi, riparametrazione dei minimi) e con la contestuale riforma dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità si è realizzato un sistema globalmente più favorevole per la generalità dei lavoratori.

18)

L'art. 54 (Tredicesima e quattordicesima mensilità) è sostituito dal seguente:

Tredicesima mensilità.

In occasione della ricorrenza del S. Natale l'azienda corrisponderà ai lavoratori una 13a mensilità (174 ore) di retribuzione normale, compresa l'eventuale indennità di mensa.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno il lavoratore avrà diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato: a tal fine il periodo di servizio superiore ai 15 giorni sarà considerato mese intero.

Le assenze dal lavoro per malattia, infortunio o permessi retribuiti non

danno luogo a decurtazione della 13a mensilità.

La 13a mensilità verrà corrisposta qualche giorno prima della ricorrenza natalizia.

Gratifica speciale o quattordicesima mensilità.

A tutti i lavoratori verrà riconosciuta una gratifica speciale nella misura di 226 ore di retribuzione normale.

La corresponsione di tale gratifica avverrà unitamente alla retribuzione di giugno di ogni anno in unica soluzione.

A coloro che saranno stati presenti durante tutto il periodo 1 luglio-30 giugno la gratifica sarà corrisposta integralmente nella misura sopra indicata, mentre essa sarà frazionata in 12simi in proporzione ai mesi di effettivo servizio nei casi d'inizio, interruzione o sospensione del rapporto di lavoro durante il periodo stesso.

A tal fine il periodo di servizio superiore ai 15 giorni è considerato mese intero. Le assenze dal lavoro per malattia, infortunio o permessi retribuiti non danno luogo a decurtazione della 14a mensilità.

Protocollo aggiuntivo n. 1

La retribuzione, inerente la 13a e 14a 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.

Protocollo aggiuntivo n. 2

Per quanto concerne la determinazione delle voci retributive da calcolare sulla 14a mensilità per la parte eccedente le 174 ore secondo questa condizione di miglior favore esclusiva del settore saccarifero si fa rinvio alle intese assunte e da quanto a suo tempo disposto e operativamente attuato per il calcolo sulla 14a medesima, nel limite mensile di 174 ore, della voce "Premio di produzione fisso mensile" di cui al paragrafo 2), punto 19) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera".

19)

L'art. 6 (Contrattazione aziendale) e l'art. 55 (Premio per obiettivi) sono sostituiti dal seguente:

"Contrattazione aziendale-premio di produzione e premio per obiettivi".

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

In applicazione degli Accordi di settore 13.1.94 e 12.5.94, soggetti negoziali di parte sindacale per la trattativa aziendale sono le RSU e, secondo le indicazioni fornite dal Protocollo 20.12.93 e la prassi esistente, le strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

1)

E' stabilito un premio di £ 91 per ogni quintale peso netto di zucchero prodotto. Detto premio sarà ripartito fra tutti gli operai e impiegati di fabbrica nella stessa misura e a seconda delle giornate di presenza in fabbrica per ogni operaio o impiegato, stabile o 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 pure sarà di £ 36,40 per quintale di zucchero raffinato - peso netto - e verrà ripartito fra gli operai e impiegati in relazione alle giornate di presenza al lavoro nel periodo a cui si riferisce il premio liquidato.

Quando il sugo denso o altri semilavorati vengano prodotti da una fabbrica e trasferiti per essere raffinati ad altra fabbrica, il premio di produzione complessivo viene stabilito in £ 127,40 per ogni quintale peso netto di zucchero raffinato da ripartirsi tra gli addetti alle 2 fabbriche interessate in ragione di £ 63,70 per ciascuna.

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 di £ 36,40 per ogni ettanidro di alcool prodotto e da quelli dei lievifici un premio di £ 36,40 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 a 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 2 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:

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

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 13a mensilità e sulla gratifica speciale o 14a mensilità, nonché sulla gratifica venticinquennale.

3)

In conformità all'Accordo stipulato in sede nazionale il 13.1.94 è, infine, concordata l'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 valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Tale contrattazione sarà esclusivamente quella avente ad oggetto premi per obiettivi con le seguenti caratteristiche:

a)  
in coerenza con le strategie dell'impresa e con quanto previsto al punto 3) del capitolo "Assetti contrattuali" dell'Accordo interconfederale 23.7.93 confermato dal Protocollo 1.2.99, che si intende integralmente richiamato, 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 redditività, di produttività, di competitività, di qualità. 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 del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del richiamato Protocollo 23.7.93;

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

La durata degli accordi economici di cui al presente punto è di 4 anni e la contrattazione per il loro rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni e, pertanto, essendo stata attivata nelle sue varie componenti e conclusa nelle aziende del comparto saccarifero per la prima volta in attuazione dell'Accordo di settore 13.1.94 - nel corso del suddetto anno, rinnovata nel 1998 e 2002, la predetta contrattazione non potrà comunque avere luogo prima del gennaio 2006. La piattaforma per il rinnovo del contratto aziendale sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 2 mesi prima della sua scadenza.

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 2 mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo dell'accordo precedente e, comunque, fino a 1 mese successivo alla sua scadenza.

A far data dall'1.1.02, le aziende che non abbiano in passato (\*) realizzato la contrattazione del premio per obiettivi di cui al presente articolo, erogheranno in sostituzione dello stesso il premio di cui alla tabella di seguito riportata:

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

A far data dall'1.1.06, l'erogazione di cui al comma 4), n. 4, punto 19) delle Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera verrà incrementata come segue, restando invariate le modalità di erogazione e di computo:

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori

dell'industria alimentare 2003-2007").

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 onnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 297/82 e in applicazione dell'art. 73 del presente CCNL, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

(\*) Per quanto riguarda la normativa antecedente all'1.1.02, si rinvia alle disposizioni contenute nel punto 19), n. 4) delle Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera, sostitutivo dell'art. 55, CCNL dell'industria alimentare 5.6.99.

Nota a verbale.

Qualora FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali, concordare condizioni meno onerose di quelle previste nei commi 1), 2), 3) del presente paragrafo 4) e nella tabella ivi richiamata, tali condizioni si intendono estese alle aziende rappresentate dalle Associazioni industriali firmatarie del presente CCNL.

Norma transitoria.

Qualora la normativa di legge sul trattamento contributivo delle erogazioni aziendali di cui al punto b) del presente articolo entri in vigore successivamente alla stipulazione degli accordi aziendali, verranno effettuati, laddove necessari, gli adattamenti tecnici per ricondurre le relative erogazioni economiche ai criteri della sopravvenuta normativa di legge, in coerenza con gli obiettivi assunti dal citato Protocollo 23.7.93, in un quadro di invarianza delle erogazioni nette previste per i dipendenti al conseguimento dei risultati realizzati sulla base dei programmi di cui alla lettera a) del presente articolo.

La suddetta invarianza si riferisce esclusivamente alla particolare contribuzione di cui al Protocollo 23.7.93. Ciò significa che, in caso di innovazioni legislative sul fronte fiscale o su quello contributivo ma non riconducibili alla normativa richiamata, tale invarianza non potrà essere invocata.

20)

L'art. 56 (Indennità maneggio denaro-cauzione) è sostituito dal seguente:

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

21)

L'art. 59 (Trasferte) è sostituito dal seguente:

Al lavoratore inviato in trasferta per ragioni di servizio spetterà il rimborso di tutte le spese a base di lista oppure un forfait-diararia salvo che l'azienda provveda direttamente all'alloggio e/o ad un servizio di mensa.

Il rimborso delle spese a base di lista comprende le spese di viaggio, di vitto e di pernottamento da documentarsi, nonché di quelle minori spese che pure devono venire dettagliate; questo tipo di rimborso trova normalmente applicazione per brevi missioni. Il forfait-diaria vigente dall'1.1.99 fino al 30.6.99 è stabilito nei seguenti importi:

(a) £ 62.924 giornaliera per trasferte che comportino il consumo di 2 pasti (£ 18.877 a pasto) e il pernottamento fuori residenza (£ 25.170) oltre il rimborso delle spese di viaggio andata-ritorno con mezzi pubblici per una sola volta;

(b) £ 19.017 giornaliera per trasferte che comportino il solo consumo di un pasto fuori residenza, oltre al rimborso delle spese di viaggio giornaliera andata-ritorno con mezzi pubblici.

A decorrere dall'1.7.99 tali importi giornalieri saranno maggiorati di £ 360 e di £ 125 giornaliera moltiplicate per la differenza, calcolata sino al 2° decimale, tra i valori medi dell'indice ufficiale costo-vita ISTAT, da riconoscere all'inizio di ogni semestre solare.

Per i casi che non rientrassero in quelli sopra previsti il forfait-diaria si concorderà tra la Direzione e l'interessato.

Nessun lavoratore può rifiutarsi di essere inviato in missioni o trasferte per ragioni di servizio, salvo motivo di giustificato impedimento.

In caso di controversia per trasferte di durata prevista non inferiore a 3 mesi si procederà ad un esame preventivo con la RSU o con il Comitato esecutivo della stessa.

Il lavoratore che ritenga, per giustificato impedimento, di trovarsi nella condizione di non poter aderire alla disposizione dell'azienda di essere inviato in trasferta, potrà farsi assistere in sede di controversia dalla RSU o dal Comitato esecutivo della stessa per l'esame della validità delle motivazioni addotte.

Le indennità forfettarie concordate tra le Parti interessate non hanno natura retributiva anche se corrisposte con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili e diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

Le Parti confermano che le indennità così come disciplinate nel comma precedente continuano ad essere escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

22)

L'art. 60 (Trasferimenti) è sostituito dal seguente:

Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

La Direzione aziendale, preventivamente al trasferimento, esporrà al lavoratore interessato le motivazioni che lo determinano, consultandolo al fine della migliore conoscenza delle sue situazioni personali e familiari per prenderle, ove esistano, nella debita considerazione.

Qualora l'azienda intenda risolvere il rapporto di lavoro del lavoratore che rifiuti il trasferimento ad altra sede o unità produttiva nei termini del presente articolo, procederà alla liquidazione dell'interessato corrispondendogli quanto previsto agli artt. 72 e 73 (così come rispettivamente sostituiti dai punti 24) e 25) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera"); tuttavia il lavoratore interessato in caso di controversia potrà chiedere un esame preventivo tra la Direzione e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa

e solo dopo l'esaurimento di tale esame la risoluzione del rapporto di lavoro potrà divenire operante.

Il trasferimento non può peggiorare il trattamento complessivamente goduto dal lavoratore nella località di provenienza.

Al lavoratore trasferito, salvo miglior trattamento in uso presso le singole aziende, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, etc.), nonché il rimborso di quelle eventuali maggiori spese per assicurazioni, buonuscite, allacciamenti (luce, gas, acqua, etc.), scissione di contratto di locazione di cui, in conseguenza del trasloco, venisse ad essere gravato nei confronti della vecchia residenza, previi opportuni accordi con l'azienda.

Oltre a quanto sopra, al trasferito che già fruiva di alloggio affittatogli dall'azienda questa gli assegnerà alle stesse condizioni analogo alloggio; negli altri casi l'azienda, ove abbia la disponibilità di alloggio, lo metterà a disposizione ad equo canone, in caso contrario terrà conto della eventuale maggiore spesa del lavoratore per il fitto di un alloggio corrispondente nelle caratteristiche a quello da lui abitato nella località di provenienza.

Al lavoratore trasferito verrà versato, a titolo d'indennizzo straordinario 'una tantum', un importo equivalente a 120 ore di retribuzione normale e in aggiunta 40 ore di retribuzione normale per ogni familiare a carico. Se il lavoratore è celibe e senza familiari a carico l'indennizzo straordinario sarà equivalente a 100 ore di retribuzione normale.

Nell'eventualità di licenziamento del dipendente già trasferito spetterà allo stesso il rimborso di tutte le spese previste al 4° capoverso del presente articolo per il ritorno alla residenza di provenienza.

In caso di decesso del dipendente il rimborso di tali spese spetterà ai suoi familiari.

23)

L'art. 62 (Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro) è sostituito dal seguente:

In applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 626 del 19.9.94, dall'Accordo interconfederale 22.6.95, nonché dell'Accordo nazionale 26.10.95 tra FEDERALIMENTARE - FAI, FLAI, UILA - le cui disposizioni si intendono integralmente richiamate - e in relazione alle competenze ivi attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, la disciplina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel settore saccarifero è la seguente.

#### 1) RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA (RLS)

In ciascuna unità produttiva sarà eletto/designato un RLS, all'interno delle RSU previste con un massimo di 6 componenti.

L'elezione/designazione del RLS dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda e ad ASSOZUCCHERO. L'azienda ne darà notizia all'associazione territoriale competente.

#### 2) MODALITA' E PROCEDURE PER L'ELEZIONE O DESIGNAZIONE DEL RLS

Per quanto concerne le modalità e le procedure per l'elezione o designazione del RLS, si intendono qui richiamate le disposizioni sulla

materia di cui all'Accordo interconfederale 22.6.95, nonché quanto stabilito dal punto b) dell'Accordo ASSOZUCCHERO/FAI-FLAI-UILA 12.5.94 circa i tempi di elezione, con esclusione, quindi, dei periodi di campagna bieticolo-saccarifera.

### 3) PERMESSI

Il RLS, per l'espletamento della sua attività, ha diritto a 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.

I permessi retribuiti per la formazione del RLS sono fissati in 32 ore 'pro capite', nelle quali dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

### 4)

Per tutto quanto non previsto nel presente punto 23) delle "Disposizioni specifiche", si fa concorde rinvio alle norme dell'Accordo interconfederale 22.6.95.

Protocollo aggiuntivo.

Le Parti concordano che ulteriori eventuali seminari formativi dei RLS saranno tenuti, con onere economico a carico della parte datoriale, a livello settoriale nazionale, date le caratteristiche del comparto che rendono improbabili aspetti di formazione specifica a livello di territorio.

Detto seminario vedrà la presenza anche delle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori, di ASSOZUCCHERO e dell'Osservatorio di settore.

Nota a verbale.

Le Parti convengono di dar seguito, attraverso l'Osservatorio nazionale del settore saccarifero, alle determinazioni del Gruppo di lavoro costituito nell'ambito dell'Osservatorio nazionale del settore alimentare, incaricato di recepire nel settore alimentare le linee-guida sulla sicurezza sul lavoro concordate con UNI da CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL.

Le Parti si adopereranno affinché le aziende fino a 100 dipendenti facciano ricorso alla formazione finanziata dall'INAIL.

### 24)

L'art. 72 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni) è sostituito dal seguente:

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, salvo il caso previsto dall'art. 70, i cui termini sono stabiliti come segue:

Impiegati:

di 1° livello super e 1° livello:

-4 mesi, se ha prestato servizio per un periodo di tempo non inferiore a 2 anni;

-2 mesi, se ha prestato servizio per meno di 2 anni;



di altri livelli:

- 3 mesi, se ha prestato servizio per un periodo di tempo non inferiore a 2 anni;
- 1 mese, se ha prestato servizio per meno di 2 anni;

Operai:

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

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 16° giorno del mese in corso se la disdetta è data nella 1a quindicina del mese; dal 1° giorno del mese successivo, se la disdetta è data nella 2a 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.

Norma transitoria.

Per quanto concerne gli ex maestri d'opera in forza al 31.7.74, resta salva 'ad personam' la misura del preavviso in ragione di 1 mese (174 ore).

Per essi resta pure salva 'ad personam' la decorrenza del termine del preavviso:

-dal 16° giorno del mese in corso se la disdetta è data nella 1a quindicina del mese;

-dal 1° giorno del mese successivo se la disdetta è data nella 2a quindicina del mese.

25)

L'art. 73 (Trattamento di fine rapporto - anticipazioni) è sostituito dal seguente:

In ogni caso di risoluzione del rapporto, al lavoratore compete il TFR previsto dalla legge n. 297 del 29.5.82.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al comma 1) del vigente art. 2120 CC è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale;
- aumenti periodici di anzianità e scatti consolidati;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- contingenza ex lege n. 297/82;
- premio di produzione (nn. 1 e 2 - punto 19 "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera");
- ERS (per i VVPP);
- indennità di turno continuativa di cui all'art. 31;
- cottimi;
- provvigioni, interessenze, target e incentivi di carattere non occasionale per i VVPP;
- 13a e 14a mensilità;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di alloggio;
- indennità maneggio denaro;
- indennità sostitutiva generi in natura;
- parte tassabile della diaria per i VVPP.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previsti dal comma 3), art. 2120 CC. La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

\* \* \* \* \*

Ove il lavoratore divenga comunque invalido (il raggiungimento dei limiti dell'età pensionabile costituisce presunzione di invalidità) avrà diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Nota a verbale n. 1

Nel caso di licenziamento per raggiungimento dei limiti dell'età pensionabile non si darà luogo all'applicazione della procedura prevista dall'Accordo interconfederale 29.4.65 sui licenziamenti individuali.

Nota a verbale n. 2

Per quanto concerne l'indennità di anzianità maturata al 31.5.82 e accantonata in forza della citata legge n. 297/82 si fa integrale richiamo alla normativa di cui al punto 18) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" del precedente contratto 31.5.80 e corrispondente "Protocollo aggiuntivo".

Protocollo aggiuntivo.

Per i lavoratori in forza al 15.7.77, l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di £ 30.000 già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 15.7.77 a titolo di anticipazione su detta indennità senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori in forza al 31.5.80 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma - se dovuta - di £ 30.000 di cui al comma 1) del presente protocollo aggiuntivo, nonché dalla somma di £ 60.000 già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 31.5.80 a titolo di anticipazione su detta indennità senza distinzione per categoria e/o anzianità.

#### ANTICIPAZIONI

La richiesta di anticipazione sul TFR 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 n. 297/82, 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 legge n. 297/82 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 (vedasi allegato 7 al CCNL industria alimentare);

-ai sensi della legge n. 53/00, 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;

-per le spese da sostenere per le patologie di cui ai punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza) del punto 15) delle Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera.

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

26)

L'art. 10 (Aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire incarichi sindacali provinciali o nazionali) è sostituito dal seguente:

La concessione di aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali è

regolata dall'art. 31, legge 20.5.70 n. 300. Oltre a quanto sopra, in caso di giustificata e comprovata necessità, l'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, un periodo di aspettativa fino a 1 anno.

Durante tale periodo di assenza per aspettativa sarà sospesa, nei confronti dell'interessato, la decorrenza e la corresponsione di ogni competenza contrattuale.

Il periodo di aspettativa sarà considerato utile ai fini dell'aggiornamento dell'importo del TFR maturato all'inizio della aspettativa stessa, secondo i coefficienti degli indici ISTAT per il periodo predetto.

#### NORME INTEGRATIVE

27)

##### "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 a 1 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 d'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, etc.) detto riconoscimento si intende esteso, a favore dei lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente contratto, anche all'istituto della gratifica venticinquennale.

28)

##### "MAGGIORAZIONI DI ZONA"

Per i comuni di Genova, Milano e Roma i minimi tabellari saranno maggiorati del 2% per gli operai e del 3% per gli impiegati.

29)

##### "ASSICURAZIONE CONTRO I RISCHI DEL LAVORO"

Fermo l'obbligo delle assicurazioni di legge per gli impiegati di fabbrica che vi sono soggetti, l'azienda dovrà provvedere a sue spese alla assicurazione dei propri impiegati di fabbrica contro i rischi inerenti il lavoro da essi compiuto.

Detto impegno da parte dell'azienda vale sino ai limiti di età che sono accettati dagli Istituti di assicurazione.

Il capitale da assicurarsi non potrà essere inferiore:

- (a) a 5 annualità di retribuzione normale per il caso di morte;
- (b) a 6 annualità di retribuzione normale per il caso di invalidità permanente.

Con l'accensione della polizza suddetta e la regolare tempestiva corresponsione dei premi l'azienda sarà manlevata da ogni e qualsiasi responsabilità sul buon fine del contratto di assicurazione.

Ad ogni variazione dello stipendio di fatto dell'impiegato dovrà corrispondere, a cura dell'azienda, un proporzionale aggiornamento della relativa polizza.

Nel caso in cui l'azienda non ottemperasse all'impegno di cui sopra, sarebbe responsabile in proprio della garanzia degli importi di cui ai punti a) e b).

30)

"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 3° 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.

31)

"PROFESSIONALITA' 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.

32)

"QUADRI" (la presente integrazione completa il testo dell'art. 23).

Circa i lavoratori degli zuccherifici da attribuire alla qualifica di Quadro secondo le norme dell'art. 23 del contratto, se ne indicano i profili come segue:

- il responsabile e coordinatore dei vari servizi tecnico-produttivi di campagna e intercampagna;
- il responsabile e coordinatore dei vari servizi amministrativi di campagna e intercampagna;
- il responsabile e coordinatore in stabilimenti produttivi dei servizi agricoli di campagna e intercampagna

che prestino la loro attività in unità operative aventi le caratteristiche indicate nella declaratoria contrattuale del 1° livello super.

33)

"MENSE AZIENDALI"

Periodo di intercampaña.

Per quanto concerne l'istituto della "mensa" durante il periodo di intercampaña si fa rinvio agli accordi in vigore in sede aziendale.

Periodo di campagna.

A far data dalla campagna saccarifera 1988, l'istituto della "mensa" diverrà operativo anche durante la campagna saccarifera medesima, secondo gli accordi che saranno raggiunti fra la Direzione aziendale e la RSU, a livello di azienda o di gruppo, con l'assistenza di ASSOZUCCHERO e FAI-FLAI-UIIA.

Data la particolare situazione di fatto esistente nel periodo suddetto si conviene che, nelle predette intese, dovranno essere seguiti in termini operativi gli indirizzi tutti già consensualmente fissati nell'Accordo nazionale integrativo 31.7.83 che si intende qui trascritto in ogni sua parte.

\* \* \* \* \*

Premesso che la commutabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'Accordo interconfederale 20.4.56, recepito in legge con DPR 14.7.60 n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le Parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del TFR di cui all'art. 2120 CC - così come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297 - né degli altri istituti contrattuali e di legge.

CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE 2003-2007

ALLEGATI

ALLEGATI ALLE DISPOSIZIONI SPECIFICHE  
PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA SACCARIFERA

Allegato A)

15 luglio 1977

All'ASSOZUCCHERO  
- GENOVA -

Inizio e fine del lavoro.

Con riferimento alle intese intervenute di abolire, per ragioni di uniformità contrattuale, l'art. 8, CCNL 29.7.76, Vi confermiamo la comune volontà di non apportare innovazione alcuna alla situazione in atto al riguardo presso i singoli Stabilimenti.

Distinti saluti.

FILIA

Allegato B)

15 luglio 1977

All'ASSOZUCCHERO  
- GENOVA -

Lavoratori studenti e diritto allo studio.

Ci riferiamo alle norme del CCNL 31.5.80 per quanto attiene i lavoratori studenti e il diritto allo studio per confermarVi che i permessi e le facilitazioni tutte in esse previsti, salvo quelli necessari per sostenere specifici esami, non potranno essere usufruiti nei periodi della campagna bietole.

Distinti saluti.

FILIA

Allegato C)

6 luglio 1995

All'ASSOZUCCHERO  
- GENOVA -

RSU ed Esecutivo delle stesse.

In relazione all'istituto, Vi precisiamo che le segnalazioni da parte delle nostre Organizzazioni territoriali della composizione delle RSU e degli eventuali Esecutivi delle stesse saranno effettuate contestualmente sia a codesta Associazione sia alle Direzioni delle unità produttive interessate, unitamente alle risultanze e ai verbali elettorali.

Distinti saluti.

FAI - FLAI - UILA

Allegato D)

Genova, 16 giugno 1980

Spettabile  
FILIA  
- ROMA -

Superminimo 3° livello.

Con riferimento all'Accordo 15.7.77 per il settore saccarifero e all'Accordo di rinnovo contrattuale 31.5.80, Vi confermiamo che, a seguito dell'avvenuto conglobamento dei 103 punti di contingenza, maturati a tutto il 31.1.75 e degli ulteriori 34 punti, maturati a tutto il 31.1.77, ai lavoratori già in forza nel 3° livello al 31.10.77 e ancora alle dipendenze in tale livello al 31.5.80 è attribuito, con decorrenza 1.5.80, un superminimo individuale 'ad personam' di £ 4.359 lorde mensili. Sulla base di quanto sopra, ai lavoratori assunti nel 3° livello o adesso promossi dall'1.11.77 e ancora in forza in tale livello al 31.5.80 è attribuito un superminimo individuale mensile 'ad personam' di £ 1.304 lorde con decorrenza 1.5.80. Nessun superminimo, com'è ovvio, è dovuto a tale titolo ai lavoratori assunti o promossi al 3° livello dall'1.5.80 in poi. Con riferimento all'Accordo 12.7.74 si conferma il superminimo individuale non assorbibile di £ 1.500 lorde mensili agli ex maestri d'opera come tali in forza al 31.7.74.

Distinti saluti.

ASSOZUCCHERO

Allegato E)

Accordo 28.1.69 relativo all'industria saccarifera.

Le Società saccarifere, tramite ASSOZUCCHERO, comunicheranno entro il 31 ottobre di ciascun anno, per la campagna successiva, i loro motivati programmi di ristrutturazione sia ai Ministri dell'agricoltura e dell'industria che al Ministro del lavoro, il quale darà comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Mentre i Ministri dell'agricoltura e dell'industria avviano l'esame di competenza, parallelamente sui programmi esposti dalle Società saccarifere le Organizzazioni dei lavoratori esprimeranno, negli incontri in sede sindacale, il loro motivato parere ai fini occupazionali e sociali entro il termine di 20 giorni dalla data di ricevimento della relativa comunicazione.

Le conclusioni di tali incontri saranno trasmesse immediatamente ai due Ministeri dell'industria e dell'agricoltura.

Le predette Amministrazioni, nell'ambito dei poteri ad esse attribuiti, prenderanno nella debita considerazione quanto comunicheranno le Organizzazioni sindacali per le decisioni di competenza, che terranno conto, nell'interesse pubblico, anche della salvaguardia dell'occupazione nella massima misura possibile.

Il Ministero del bilancio e programmazione economica si riserva, in caso di necessità, di procedere all'eventuale consultazione delle Parti. La procedura di cui sopra dovrà esaurirsi nel termine di 50 giorni dalla data di comunicazione dei programmi di ristrutturazione e solo trascorso tale termine potrà essere eventualmente dato l'avvio alla procedura prevista dall'Accordo interconfederale 5.5.65.

Per la campagna 1969 la comunicazione dei programmi avrà luogo entro il 15.3.69, salvo che per la Società ERIDANIA, la quale provvede a tale comunicazione contestualmente alla firma del presente accordo.

ASSOZUCCHERO  
FULPIA-CISL  
FIAIZA-FILZIAT-CGIL  
SIAS-UIL

Nota a verbale.

ASSOZUCCHERO dichiara che i piani di ristrutturazione che saranno presentati ai sensi del comma 1) del presente accordo saranno redatti sulla base delle quote di produzione assegnate alle singole Società e intanto tali piani rimarranno validi in quanto tali quote non abbiano a subire variazioni.

Allegato F)

Priorità nelle riassunzioni.

ASSOZUCCHERO ha preso atto delle richieste avanzate dalle Organizzazioni sindacali finalizzate alla stabilizzazione dell'occupazione.

A tal proposito - riferendosi in modo specifico alla ciclica assunzione di



lavoratori per lo svolgimento della campagna saccarifera - ASSOZUCCHERO riafferma l'esigenza delle imprese associate di assumere per ciascuna campagna nell'ambito di personale qualificato, già professionalizzato e selezionato nelle precedenti occasioni di lavoro dalle imprese stesse.

In tal senso ritiene che i lavoratori i quali abbiano completato la campagna dell'anno in corso, nel quadro di una reciproca soddisfazione, forniscano le migliori garanzie per il proficuo svolgimento dell'attività lavorativa.

Conseguentemente e coerentemente con tale premessa, ASSOZUCCHERO impegna le imprese associate a selezionare il personale da assumere in occasione dell'avvio di ciascuna campagna saccarifera reperendolo prioritariamente tra i lavoratori stagionali assunti in occasione della campagna precedente, salvo che non sussistano giustificate ragioni, che non necessitino specifiche professionalità, che non siano state soppresse postazioni di lavoro, che non occorra ricoprire mansioni o qualifiche per le quali non vi sia personale a disposizione e, infine, con la specifica esclusione dei lavoratori cui siano stati legittimamente comminati più di un provvedimento disciplinare nell'ambito della stessa campagna, o che abbiano interrotto il servizio per un periodo superiore a 10 giorni nel corso o al termine della campagna (con esclusione delle assenze per l'esercizio dei diritti sindacali, per maternità, per gli obblighi di leva, per infortunio sul lavoro e per l'ipotesi di un'unica assenza continuativa).

Costituiranno priorità per la riassunzione l'iscrizione alle liste dei disoccupati, l'iscrizione all'anagrafe dei lavoratori dipendenti e l'anzianità di servizio.

A tal fine le imprese raccolgono, entro e non oltre 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, le dichiarazioni di interesse dei lavoratori che intendano fruire della succitata priorità.

Le Parti si danno reciprocamente atto che la ciclica successione delle assunzioni dei medesimi lavoratori, realizzatasi in base al presente impegno non comporta in alcun modo la modifica della natura dei singoli contratti a durata determinata.

Roma, 29 luglio 2003

ASSOZUCCHERO  
FAI-CISL - FLAI-CGIL - UILA-UIL

Allegato G)

Alle Segreterie nazionali  
FAI-CISL - FLAI-CGIL - UILA-UIL

Orario di lavoro.

Con riferimento all'ultimo paragrafo introdotto al punto 12) delle Disposizioni specifiche per gli Addetti all'industria saccarifera (sostitutivo dell'art. 30 ter del CCNL industria alimentare), vi chiediamo di confermarci che, per quanto concerne i lavoratori che svolgono le attività e le prestazioni di cui all'art. 16, D.lgs. n. 66/03, si farà riferimento alle eventuali disposizioni dei decreti che saranno adottati dal Ministero del lavoro, sentite le Organizzazioni sindacali nazionali, nonché le Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, in attuazione del comma 2) del suddetto art. 16.

Con i migliori saluti.

Roma, 29 luglio 2003

ASSOZUCCHERO

Spett.le  
ASSOZUCCHERO

Vi confermiamo che i contenuti della Vostra in data odierna concernente il punto 12) delle Disposizioni specifiche per gli addetti alle industrie saccarifere (sostitutivo dell'art. 30 ter del CCNL industria alimentare) sono da noi condivisi e accolti.

Con i migliori saluti.

Roma, 29 luglio 2003

FAI-CISL - FLAI-CGIL - UILA-UIL

ACCORDO INTEGRATIVO PER IL SETTORE SACCARIFERO

Addì, 31 luglio 1983, in Roma

tra

-l'Associazione Nazionale fra gli Industriali dello Zucchero, dell'Alcool e del Lievito (ASSOZUCCHERO)  
con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana

e

-la Federazione Italiana Lavoratori Industria Alimentare (FILIA)

si convengono,

nell'ambito del Contratto unico 31.7.83 per gli addetti all'industria alimentare e delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" facenti parte integrante del contratto unico medesimo, le seguenti modifiche o integrazioni da considerarsi peculiari al settore saccarifero per le sue particolari caratteristiche tecnico-produttive e contrattuali.

1) CASSA DI PREVIDENZA AZIENDALE

In applicazione di quanto dispone l'art. 4 (penultimo comma), legge n. 297 del 29.5.82, si concorda:

1)

La Cassa di Previdenza Aziendale di cui al punto 16) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" è abolita con decorrenza 1.8.83. Con pari decorrenza è abolito il relativo "Regolamento" di cui al punto 27) delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" medesime.

2)

I saldi del conto individuale di ciascun lavoratore, chiusi al 31.7.83, entrano a far parte, con decorrenza 1.8.83, del "Trattamento di fine rapporto" di cui alla legge n. 297 del 29.5.82. Sempre a far data dall'1.8.83 opererà il criterio di rivalutazione previsto dall'art. 1, legge n. 297 citata.

3)

Le Direzioni aziendali forniranno ai lavoratori entro il 31.12.83 conto individuale Cassa Previdenza Aziendale chiuso al 31.7.83 e contemporaneamente trasferito a TFR.

4)

Per il regime delle anticipazioni, sugli importi ex Cassa di Previdenza Aziendale trasferiti, come sopra precisato, al "Trattamento di fine rapporto", si continueranno a seguire anche in avvenire i criteri e la casistica già previsti dall'art. 12 dell'abrogato "Regolamento" della Cassa Previdenza Aziendale.

5)

Ai lavoratori in servizio con contratto a tempo indeterminato al 31.7.83 e che, in quanto tali, erano iscritti alla Cassa di Previdenza Aziendale, verrà riconosciuta, in occasione del pagamento della retribuzione di dicembre di ciascun anno, una "Indennità ex Cassa Previdenza Aziendale" dell'ammontare di:

£ 84.000 se impiegati

£ 48.000 se operai

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la "Indennità ex Cassa Previdenza Aziendale" verrà ai suddetti lavoratori corrisposta frazionata per 12simi, considerando mese intero le frazioni pari o superiori ai 15 giorni di servizio.

Norma transitoria.

Per l'anno 1983 la "Indennità ex Cassa Previdenza Aziendale" ammonterà complessivamente a:

£ 35.000 per gli impiegati

£ 20.000 per gli operai

dovendosi conteggiare per 12simi in conseguenza della data di entrata in vigore del presente accordo.

2) PREMIO DI PRODUZIONE

OMISSIS

3) MENSE AZIENDALI

Il giorno 31.7.83, tra FILIA nazionale e ASSOZUCCHERO, premesso - che la nota a verbale all'art. 46 del CCNL stabilisce tra l'altro per il settore saccarifero la sospensione delle mense aziendali durante la campagna per le note obiettive difficoltà di fatto;

-che FILIA ha chiesto di abrogare tale norma precettiva per il suo superamento, ove possibile, anche a titolo sperimentale;

-che da parte delle Aziende si confermano le difficoltà obiettive sopraccitate di per sé impiedenti, aggravate ancora, per le conseguenze economiche, dal pesante stato di crisi del settore e dal fatto che ogni ulteriore onere per il triennio 1983/85 comporterebbe il superamento dei limiti di compatibilità economica stabiliti dall'Accordo 22.1.83

si conviene

1)

ASSOZUCCHERO prende atto che FILIA conferma la propria volontà di vedere

cancellato il riferimento alla mensa nella nota a verbale dell'art. 46 del CCNL e ciò perché la materia possa essere esaminata a livello aziendale, anche a titolo sperimentale, dopo i tempi di cui al punto 2);

2)

le Parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale nell'ultimo trimestre del 1985 per poter concordare una norma programmatica che stabilisca i limiti e il contemperamento della divisata istituzione del suddetto servizio durante la campagna con le esigenze di fatto sopra ricordate.

Tali indirizzi vengono fin d'ora, nei loro termini generali, così indicati:

(a) la mensa nel suddetto periodo sarà costituita da un pasto preconfezionato;

(b) il pasto sarà consumato fuori dell'orario di lavoro, prima o dopo i turni, senza interrompere i turni stessi;

(c) il servizio mensa durante la campagna verrà, ove occorra, espletato negli stessi locali a tale scopo utilizzati nella intercampaña, evitandosi comunque modifiche strutturali o ampliamenti dei locali stessi;

(d) dovrà stabilirsi l'onere a carico dei lavoratori in una adeguata quota parte del costo del servizio, prevedendone anche gli aggiornamenti in funzione del costo medesimo;

(e) dovranno essere studiati criteri di armonizzazione tra i periodi di campagna e intercampaña della quota a carico dei lavoratori;

(f) l'indennità sostitutiva di mensa durante la campagna potrà avere solo carattere generale e collettivo; si esclude, quindi, ogni corresponsione di indennità sostitutiva ai singoli non partecipanti in caso di istituzione del servizio.

ALLEGATI AL CCNL 14 LUGLIO 2003

Allegato 1)

Scambio di lettere sul D.lgs. n. 276/03.

Roma, 9 febbraio 2004

Spett.li

FAI-CISL - FLAI-CGIL - UILA-UIL

Come previsto dall'art. 22 bis del CCNL 14.7.03 Vi proponiamo - con particolare riferimento alle sopravvenute disposizioni del D.lgs. 10.9.03 n. 276, e in considerazione di quanto stabilito dall'art. 86, comma 13) del citato decreto legislativo - di incontrarci, una volta esaurita la fase negoziale ivi prevista e comunque non oltre l'1.6.04, per esaminare gli effetti prodotti sul CCNL dalla normativa sopravvenuta e per valutare, entro il 30.9.04, le relative implicazioni contrattuali.

Contestualmente verrà avviata la discussione sugli altri rinvii alla contrattazione collettiva nazionale previsti dal predetto decreto legislativo.

Vi chiediamo di darci conferma di quanto sopra.

Distinti saluti.

Le Associazioni dell'Industria alimentare

Roma, 9 febbraio 2004

Alle  
ASSOCIAZIONI  
DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE

Vi confermiamo di condividere il contenuto della Vostra in pari data.

Distinti saluti.

FAI-CISL - FLAI-CGIL - UILA-UIL

Allegato 2)

Principi informatori del sistema contrattuale.

Nella riconferma e condivisione del sistema contrattuale e dei suoi assetti secondo i principi del Protocollo del luglio '93, recepiti nel CCNL di settore 6.7.95 e ribaditi nel Patto trilaterale di dicembre '98, il negoziato verifica la praticabilità di un'applicazione di detto sistema tale da rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà del settore alimentare e in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro. In relazione a tale obiettivo, si condividono, nel presente documento di lavoro, i seguenti punti cardine di riferimento all'interno dei quali la riflessione deve essere condotta e sviluppata:

1)

L'attuale articolazione dei livelli di contrattazione, secondo gli assetti così come definiti dalle fonti richiamate, rimane inalterata;

2)

il nuovo approccio deve essere ricercato nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del CCNL, anche con riferimento ai costi;

3)

il CCNL, pertanto, deve essere strumento regolatore, con norme definite, di diritti e doveri reciproci;

4)

ferma restando l'attuale normativa del CCNL, a livello aziendale possono individuarsi soluzioni su specifiche materie, tassativamente indicate dal CCNL stesso, secondo schemi verificabili dalle Parti a livello nazionale, nel perseguimento dell'obiettivo dell'accrescimento dei livelli di efficienza, produttività e redditività aziendale e della flessibilità nell'utilizzo del complesso dei vari fattori produttivi, armonizzando il perseguimento di tali obiettivi con le esigenze dei lavoratori, in una logica di reciproche convenienze.

La ricerca di tali soluzioni a livello aziendale - coerentemente con i principi generali, così come risultanti rispettivamente dal Protocollo del '93, dall'Accordo di settore del luglio '95 e ribaditi dal Patto trilaterale del dicembre '98 - non ha carattere di obbligatorietà e automaticità;

5)

coerentemente con questa impostazione non sono pregiudicate bensì salvaguardate le soluzioni e gli accordi aziendali già raggiunti;

6)

le Parti a livello nazionale, conseguentemente, anche utilizzando l'Osservatorio, assumono una funzione di monitoraggio e indirizzo della contrattazione aziendale, secondo procedure consensualmente definite nel CCNL;

7)

le linee della contrattazione aziendale potranno essere oggetto di valutazione congiunta delle Parti a livello nazionale, prima dell'avvio della relativa "stagione".

Allegato 3)

Dichiarazione congiunta su "Art. 87 del CCNL".

Le Parti, fermo restando quanto previsto nella Nota a verbale n. 1, art. 55, convengono che l'art. 87 del CCNL non è operante per l'ipotesi di contratti collettivi per le imprese artigiane e per le imprese esercenti l'attività di panificazione che non rientrano nella logica del contratto unitario.

Allegato 4)

Roma, 16 gennaio 1978

Dichiarazione comune.

Considerata la necessità di armonizzare il testo contrattuale con il disposto della legge 9.12.77 n. 903, in tema di parità di trattamento tra uomini e donne, le Parti concordano che daranno corso ad apposito incontro in sede sindacale nazionale, entro febbraio 1978, per esaminare tra l'altro:

- (a) l'individuazione delle mansioni di lavoro particolarmente pesanti, secondo la norma di rinvio di cui al penultimo comma, art. 1 della legge citata;
- (b) la fattispecie dei riposi intermedi al personale femminile di cui all'art. 15, CCNL 15.7.77.

Allegato 5)

Dichiarazione comune  
(UNA-OO.SS.LL.)

In relazione al rinnovo del CCNL 31.7.83 l'UNA (Sezione macellai avicoli industriali) e FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL confermano che con riferimento:

(1) all'art. 17, CCNL 31.7.83 - Giorni festivi, festività infrasettimanali e nazionali - ai lavoratori delle aziende di macellazione e lavorazione delle specie avicole il trattamento di coincidenza di cui al comma 3) dell'articolo richiamato sarà erogato anche nell'ipotesi di coincidenza di una delle giornate festive con la giornata del sabato o 6° giorno non lavorativo e con eventuali giornate di riposo settimanale compensativo;

(2) all'art. 29, CCNL 31.7.83 - Indennità maneggio denaro, cauzione - conformemente a quanto già stabilito dal precedente contratto per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole, l'indennità maneggio denaro spetta a tutti i dipendenti indipendentemente dalla qualifica, sempreché sussistano le condizioni richieste dalla norma contrattuale.

Allegato 6)

ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE

Le Parti, allo scopo di favorire lo sviluppo e la diffusione nelle imprese della formazione, si impegnano a costituire entro il 31.12.03 l'Organismo bilaterale nazionale per la formazione nell'industria alimentare (in forma abbreviata OBA).

Per il finanziamento e per la struttura giuridica dell'Organismo saranno adottate le soluzioni più idonee in relazione alle funzioni di servizio cui lo stesso è preposto e alla natura e scopi delle Organizzazioni costituenti.

L'OBA avrà il compito di:

- tenere rapporti con le Istituzioni nazionali e regionali preposte alla formazione professionale,
- essere interlocutore attivo e supporto all'attività della specifica sezione dell'Osservatorio nazionale di settore e degli altri Osservatori previsti dal presente contratto;
- previdi opportuni coordinamenti, essere interlocutore del Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONDIMPRESA - per quanto attiene ai progetti per i settori dell'industria alimentare.

Roma, 14 luglio 2003

Allegato 7)

Scambio di lettere su anticipazioni TFR.

Roma, 19 gennaio 1996

Spett.li

FAI-CISL - FLAI-CGIL - UILA-UIL

Fermo restando quanto previsto al punto c), art. 73, CCNL 6.7.95 in tema di anticipazione del TFR per "ristrutturazioni significative apportate nella prima casa di abitazione", Vi chiediamo di confermarci che si intendono "significative" quelle ristrutturazioni che comportino spese pari o superiori a £ 20.000.000.

Con i migliori saluti.

Associazioni dell'Industria alimentare-INTERSIND

Roma, 19 gennaio 1996

Spett.li

ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI ALIMENTARI  
INTERSIND

Vi confermiamo i contenuti della Vostra lettera, pervenutaci in data odierna, concernente le anticipazioni del TFR per "ristrutturazioni della prima casa di abitazione".

Con i migliori saluti.

FAI-CISL - FLAI-CGIL - UILA-UIL

Allegato 8)

Dichiarazione comune su assetti contrattuali.

Le Parti condividono la valutazione positiva sull'importanza che riveste il CCNL come strumento normativo e di politica dei redditi e come centro regolatore della contrattazione di 2° livello.

Del pari condivisa è la valutazione positiva su una contrattazione di 2° livello legata al raggiungimento di risultati aziendali e sulla opportunità di una sua diffusione.

D'altra parte il raggiungimento di tali obiettivi presuppone la soluzione di problemi che attengono al collegamento tra i 2 livelli, alla individuazione della sede del 2° livello e alla necessaria obbligatorietà del CCNL.

Al fine di pervenire a soluzioni condivise che potrebbero anche essere proposte dalle Parti alle Confederazioni, le Parti stesse si incontreranno entro il 31.12.03.

Incontri intermedi saranno tenuti in caso di apertura dell'eventuale tavolo interconfederale sulla riforma del Protocollo 23.7.93.

Roma, 14 luglio 2003

Allegato 9)

ACCORDO 12 GIUGNO 1997 PER IL RINNOVO DELLA PARTE ECONOMICA  
PER IL 2° BIENNIO DI VALIDITA' DEL CCNL 6 LUGLIO 1995

In data 12 giugno 1997

tra

-le Associazioni delle Industrie alimentari (AIDI, AIIPA, AIRI, ANCIT, ANICAV, ASSALZOO, ASSICA, ASSOBIIBE, ASSOBIRRA, ASSOLATTE, ASSOZUCCHERO, DISTILLATORI, FEDERVINI, ITALMOPA, MINERACQUA, UNA, UNIPI);  
-INTERSIND;

con la partecipazione di FEDERALIMENTARE  
con l'assistenza di CONFINDUSTRIA

e

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

a)

con riferimento al punto 2) (Assetti contrattuali), comma 2), Protocollo 23.7.93, all'art. 5, CCNL 6.7.95, che ne richiama integralmente i contenuti, in coerenza a quanto previsto dalla norma transitoria dell'art. 53 del richiamato CCNL,

sono stati concordati:

-i nuovi minimi tabellari mensili, a valere per il 2° biennio di validità del CCNL, con le decorrenze e negli importi indicati nelle tabelle a) e b), di seguito riportate;  
-i nuovi valori degli aumenti periodici di anzianità, derivanti dalla definitiva deindicizzazione degli stessi a suo tempo concordata, con le decorrenze e negli importi indicati nella tabella c) di seguito riportata.

Gli incrementi medi a regime dei minimi tabellari mensili sono stati



calcolati sul parametro 137.

#### MINIMI TABELLARI MENSILI

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

b)

Con riferimento all'art. 74, CCNL 6.7.95, le Associazioni imprenditoriali aderenti a CONFINDUSTRIA e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, nonché FEDERALIMENTARE:

-vista la legge 8.8.95 n. 335 di riforma del Sistema pensionistico obbligatorio e complementare;

-preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari;

-in conformità a quanto previsto dal richiamato art. 74, CCNL 6.7.95;

-al fine di contribuire a un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal Sistema Previdenziale Obbligatorio;

-in considerazione del preminente ruolo che la legge ha inteso attribuire in materia alla contrattazione collettiva tra le Parti sottoscriventi il presente accordo;

concordano

di istituire il Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori dell'Industria alimentare e dei settori affini a contribuzione definita e da capitalizzazione individuale, con lo scopo esclusivo di erogare trattamenti pensionistici complementari, in aggiunta a quanto previsto dal sistema obbligatorio pubblico, così come definito dal D.lgs. n. 124/93 e sue successive modificazioni e integrazioni. Ciò nel presupposto che il Fondo nazionale di categoria è lo strumento più idoneo a soddisfare le esigenze previdenziali dei lavoratori alimentaristi;

convengono, inoltre, che:

1)

il Fondo sia costituito ai sensi dell'art. 12 CC e ss., così come previsto dalle disposizioni di legge sopra richiamate;

2)

destinatari del Fondo siano:

i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL 6.7.99 e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché da CCNL sottoscritti dalle medesime Organizzazioni sindacali con altre Organizzazioni imprenditoriali (per settori "affini"), che siano stati assunti e abbiano superato il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto:

-contratto a tempo indeterminato;

-contratto part-time a tempo indeterminato;

-contratto a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare (1 gennaio - 31 dicembre);

-contratto di formazione e lavoro;

-contratto di apprendistato.

Ulteriori destinatari del Fondo possono essere anche i lavoratori

dipendenti dalle parti istitutive del Fondo stesso, ovvero dipendenti dalle Organizzazioni stipulanti i CCNL dei "settori affini", laddove aderiscano al Fondo. In tal caso, nei confronti di tali Organizzazioni, trovano applicazione soltanto le norme dello Statuto concernenti la contribuzione;

3)

i soci del Fondo siano:

- i destinatari che abbiano sottoscritto l'atto di adesione al Fondo;
- le imprese dalle quali tali destinatari dipendono.

4)

Organi del Fondo siano:

- l'Assemblea
- il Consiglio di Amministrazione
- il presidente e il vice presidente
- il Collegio dei Revisori Contabili

5)

la rappresentanza delle Imprese e dei Lavoratori negli Organi del Fondo sia disciplinata secondo i principi di pariteticità e di alternanza nelle cariche;

6)

le risorse finanziarie del Fondo vengano gestite integralmente mediante convenzione con più soggetti gestori abilitati a svolgere attività di cui all'art. 6, comma 1), D.lgs. n. 124/93 e successive modificazioni e integrazioni;

7)

il Fondo possa gestire le risorse finanziarie producendo un unico tasso di rendimento per tutti i lavoratori dipendenti con una sola linea di investimento (gestione monocomparto), oppure differenziando i profili di rischio/rendimento, in funzione delle diverse esigenze degli iscritti, con più linee di investimento (gestione pluricomparto);

8)

il Fondo attui, per i primi 3 esercizi, in deroga a quanto previsto al precedente punto 7), una gestione con una sola linea di investimento, potendo successivamente il Consiglio d'amministrazione sviluppare una gestione con più linee d'investimento, sentito anche il parere della Consulta delle parti istitutive, di cui al successivo punto 9);

9)

la costituzione di una Consulta delle parti istitutive del Fondo composta da un numero paritetico di rappresentanti, per ciascuna delle parti istitutive stesse, numero che verrà individuato nell'accordo istitutivo. L'Organismo di cui al presente punto svolgerà compiti consultivi e dovrà essere periodicamente informato, secondo le modalità definite nell'accordo istitutivo, su ogni elemento utile concernente l'andamento gestionale del Fondo;

10)

il Fondo fornisca ai partecipanti una rendicontazione con cadenza annuale delle rispettive posizioni individuali.

OMISSIS

Le parti firmatarie del presente accordo convengono inoltre che:

1)

la copertura delle spese di costituzione, di promozione e di avvio del

Fondo avverrà tramite un contributo 'una tantum' a carico delle imprese pari a £ 5.000, al lordo delle eventuali ritenute fiscali, per ciascun dipendente a tempo indeterminato in forza alla data dell'atto costitutivo. Tale importo dovrà essere versato entro 60 giorni dalla data dell'atto costitutivo secondo modalità che verranno definite nell'accordo istitutivo. Tale importo, inoltre, sarà versato dalle Aziende dei "Settori affini", una volta che abbiano concordato l'adesione al Fondo, entro lo stesso termine di cui al precedente capoverso;

2)

l'effettivo esercizio dell'attività del Fondo avrà inizio, una volta ottenuto il rilascio della preventiva autorizzazione da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale previsto dal comma 3), art. 4, D.lgs. n. 124/93, entro il periodo di cui al comma 7), art. 4 del medesimo decreto, comunque non prima dell'1.1.99 e del raggiungimento di almeno 30.000 adesioni (numero di adesioni successivamente aggiornato con Accordo 19.5.99), al fine di determinare, con le attività di promozione di cui al precedente punto 1), il maggior numero possibile di adesioni al Fondo sin dall'inizio della sua operatività;

3)

al realizzarsi delle condizioni di cui al precedente punto 2), le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e della azienda nella quale presta la propria attività, saranno costituite da:

-1% a carico dell'azienda e 1% a carico del lavoratore da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del TFR;

-100% del TFR del lavoratore aderente di prima occupazione successiva al 28.4.93;

-una quota del TFR di tutti gli altri lavoratori aderenti, del 2% della retribuzione assunta a base per la determinazione dello stesso TFR. Detta contribuzione, sempre a condizione di pariteticità, sarà versata anche in caso di mancata prestazione dovuta esclusivamente a malattia, nell'ambito del periodo di compenso, infortunio e assenza obbligatoria per maternità.

Allegato 10)

Ex indennità di contingenza-importi congelati al 1° novembre 1991.

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Allegato 11)

(Per l'Allegato consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Allegato 12)

(Per l'Allegato consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Allegato 13)

Verbale di accordo per il rinnovo della Parte economica per il 2° biennio di validità del CCNL.

Roma, 20 giugno 2001

tra

- AIDI
- AIIPA
- AIRI
- ANCIT
- ANICAV
- ASSALZOO
- ASSICA
- ASSOBIIBE
- ASSOBIIRRA
- ASSOLATTE
- ASSOZUCCHERO
- DISTILLATORI
- FEDERVINI
- ITALMOPA
- MINERACQUA
- UNA
- UNIPI

con la partecipazione di FEDERALIMENTARE,  
con l'assistenza di CONFINDUSTRIA,

e

- FAI/CISL
- FLAI/CGIL
- UILA/UIIL

è stato concluso il seguente Accordo per il rinnovo della parte economica del CCNL 5.6.99 per gli addetti all'Industria alimentare

#### PREMESSA

Le Parti nel procedere al rinnovo contrattuale del 2° biennio si sono scambiate attente valutazioni sia sul contesto economico generale sia sugli aspetti relativi al settore.

In particolare FEDERALIMENTARE ha espresso preoccupazioni per il differenziale di competitività rispetto agli altri Paesi della CE ed evidenziato, in termini di "benchmarking", alcune caratteristiche della industria italiana, con particolare riferimento alla questione della insoddisfacente situazione dell'export, che ha assunto caratteristiche stabili tali da palesare l'esistenza di criticità di cui il nostro sistema alimentare soffre, nonostante l'eccellente immagine dell'"italian food and drink".

A tale proposito le Parti, nel confermare la validità del sistema di relazioni industriali previsto dal CCNL, manifestano la volontà di operare per il recupero di tali ritardi e, più generalmente, per una crescita di competitività, dandosi atto che, a tal fine, potranno risultare utili il monitoraggio previsto nell'ambito dell'Osservatorio, di cui al presente CCNL, nonché le possibili ulteriori azioni congiunte, anche nei confronti delle istituzioni, con l'obiettivo di una più efficace politica industriale agro-alimentare.

Nell'ambito della discussione sono stati affrontati anche i temi della qualità e della sicurezza alimentare.

A tale proposito le Parti, fermo restando il loro distinto e autonomo ruolo, si sono date atto che la sicurezza alimentare costituisce da sempre una priorità per l'industria alimentare italiana e che, a tal fine, è indispensabile che venga assicurato da parte degli Organi competenti un approccio integrato di filiera, lungo tutta la catena, a partire da una

agricoltura responsabile e sostenibile anche sotto il profilo economico, ambientale e sociale.

Appare inoltre sicuramente auspicabile che venga accelerata l'istituzione di una Authority alimentare - preferibilmente con sede in Italia - che assicuri, tra l'altro, il "risk assessment".

Del resto sicurezza alimentare e qualità non possono essere considerati come valori separati ma come componenti inscindibili di un valido e moderno sistema di produzione/consumo alimentare.

E' dunque estremamente importante per il settore alimentare mantenere e accrescere tra i consumatori il clima di fiducia.

Un sistema di sicurezza alimentare veramente efficace e credibile costituisce un modo per prevenire situazioni di crisi o, comunque, per circoscriverle e affrontarle prontamente.

La natura di elemento strategico che l'argomento ha assunto per il settore alimentare rende opportuno che la materia possa costituire oggetto di approfondimenti nell'ambito delle attività del citato Osservatorio contrattuale.

Minimi tabellari.

I minimi tabellari di cui all'art. 51, CCNL 5.6.99 sono incrementati come da seguente schema:

(Per la tabella consultare il file pdf del "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 2003-2007").

Ai lavoratori in forza al 31.1.02 verrà corrisposta con la retribuzione di gennaio una erogazione 'una tantum' di £ 240.000. Tale importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale ed essendo quindi comprensivo degli stessi non rientra nella relativa base di computo. Detta erogazione inoltre secondo quanto previsto dall'art. 2120 CC e dall'art. 73 del CCNL è esclusa dalla base di computo del TFR.

Dichiarazione a verbale.

Le Parti con riferimento a quanto previsto dalla dichiarazione comune sub art. 51, CCNL 5.6.99, convengono che in occasione del prossimo rinnovo il "valore punto" ivi previsto per il parametro 137 sarà pari a £ 28.460.

Allegato 14)

ACCORDO IN TEMA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In data 20 gennaio 2004, in Roma

-AIDI  
-AIIPA  
-AIRI  
-ANCIT  
-ANICAV  
-ASSALZOO  
-ASSICA  
-ASSOBIBE  
-ASSOBIRRA  
-ASSOCARNI

-ASSOLATTE  
-ASSOZUCCHERO  
-DISTILLATORI  
-FEDERVINI  
-ITALMOPA  
-MINERACQUA  
-UNA  
-UNIPI  
-FEDERALIMENTARE  
-ASSITOL e AIIPA, rispettivamente firmatarie dei CCNL dei settori affini di cui alle lett. a) e b), comma 2), art. 6 dello Statuto di ALIFOND (lett. a): settore della produzione olearia e margariniera; lett. b): settore della produzione dei sottoprodotti della macellazione), che hanno aderito ad ALIFOND, sulla base di specifico accordo con FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL ai sensi di quanto previsto dal comma 3) del medesimo art. 6 dello Statuto, adesione che è stata formalmente deliberata dal CdA del Fondo

e

-FAI/CISL, rappresentata dal Segretario generale Albino Gorini  
-FLAI/CGIL, rappresentata dal Segretario generale Franco Chiriaco  
-UILA/UIL, rappresentata dal Segretario generale Stefano Mantegazza

quali Parti unitariamente intese, configurate come fonti istitutive di ALIFOND (per quanto concerne ASSOCARNI a decorrere dal 14.7.03) rispettivamente per le imprese e per i lavoratori in conformità e al fine di dare concreta attuazione a quanto convenuto in tema di previdenza complementare dalle Parti stipulanti il CCNL per l'Industria alimentare nell'Accordo di rinnovo 14.7.03

hanno concordato di:

-modificare il punto 2) della Fonte istitutiva di ALIFOND (Accordo 17.4.98) - con conseguente modifica del comma 1), art. 6 dello Statuto del Fondo - nel seguente modo:

"a) al Fondo saranno associati:

-i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL 6.7.95 e sue successive modificazioni e integrazioni, che siano stati assunti e abbiano superato il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto individuale:

(a) OMISSIS  
(b) OMISSIS  
(c) contratto a tempo determinato, la cui durata predeterminata sia di almeno 4 mesi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre);  
(d) OMISSIS  
(e) OMISSIS"

-modificare il comma 1), art. 21 (Anticipazioni) dello Statuto di ALIFOND nel seguente modo:

"Trascorsi 8 anni di iscrizione al Fondo, il Partecipante può conseguire una anticipazione dei contributi accumulati per l'acquisto della prima abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione di interventi di recupero del patrimonio edilizio di cui alle lett. a), b), c) e d), art. 31, comma 1, legge 5.8.78 n. 457, per eventuali spese sanitarie, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ovvero per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e per formazione di cui alla legge n. 53/00 e nel caso di patologie di

particolare gravità di cui ai punti A) e B), art. 47 del vigente CCNL."

-modificare il punto 5) della Fonte istitutiva di ALIFOND (Accordo 17.4.98) nel seguente modo:

"Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e della azienda nella quale presta la propria attività, saranno costituite da:

-1,10%, a decorrere dall'1.1.04, a carico dell'azienda e 1% a carico del lavoratore da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del TFR nel periodo di riferimento;

-100% del TFR del lavoratore aderente di prima occupazione successiva al 28.4.93;

-una quota del TFR di tutti gli altri lavoratori aderenti, pari al 2% della retribuzione assunta a base per la determinazione dello stesso TFR.

OMISSIS"

-trasmettere copia del presente Accordo ad ALIFOND per i necessari adempimenti concernenti il recepimento delle modifiche nelle Fonti sopra richiamate e il conseguente aggiornamento della modulistica per i lavoratori

AIDI	ASSOBIRRA
AIIPA	ASSOLATTE
AIRI	ASSOCARNI
ANCIT	FEDERVINI
ANICAV	ITALMOPA
ASSALZOO	MINERACQUA
ASSICA	ASSITOL
ASSOBIBE	UNA
ASSOZUCCHERO	UNIPI
DISTILLATORI	FEDERALIMENTARE

\* \* \*

FAI-CISL - FLAI-CGIL - UILA-UIL

Allegato 15)

SISTEMA DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le Parti stipulanti convengono sull'utilità di un confronto volto a verificare se e in quale misura l'attuale sistema di inquadramento professionale possa essere utilmente modificato tenendo nella dovuta considerazione i cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti nel corso degli ultimi anni.

A tal fine, attraverso un apposito Gruppo di lavoro si impegnano a ricercare criteri oggettivi d'inquadramento, prefigurando flessibilità applicative basate sulle declaratorie e profili individuali, privilegiando le competenze integrate tese a migliorare la prestazione del lavoro.

Conseguentemente le Parti concordano che il Gruppo individui una proposta modificativa della disciplina contrattuale in materia.

L'esame dovrà tener conto, tra l'altro:

- dell'attuale disciplina contrattuale
- della possibilità di individuare aree professionali omogenee
- della definizione dei possibili ruoli del livello aziendale

Il Gruppo si incontrerà entro settembre 2003 e definirà la proposta in tempo utile per consentire alle Parti stipulanti di assumere una decisione non oltre il 31.12.06, in modo tale da rendere operativa l'eventuale modificazione del sistema con il rinnovo previsto per il 31.5.07.

Una prima verifica sull'attività svolta dal Gruppo sarà compiuta dalle Parti entro il 31.12.04.

Allegato 16)

Scambio di lettere su art. 30 ter.

Roma, 14 luglio 2003

Alle  
Segreterie nazionali  
FAI-CISL - FLAI-CGIL - UILA-UIL

Con riferimento alla clausola dell'art. 30 ter, vi chiediamo di confermarci che, per quanto concerne i lavoratori che svolgono le attività e le prestazioni di cui all'art. 16, D.lgs. n. 66/03, si farà riferimento alle eventuali disposizioni dei decreti che saranno adottati dal Ministero del lavoro, sentite le Organizzazioni sindacali nazionali, nonché le Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, in attuazione del comma 2) del suddetto art. 16.

Con i migliori saluti.

Associazioni Industriali Alimentari

Roma, 14 luglio 2003

Spett.li  
Associazioni Industriali Alimentari

Vi confermiamo che i contenuti della Vostra in data odierna concernente l'art. 30 ter del presente contratto sono da noi condivisi e accolti.

Con i migliori saluti.

FAI-CISL - FLAI-CGIL - UILA-UIL

Allegato 17)

Verbale di accordo in materia di godimento delle ferie.

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 20 giugno 2001

tra

-AIDI  
-AIIPA  
-AIRI  
-ANCIT  
-ANICAV  
-ASSALZOO



-ASSICA  
-ASSOBIBE  
-ASSOBIRRA  
-ASSOLATTE  
-ASSOZUCCHERO  
-DISTILLATORI  
-FEDERVINI  
-ITALMOPA  
-MINERACQUA  
-UNA  
-UNIFI

con la partecipazione di FEDERALIMENTARE  
con l'assistenza di CONFINDUSTRIA

e

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

è stato raggiunto il seguente Accordo:

considerate

-le disposizioni contrattuali e legislative in materia di ferie;  
-la posizione espressa dall'INPS in merito alla individuazione del momento per l'assolvimento degli obblighi contributivi;  
-l'opportunità di evitare l'accumulo di ferie residue,

verificato

che il CCNL 5.6.99 non prevede un termine ultimo per il godimento delle ferie;

ritenuto

che è opportuno agevolare l'effettiva fruizione delle ferie maturate sia prima del 31.12.99 che successivamente;

convengono quanto segue:

-le ferie maturate anteriormente al 31.12.99 possono essere legittimamente fruiti entro il 30.6.02;  
-le ferie maturate nel corso del 2000 possono essere legittimamente fruiti entro il 30.6.03;  
-eventuali residui di ferie relativi a periodi successivi al 31.12.00 possono essere legittimamente fruiti entro il 30° mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse.

Allegato 18)

Dichiarazione comune in tema di previdenza complementare.

Le Parti, in relazione al disposto dell'art. 74 del presente CCNL, convengono di modificare la parte B), Accordo 12.6.97 per il rinnovo della parte economica del CCNL 6.7.95, limitatamente al punto relativo alla contribuzione a carico dell'azienda, che verrà portata all'1,10%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del TFR.

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

Roma, 14 luglio 2003

Allegato 19)

#### ASSISTENZA SANITARIA

Le Parti si danno reciprocamente atto della opportunità che ai lavoratori dell'industria alimentare sia assicurata una adeguata copertura assicurativa contro i rischi di carattere sanitario.

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

Ai fini di cui sopra, le Parti convengono di individuare entro il 30.6.04 le modalità per la costituzione di un Fondo di Assistenza Sanitaria per i dipendenti dell'industria alimentare, a tal fine costituendo un apposito Gruppo di Lavoro.

In tale ottica, oltre all'approfondimento degli elementi indicati in premessa, dovranno essere prefigurate ipotesi che prevedano: contribuzione paritetica e definita; prestazioni certe e definite; compatibilità con simili iniziative aziendali e/o locali.

Roma, 14 luglio 2003

Allegato 20)

#### FONDO AIUTI E SOLIDARIETA'

Le Parti decidono di costituire un Fondo di aiuti e solidarietà alimentare finalizzato a gestire interventi a favore di popolazioni colpite da situazioni di emergenza alimentare.

Tale Fondo sarà finanziato pariteticamente da imprese e lavoratori attraverso un contributo complessivo pari a 2 ore lavorative annue, in termini di volontarietà per quanto riguarda i lavoratori.

Al fine di definire le modalità di costituzione e funzionamento del Fondo le Parti si incontreranno entro il 31.12.03.

Roma, 14 luglio 2003